



1 เมษายน วันข้าราชการพลเรือน



ข่าวราชการ

ISSN 0125-0906

ปีที่ 38 ฉบับเดือน มีนาคม-เมษายน 2536



ข้าราชการมีหน้าที่สำคัญส่วนหนึ่ง ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติต่อบุคคลที่ปวงด้วยความสุจริต
จริงใจวางตัวให้พอเหมาะพอสัมกับฐานะตำแหน่ง พร้อมกับรักษาความสุภาพอ่อนโยนไว้ให้เห็นยวแน่นสม่ำเสมอ.
นอกจากนั้น ยังจะต้องมีความเสียสละ อคติตน รู้จักเกรงใจ ให้อภัย ทั้งโอนอ่อนผ่อนตามกันและกัน
ด้วยเหตุผล. และสำคัญที่สุดจะต้องหัดทำใจให้กว้างขวางหนักแน่น รู้จักรับฟังความคิดความเห็น แม้กระทั่ง
คำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นอย่างฉลาด เพราะการรู้จักรับฟังอย่างฉลาดนั้น แท้จริง คือการระดมสติปัญญา
และประสบการณ์อันหลายหลาก มาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติบริหารงานให้ประสบความสำเร็จที่
สมบูรณ์นั่นเอง

ภูพิงคราชนิเวศน์
วันที่ 1 มีนาคม พุทธศักราช 2536



พระโอวาท

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน 1 เมษายน 2536

อำนวยการ ข้าราชการพลเรือนและสาธุชนทั้งหลาย

เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือนที่ 1 เมษายน ก็ขออำนวยการแก่ข้าราชการพลเรือนทั้งหลาย ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมเป็นอันเดียวกันคือสันติสุขของ ประเทศชาติและประชาชน

หน้าที่คือสิ่งที่พึงปฏิบัตินั้น ทุกคนต้องมีด้วยกัน โดยบางอย่างเป็นหน้าที่ตามธรรมชาติของชีวิต เช่น การเป็นบิดามารดา เป็นบุตรธิดา เป็นพี่เป็นน้อง และบางอย่างเป็นหน้าที่ที่ได้รับกำหนดมอบหมายจาก ชุมชนหรือสังคมของตน เช่น เป็นข้าราชการ เป็นทหารตำรวจ เป็นต้น ทุกคนจึงมีหน้าที่ที่จะพึงปฏิบัติมากบ้าง น้อยบ้าง และบางคนก็อาจจะมียุทธศาสตร์ที่ ต่าง ๆ กันไปตามฐานะและโอกาส

แต่หน้าที่ประการหนึ่ง ที่ทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดและโอกาสใด พึงมีพึงปฏิบัติด้วยกันคือ หน้าที่ ของคนในฐานะที่เป็นคน อันได้แก่ศีลห้าที่ทางพระพุทธศาสนาเรียกว่ามนุษยธรรมนั่นเอง ใจความสำคัญของศีลห้าก็คือ การระมัดระวัง ตนมิให้ละเมิดหรือทำลายชีวิต ทรัพย์สิน และกรรมสิทธิ์ของกันและกัน ทั้งด้วยกายและวาจา

หน้าที่ของคนในฐานะที่เป็นคนดังกล่าวนี้ หากผู้ใดละเมิดหรือละเลยเสียแล้วก็จะยังผลให้ละเมิด หน้าที่ของคนในฐานะอื่น ๆ ตามไปด้วย เพราะคนที่ไม่มีศีลนั้น ย่อมไม่อาจปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่าง สมบูรณ์ครบถ้วน จึงกล่าวได้ว่าศีล เป็นหน้าที่พื้นฐานของคน ซึ่งจะเป็รรากฐานของการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ทั้งปวง

ฉะนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งหลาย ไม่ว่าจะในฐานะเป็นข้าราชการหรือในฐานะใด ๆ พึงปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสำนึกในหน้าที่ของความเป็นคนคือศีล แล้วผลแห่งความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ก็จะพึงก่อให้เกิดสันติภาพสันติสุขทั้งแก่ตนและสังคมประเทศชาติได้โดยแท้

ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและบุญกุศล อภิบาลรักษาข้าราชการพลเรือน ตลอดถึงสาธุชนทั้งหลาย ให้ปราศจากสรรพอุปัทวันตราย เจริญอายุ วรรณ สุข พล และประสพสันติสุขทั่วกัน

สารบัญ

- 1 พระบรมราชาวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- 2 พระโอวาทสมเด็จพระสังฆราช
- 7 บทบรรณาธิการ
- 8 บทสัมภาษณ์พิเศษ ๆ ผน ๆ นายกรัฐมนตรี
- 10 นายกรัฐมนตรีพูดถึงระบบราชการ
"นายมา"
- 14 วันข้าราชการพลเรือน
ปรีชา วิชัยดิษฐ์
- 35 แนวคิดในการเพิ่มผลผลิตและการเพิ่มประสิทธิภาพ
วีระ ไชยธรรม
- 39 การปรับปรุงบัญชีเงินเดือนข้าราชการปี 2535
นิวัฒน์ วัชรวิภากร
- 46 รายงานวิจัยเรื่องความต้องการ
ในการรับราชการของนิสิตนักศึกษา
จิราพร วิโรจน์ชีวัน
- 49 หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ควรเป็น
ตัวแทนกระทรวงหรือตัวแทนกรม
สารบรรณ
- 55 การวางแผนการเงินสำหรับการปลดเกษียณ
สุขใจ น้าผูด
- 72 กฎหมายและระเบียบใหม่ ประบุญ สุวรรณภักดี
- 80 มาเป็นผู้ให้ให้เป็นกันดีกว่า น.พ.วิทยา นาควัชระ
- 83 ท่อไอเสีย ทอร์โบ
- 86 ข้อมูลจากแฟ้มบริหารงานบุคคล
- 88 ที่นี้ สกพ. ชั้นสี่ 32
- 90 ข้อคิดจากผู้อ่าน

วารสารข้าราชการ

ปีที่ 38 ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม-เมษายน 2536

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
3. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ



ที่ปรึกษา

นายวิลาศ สิงห์วิสัย นายอดุล บุญประกอบ

นายผจง ดันดีเฉลิม นายชนะ อินสว่าง

นางทิพาวดี เมฆสุวรรณค์

บรรณาธิการ

นายเฉลิม ศรีผดุง

กองบรรณาธิการ

นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์ นายสม-

โภชน์ นพคุณ นายเกียรติสม กลิ่นสุวรรณ นางสุชาติดา

รังสินันท์ นายมานิต สุทธสกุล นางจันทน์ โพธิ์วิจิตร น.ส.

พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ น.ส.นัชชา สุดกั้วาล นายมนตรีกร

กาญจนจิตรา นายสมพงษ์ ธนาลากพิพัฒน์ น.ส.นททิพย์

สมเกียรติกุล นางนภาพร กิตติธร น.ส.อมรรัตน์ แกมทอง

น.ส.วรรณพร เทพหัสดิน ณ อยุธยา น.ส.ศิวาพร นวลตา

นายบุญแสง ชีระภากร นายสมศักดิ์ นีรวาสี น.ส.นิสากร

อรรณจรรย์ นายสุวัฒน์ สายสว่าง น.ส.สมนึก เหลืองทรงชัย

ประชาสัมพันธ์

นายประจักษ์ จันทนะเสวี

ฝ่ายจัดการ

นายอนุพงษ์ สุขเกษม

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.โทร.281-9454.

281-3333 ต่อ 134

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเฉลิม จันทรเทพางกูร

พิมพ์ที่

หอจ.หนึ่งเจ็ดการพิมพ์ 200/26-27 ถนนนเรศ กทม.โทร.

233-6871. 233-5062

สมัครเป็นสมาชิก

วารสารข้าราชการ ค่าสมาชิกปีละ 120 บาท (6 เล่ม)

รวมค่าจัดส่ง บอกรับและส่งเงินในนามผู้จัดการ สวัสดิการ

สำนักงาน ก.พ.ถนนพิษณุโลก ดุสิต กทม. 10300 ธานีติ

สั่งจ่าย ปท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี ต้องการให้ชื่อ

เสนอแนะถามปัญหาระเบียบข้าราชการ หรือส่งบทความ

แสดงความเห็น โปรดส่งไปที่บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ.ถนนพิษณุโลก ดุสิต กทม.10300



บทบรรณาธิการ

! เพื่อนข้าราชการและท่านผู้อ่านครับ เมษายนวนมาครบรอบอีกปีหนึ่งแล้ว พวกเราชาวข้าราชการพลเรือน คงจำได้ว่า เดือนเมษายนนั้นเราเคยหยุดถึงอยู่เมื่อปีที่แล้วว่าเป็น "เมษาประชาสุข" เพราะ 1 เมษายน ของทุกปีจะเป็นวันข้าราชการพลเรือน เป็นวันที่ข้าราชการควรจะต้องตระหนักถึงหน้าที่บทบาทของตนเอง ในฐานะที่เป็นกลไกหลักของรัฐที่จะนำมาสู่ความเจริญของประเทศชาติและทำให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข พวกเราชาวข้าราชการทั้งหลายคงต้องหันมาสำรวจตัวเองว่าท่านได้ทำหน้าที่และบทบาทเพื่อก่อให้เกิดผลดังกล่าวแล้วหรือยัง หากยังก็จะได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองเสีย หากดำเนินการถูกต้องอยู่แล้วก็โปรดดำเนินการต่อไป

ผลงานดีเด่นหลาย ๆ อย่างซึ่งเพื่อนชาวข้าราชการทั้งหลายได้ทำในรอบปีที่ผ่านมาหรือดำเนินการติดต่อกันมา ควรต้องนำมาเปิดเผย ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้ประชาชนได้เข้าใจว่าข้าราชการได้ทำงานหลายอย่างมากมายที่ส่งผลถึงประชาชน จะทำให้ "ภาพลักษณ์ของข้าราชการ" ในสายตาประชาชนนั้น "ดีขึ้น" ผลงานสำคัญดังกล่าวแล้วจะมีการแสดงให้เห็นที่ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ ในระหว่างวันที่ 1-5 เมษายน ศกนี้ เพื่อนข้าราชการเองอย่าลืมไปให้กำลังใจเพื่อนข้าราชการด้วยกัน

และเนื่องในวันข้าราชการนี้อยากจะฝากให้เพื่อนข้าราชการทั้งหลายได้คิดถึงเรื่องการ **รวมพลังเพื่อสร้างความถูกต้อง** พึงทักษ์ความเป็นธรรมและคุณธรรมของสังคมและประเทศชาติ ที่พูดอย่างนี้เพราะข้าราชการพลเรือนเป็นข้าราชการกลุ่มเดียวที่รวมกันไม่ติด หรือรวมกันอย่างหลวม ๆ จึงไม่อาจแสดงผลดีอะไรเพื่อพิทักษ์ความถูกต้องในสังคมได้ มีลักษณะเหมือนต่างคนต่างอยู่ ความไม่ถูกต้องทั้งหลายจึงเข้ามาแทรกแซงในระบบราชการและสังคมอยู่มากมาย ขอให้พวกเราคิดถึงเรื่องนี้ด้วย

ในการปฏิบัติตนของข้าราชการเองนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ข้าราชการพลเรือนทุกคนเนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ขอให้ศึกษาและถือเป็นแบบปฏิบัติตาม

ส่วนเรื่องต่าง ๆ ในเล่มนี้จะมีเรื่องที่น่าสนใจมากมาย ขอได้โปรดติดตามรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ จากวารสารฉบับนี้ได้

1.22 ๑๒/๕

บทสัมภาษณ์ พิเศษ

ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี:
ข้าราชการ
ที่มีประสิทธิภาพ

คามปกติที่ผ่านมา วารสารข้าราชการฉบับเดือนเมษายน ซึ่งเป็นฉบับที่ตรงกับวันข้าราชการพลเรือน จะต้องมีความที่เกี่ยวกับระบบราชการหรือตัวข้าราชการ และโดยมากมักจะมึบทสัมภาษณ์พิเศษเกี่ยวกับทัศนะของผู้บริหารประเทศ ที่มีต่อเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นข้อคิดให้ทุกคนยึดถือในการปฏิบัติงานและพัฒนาปรับปรุงตนเอง วารสารข้าราชการฉบับนี้ ได้ถือโอกาสนี้ขอสัมภาษณ์



ภาษาฯ พณฯ นายกรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย เกี่ยวกับทัศนะของท่านที่มีต่อข้าราชการ จึงขอนำบทสัมภาษณ์ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ที่ได้มีโอกาสพบท่าน มาเผยแพร่แก่เพื่อนข้าราชการที่สนใจได้รับทราบโดยทั่วกันไว้ ณ ที่นี้

ในฐานะผู้นำในการบริหารประเทศ ข้าราชการในอุดมคติของ ฯพณฯ ควรเป็นอย่างไร และข้าราชการควรมีบทบาทในการบริหารพัฒนาประเทศอย่างไร ทั้งขอเรียนถามถึงประสบการณ์ที่ดีและไม่ดีในทัศนะของ ฯพณฯ เกี่ยวกับข้าราชการไทย

การเลือกอาชีพเป็นเสรีภาพของทุกคนเมื่อตัดสินใจเป็นข้าราชการแล้ว ขอให้ทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างแท้จริง ไม่กลัวปัญหา งานราชการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ถ้าข้าราชการมองปัญหาของประชาชนเป็นเป้าหมายหลัก ไม่คิดเพียงเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานตัวเอง ก็จะทำให้งานบริหารราชการมีส่วนในการพัฒนาส่วนรวมกว้างขวางขึ้น

ผมได้พบปะกับข้าราชการมามาก รวมทั้งครอบครัว ผมเป็นข้าราชการ เห็นความตั้งใจและเสียสละของข้าราชการเป็นจำนวนมาก แต่ก็ได้เห็นข้าราชการที่รับราชการเพียงเพื่อได้เปรียบกว่าคนอื่น เช่น ถึงงานราชการเป็นงานอดิเรก เอางานส่วนตัว เช่น ทำสวนหรือธุรกิจอื่น ๆ เป็นงานหลัก

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายให้จำกัดจำนวนข้าราชการและลูกจ้าง พร้อมทั้งเพิ่มรายได้ปรับปรุงสวัสดิการและให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากนโยบายนี้จึงขอเรียนถามถึงแนวคิดของ ฯพณฯ เกี่ยวกับมาตรการในการปรับปรุงประสิทธิภาพ เพิ่มขวัญ กำลังใจ และความก้าวหน้าให้กับข้าราชการ

ในเรื่องนี้ รัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างเป็นธรรม ตลอดจนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ และในหน่วยงานของรัฐ ในขณะที่เดียวกันรัฐบาลมีนโยบายที่จะสร้างขวัญ กำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ด้วยการยึดหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ



ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างเป็นระบบ

ด้วยเหตุนี้ หน่วยราชการที่มีความรับผิดชอบในการนำเอานโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างระบบการทำงานขึ้นมารองรับนโยบายดังกล่าว

ขณะนี้ รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงระบบบริหารราชการ โดยมีรองนายก ฯ บัญญัติ ตูเลออยู่

ขอเรียนถามถึงทัศนคติที่มีต่อระบบราชการในปัจจุบัน และเพื่อให้ระบบราชการมีขนาดเล็กและมีประสิทธิภาพควรจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไร และระบบราชการจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ นอกเหนือจากตัวข้าราชการแล้วจะมีปัจจัยอื่น ๆ อย่งไรบ้าง

ถึงบ้านเมืองจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ราชการก็ยังเป็นกลไกสำคัญในการบริหารประเทศ เพียงแต่ต้องปรับบทบาทให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของบ้านเมือง และสังคมประกอบกับในประเทศเสรีในอนาคต เอกชนจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ราชการจะเป็นกลไกประสานการทำงานที่สำคัญ จำเป็นต้องมีความคล่องตัว และเพื่อไม่ให้รัฐต้องแบกรับภาระงบประมาณรายจ่ายประจำประเภทเงินเดือน ค่าจ้างประจำ มากเกินไป ขนาดของส่วนราชการ

ก็ต้องเหมาะสม

ถ้าระบบมีประสิทธิภาพ ตัวบุคคลที่เข้ามาสู่ระบบ ก็จะต้องปรับตัวไปตามระบบด้วย เช่น การบริการประชาชนที่รวดเร็ว การกระจายอำนาจ การให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาคุณภาพของเจ้าหน้าที่

ฯพณฯ ในฐานะผู้บริหาร จะมีแนวทางปฏิบัติราชการให้มีความสุขและมีประสิทธิภาพอย่างไรบ้างที่จะแนะนำให้แก่ข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชาในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน

เมื่อเลือกจะเป็นข้าราชการต้องรักอาชีพนี้ แล้วทำให้ดีที่สุด รู้ข้อควรภูมิใจ และข้อจำกัดที่มีอยู่ ประมาณตัวเองให้ได้ว่ามีรายได้เพียงใด ควรอยู่อย่างไร จะได้ไม่ทุจริต

ถ้าเชื่อความดี เมื่อทำดีจะมีความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพของงานก็ติดตามมา

นายกรัฐมนตรี พูดถึง ระบบราชการ

"นายมา"

■ ■
อยากจะเอาความรู้สึกของผมเอง
และของรัฐบาลในขณะนี้
ที่มองและหวังจากข้าราชการ
และจะเอาความรู้สึกของ
ความเป็นผู้แทนราษฎรสะท้อนถึง
ความรู้สึกของประชาชนว่า
อยากได้ข้าราชการอย่างไร

■ ■

๗ พล.๑ นายกรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย ได้เริ่ม
อาร์มภทในการแสดงปาฐกถาพิเศษเกี่ยวกับ
ระบบราชการ เนื่องในวันประชุมใหญ่สามัญประจำปี
2535 ของชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่
21 มกราคม 2536 ที่ผ่านมา

ในฐานะที่ตำแหน่งนายกรัฐมนตรีคือ ผู้บังคับบัญชา
สูงสุดของข้าราชการ และท่านยังเป็นประธานคณะกรรมการ-
การข้าราชการพลเรือน หรือที่เรียกว่า ประธาน ก.พ.โดย
ตำแหน่ง ลองติดตามกันดูว่า ท่านนายกรัฐมนตรีพูดถึง
ระบบราชการ มองและหวังจากข้าราชการอย่างไร

ท่านได้เริ่มต้นจากการกล่าวถึงความสำคัญของ
ข้าราชการว่า

"นโยบายของรัฐบาลทั้งหมดนั้น นักการเมืองเป็น
ผู้กำหนดนโยบาย แสดงนโยบาย แต่ผู้ที่จะเป็นมือไม้
และกลไกที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้คือ ข้าราชการ
ซึ่งจะเป็นผู้นำหรือเป็นตัวประสานที่สำคัญที่สุด ผมจึงได้
ให้ความสำคัญต่อระบบราชการและระบบข้าราชการทั้ง
สองระบบดังกล่าว เพราะว่าความสำเร็จหรือความไม่
สำเร็จนั้น ตัวระบบและตัวข้าราชการเป็นส่วนสำคัญอย่าง
ยิ่งที่จะทำให้เกิดขึ้นได้"

ในยุคสมัยที่ระบบราชการกำลังเผชิญกับ "ปัญหา
สมองไหล" อยู่นี้ ท่านได้พูดถึงการเป็นข้าราชการไว้ว่า

"ในฐานะของคนเป็นผู้แทนราษฎรก็ยิ่งขอยืนยันอย่าง
ที่เคยพูดเสมอว่า ถ้าจะสะท้อนความรู้สึกของประชาชน
ชนบทนั้น คนมีลูกหลานยังหวังให้ลูกเป็นข้าราชการอยู่เป็น
อันดับหนึ่ง...ขอยืนยันว่าถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคมจะเปลี่ยน
ไปมาก แต่ในทัศนะคนบ้านนอกนั้นยังหวังที่จะให้ลูก
รับราชการ.....ผมอยากจะให้บรรดาเพื่อนผู้ทำงานใน
ราชการได้ตระหนักถึงความสำคัญของตัวท่าน และ
เปรียบเทียบกับผู้ที่ใฝ่ฝันอยากทำราชการและไม่ได้ทำ
ซึ่งมีมากกว่าคนที่มีโอกาสได้ทำราชการ เพราะบางที
เราอยู่ในฐานะอะไร เราอาจลืมนึกถึงความสำคัญของ
ตัวเองไป"

เมื่อได้พูดถึงความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อความสำ-
คัญของราชการและความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อข้าราชการแล้ว ท่านนายก ฯ ก็ได้พูดถึงระบบราชการในขณะนี้ว่า

"ในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ใช่เฉพาะประ-
เทศของเรา ความจริงแล้วก็ทุกประเทศในโลกนี้ ความ
เปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ทำให้บทบาทของราชการต้องมี



การเปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน แนวโน้มของราชการจะมีการลดบทบาททางด้านของตัวเองลงมา...(เพราะ) ค่าใช้จ่ายประจำกับเงินเดือนข้าราชการบำนาญปานานั้นจะกินเกือบหมด เหลืองบประมาณที่เหลือมาพัฒนาจริง ๆ ไม่ทำให้อำสภากาการณ์เป็นอย่างนี้จะเป็นอันตรายมากสำหรับการบริหารบ้านเมืองในอนาคต เพราะถ้าประชากรเพิ่มขึ้นและสัดส่วนของข้าราชการเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของประชากร และไม่ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารโดยแบ่งงานให้เอกชนไปทำเสียส่วนหนึ่ง แต่ยังคงเพิ่มข้าราชการให้มารับภาระทั้งหมดอย่างในอดีตต่อไปงบประมาณอาจจะร้อยละ 90 เป็นเงินเดือนและรายจ่ายประจำ

เหลืองบประมาณสำหรับพัฒนาร้อยละ 10 ที่นี้คงไม่ต้องทำอะไรกัน เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นต้องปรับ ทุกประเทศต่าง ๆ ก็ต้องทำ... เป้าหมายที่รัฐบาลต้องทำทั้งหมดก็เพื่อที่จะให้กระบวนการของระบบราชการสามารถที่จะปรับตัวของระบบเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบ้านเมือง และสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลได้"

ในส่วนของการปรับระบบราชการนั้น

"ส่วนสำคัญยิ่งที่เราหวังจะเห็นก็คือ การสมอบนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคซึ่งเรามีนโยบายอยู่ 3 ด้าน คือ นโยบายกระจายรายได้ กระจายโอกาส และกระจายอำนาจ...นโยบายของรัฐบาลชุดนี้มุ่งไปสู่เรื่อง

ของการกระจายความเจริญไปสู่ชนบท และถือเรื่องของการพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุด ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งข้าราชการจะเป็นผู้ปฏิบัติที่สำคัญที่จะสนองตอบต่อนโยบายดังกล่าว...ที่เรียนเรื่องนี้ก็เพราะว่าข้าราชการซึ่งเป็นกลไกที่จะทำให้สิ่งที่เกิดขึ้นได้นั้นจะต้องมีทัศนคติที่รับความเปลี่ยนแปลงของบ้านเมืองไปสู่วิถีทางประชาธิปไตยในทางปฏิบัติให้ได้ แม้ว่าบทบาทของข้าราชการเองในส่วนนั้น ๆ อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยน อาจจะต้องลดความสำคัญลงไปบ้างและให้ความสำคัญกับองค์กรเอกชนหรือหน่วยงานที่มาจากการเลือกตั้งมากขึ้นก็ตาม ก็ต้องยอมรับความเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาบ้านเมืองให้ไปสู่แนวทางที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายใหญ่สำคัญอันหนึ่งของรัฐบาล นโยบายที่ผมเรียนมาทั้ง 3 ด้าน เพื่อสนองตอบนโยบายกระจายความเจริญดังกล่าวนี้ จะเกิดขึ้นไม่ได้สำเร็จไม่ได้ ถ้าไม่มีข้าราชการเข้ามาเป็นมือไม้ในการทำงานนโยบายเหล่านี้ก็ไม่สำเร็จ เพียงแต่กลไกของราชการนั้น อาจจะต้องยอมรับให้องค์กรเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นด้วย เช่น มีตัวแทนของหอการค้า มีตัวแทนของภาคเอกชนเข้ามาเป็นกรรมการ ถ้าบทบาทเหล่านี้มีการปรับเปลี่ยนไปราชการเองต้องปรับตัวไปด้วย"

สำหรับตัวข้าราชการนั้น ท่านได้พูดถึงข้าราชการว่า

"ตัวระบบราชการนั้นถือว่าเป็นตัวหลัก แต่ถึงระบบจะอย่างไร ถ้าหากตัวบุคคลมีปัญหา อุปสรรคก็จะเกิดขึ้น ตรงนี้ดูจะรับกันทุกฝ่าย...ผมลองศึกษาดูจากความเปลี่ยนแปลงในรอบ ๑๐ ปี ตั้งแต่ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาจนบัดนี้ว่าที่ผ่านมาระบบราชการได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ความจริงแล้วบทบาทของราชการก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ยุคปัจจุบัน จากผลการวิจัยคุณสมบัติของข้าราชการ ได้พบว่า ข้าราชการระดับล่างเน้นความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งก็เป็นคุณสมบัติที่ดี ข้าราชการระดับกลางและระดับสูงให้ความสำคัญกับประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเพื่อประชาชนและประเทศชาติ มุ่งคุณธรรม ความเสียสละ และซื่อสัตย์ แต่ในขณะเดียวกัน เรื่องทุจริตประพฤติมิชอบก็ยังมีแพร่หลาย เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาระบบราชการ ข้อเท็จจริงอันหนึ่งจากการวิจัยดังกล่าวก็คือ มาถึงปัจจุบันนี้ข้าราชการถูกมองไปในทางที่ลบมากขึ้น และมีข้อตำหนิตงบทบาท ความรับผิดชอบ และคุณภาพในการทำ-

งานมากกว่าในอดีต....

เราพูดกันตลอดในการประชุม ก.พ.ทุกครั้งว่า ตัวข้าราชการเองจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนา เราพูดควบคู่กันทุกครั้งนะครับ เมื่อพูดถึงความรับผิดชอบเราก็พูดกันถึงคำตอบแทนที่เหมาะสมด้วย แต่ถ้าหากเราไม่ปรับประสิทธิภาพในการทำงาน ยังต้องเพิ่มคนมากขึ้น เราก็ปรับรายได้ ปรับบัญชีเงินเดือนไม่ได้ งบประมาณที่ไปเก็บภาษีจากประชาชนมาจะไม่พอจ่ายเป็นเงินเดือน ความจำเป็นที่จะต้องลดความใหญ่โตของระบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเหมือนกับในระบบของเอกชน ทั้งหลายจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำ งานบางส่วนถึงต้องเรียนว่าจำเป็นต้องมอบให้เอกชนไปทำ ลูกจ้างก็ต้องลดลงนะครับ ราชการเราไม่มีทางหลีกเลี่ยงครับ หลายส่วนราชการก็ทำได้ดีแล้ว เลิกจ้างนักการภารโรง จ้างให้เอกชนมาทำ ทำได้ดีกว่า รับผิดชอบดี แล้วก็ไม่ต้องพะวงเรื่องบำเหน็จบำนาญ ไม่ต้องพะวงรายจ่ายประจำปีที่จะต้องเพิ่มขึ้น

เราเคยชื่นชมกับคนที่ดูแลคนมาก ๆ แต่ต่อไปนี้หัวหน้าคนไหนที่สามารถลดจำนวนข้าราชการในหน่วยงานของท่านได้ คนนั้นควรได้รับการชื่นชม ที่จริงแล้วงานในความรับผิดชอบของราชการนั้นเพิ่มมากขึ้นนะครับ แต่เรามีปัญหาในเรื่องการเกลี้ยคน เพราะฉะนั้น จึงมีความต้องการรับคนเพิ่มตลอดเวลา แม้ว่าจะมีบางหน่วยงานที่มีคนอยู่เหลือเฟือ แต่ก็ไม่สามารถเกลี้ยคนได้ จึงมีคนล้นอยู่ในบางหน่วย และก็มีคนขาดในบางหน่วย...การเกลี้ยคนเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องทำนะครับ ผมเข้าใจดีว่า สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่สามารถจะพลิกหลังมือเป็นหน้ามือได้ เพียงแต่เราต้องมีการเริ่มต้นทำการที่จะชี้แจงให้ผู้ทำงานเข้าใจในสิ่งเหล่านี้ ปรับตัวเองและก็หาความรู้ในงานที่ต้องถูกเกลี้ยให้มาอยู่กับงานใหม่นั้นเป็นเรื่องที่ทำไม่ได้ง่าย โดยเฉพาะถ้าเป็นข้าราชการที่ไม่ตื่นตัวเลย

ในส่วนของระบบข้าราชการนั้น รัฐบาลได้เน้นนโยบายเกี่ยวกับการใช้บทบาทของข้าราชการที่จะต้องให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อประชาชน อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนได้ดีขึ้นลดหรือจัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นนั้นเป็นปัญหาที่รัฐบาลหลายชุดได้พยายามที่จะทำตรงนี้และก้าวหน้าไประยะหนึ่ง แต่ก็ยังไม่เพียงพอ ยังเป็นตัวปัญหาอยู่ จึงได้คิดแก้กระบวนแบบต่อไปนี้ไม่ใช่ให้ข้าราชการเป็นผู้คุมแล้ว แต่จะให้เป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริม...เรื่องการกระจายอำนาจ ต้องเรียนว่า



จริงๆ แล้วเรามีการพูดกันทุกสมัย แต่ในทางปฏิบัติจริงๆ ส่วนราชการเอง อาจจะไม่ค่อยไวใจดูกันว่าจะไม่เกิดการตักตัก ถ้าให้อำนาจไปมาก ๆ อันนั้นก็เป็นการหวังดีของผู้บังคับบัญชา อีกส่วนหนึ่งผู้บังคับบัญชาเองอาจจะห่วงอยู่ข้างบน ก็อยากจะให้อำนาจนั้นเป็นอำนาจของตนเอง สองส่วนนี้ก็มีความขัดแย้งกันอยู่ แต่เมื่อเป็นนโยบายออกมา และประเมินแล้วว่าเป็นผลดี นำจะดีกว่า ก็จำเป็นต้องผลักดันเรื่องนี้ต่อไปนะครับ”

เรื่องของชีวิตความเป็นอยู่ รายจ่าย-รายรับ โดยเฉพาะเรื่องเงินเดือนข้าราชการซึ่งเชื่อว่าข้าราชการคงอยากได้รับรู้รับฟังว่าท่านนายกรัฐมนตรีมีความเห็นอย่างไรนั้น ท่านพูดถึงอย่างนี้ครับ

“ความต้องการ ความจำเป็นของครอบครัวในอดีตมันเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง ในสมัยนี้เปลี่ยนจนขนาดว่ารถกระบะก็กลายเป็นปัจจัยที่ 5 ของคนบ้านนอกแล้ว ใครไม่มีรถกระบะก็ดูจะล้าหลังมอเตอร์ไซด์ก็เป็นเรื่องธรรมดา สิ่งเหล่านี้ก็เป็นสิ่งที่เพิ่มภาระในการดำรงชีวิตของทุกคน รวมทั้งข้าราชการที่ยิ่งหนีไม่พ้น และในสังคมวัฒนธรรมแบบเรานี้ภาวีสังคมสูงเหลือเกินภาวีสังคมต่าง ๆ งานศพ งานแต่งงาน และดูเหมือนงานสมัยนี้ก็เพิ่มเรื่อย ๆ พิธีที่ดูเหมือนไม่น่าจะมีก็มี เช่น งานขึ้นบ้านใหม่ งานบวช

บางคนบวชครั้งเดียว บางทีลูกหลายคนบวชหลายครั้งไม่ไปก็ใจดำ เข้าสังคมกับเขาไม่ได้ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่บังคับให้คนทำงานต้องมีรายจ่าย...แม้ว่าช่วงหลังจะมีการปรับเงินเดือน ผมขอเรียนว่าปรับชนิดที่เปลี่ยนจากชีวิตที่เราเคยเห็นในอดีตรุ่นพ่อเราโดยสิ้นเชิง แต่ก็ยังได้ยินคนบ่นว่าไม่พอใช้ไม่ใช่ไม่พอกิน แต่ไม่พอใช้ เพราะรายจ่ายที่ต้องใช้จ่ายจากสภาพสังคมมากกว่าค่ากินอยู่ในครอบครัวเสียอีก ในส่วนของรัฐบาลเองเราก็ได้ตระหนัก เราพูดถึงขวัญกำลังใจของข้าราชการในเรื่องเงินเดือน แต่เรายึดติดตรงที่ว่าห้ามพูดต่อ วันใดที่เราจะปรับเงินเดือนข้าราชการนั้น วันนั้นคือวันที่เราปรับทันที เราไม่พูดต่อให้พ่อค้าขึ้นราคา 3 ครั้งก่อนเงินเดือนขึ้นอย่างที่เคยปรากฏในอดีต เพราะฉะนั้นเรื่องนี้จะไม่พูด แต่เมื่อพูดวันไหนวันนั้นปรับทันทีครับ”

ทั้งหมดนี้คือสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับระบบราชการ และข้าราชการในทัศนะของท่านนายกรัฐมนตรี รวมทั้งความคาดหวังของท่านนายกรัฐมนตรี ท่านที่เป็นข้าราชการทุกท่านจะสามารถสนองตอบต่อความคาดหวังของท่านนายกรัฐมนตรี สนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาล และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการหรือสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างไรบ้างครับ

วันข้าราชการ พลเรือน

ปรีชา วิชัยดิษฐ์



ววันที่ 1 เมษายน เป็นวันข้าราชการพลเรือน ได้เริ่มจัดงานวันข้าราชการพลเรือนครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2522 หลังจากนั้นก็ได้มีการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนต่อเนื่องทุกปีจนถึงปัจจุบัน

ประวัติความเป็นมา

องค์การกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ของรัฐและสมาคมที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนได้เห็นพ้องต้องกันว่า ควรจะมีวันข้าราชการพลเรือนขึ้นมา และควรถือเอาวันที่ 1 เมษายน เป็น "วันข้าราชการพลเรือน" เหตุผลที่ต้อง

เอาวันนี้ก็เพราะเป็นวันที่ได้มีการประกาศใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2471 นอกจากเหตุผลดังกล่าวนี้แล้ว ยังเป็นเครื่องแสดงกตเวทิตคุณสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ในพระมหาจักรีบรมราชวงศ์ ซึ่งเป็นผู้ทรงวางรากฐานระเบียบข้าราชการพลเรือนไทยสมัยใหม่ขึ้นมา พร้อมนี้ก็ได้อำนาจจัดงานวันข้าราชการพลเรือนเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2522 ซึ่งเป็นวันครบรอบ 50 ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนมีดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ประชาชนได้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในการเป็นผู้ให้บริการเสียสละ และอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม
2. เพื่อให้ข้าราชการได้ตระหนักถึงเกียรติ หน้าที่ สามัคคี ซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของข้าราชการ อันจะเปลี่ยนภาพพจน์ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อข้าราชการให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น
3. เพื่อเผยแพร่ผลงานใหม่ๆ ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน
4. เพื่อยกย่องส่งเสริมข้าราชการที่มีความประพฤติและผลการปฏิบัติงานดีเด่น รวมถึงการเผยแพร่เกียรติคุณ

ของข้าราชการดีเด่นให้ปรากฏ อันจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการกระทำความดีตลอดไป

5. เพื่อให้วันข้าราชการพลเรือน (1 เมษายน) เป็นวันที่มีความหมายอยู่ในความทรงจำและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการและประชาชนโดยทั่วไป

เป้าหมายหรือจุดเน้นในการจัดงาน

ได้มีการกำหนดเป้าหมายการจัดงานในแต่ละปีไว้ด้วย ซึ่งในการกำหนดเป้าหมายนี้จะคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาลในช่วงของการจัดงาน เอกลักษณ์ของข้าราชการและปัญหาของระบบราชการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดจุดเน้นของงานที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละปี เป้าหมายวันข้าราชการพลเรือนที่ได้ดำเนินการจัดมาแล้ว

ปี พ.ศ. 2522	- บทบาทหน้าที่ขององค์การกลางบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน
ปี พ.ศ. 2523	- การเสริมสร้างวินัยของข้าราชการพลเรือน
ปี พ.ศ. 2524	- เกียรติ หน้าที่ สามัคคี ซื่อสัตย์ เป็นคุณสมบัติของข้าราชการ
ปี พ.ศ. 2525	- การเสริมสร้างจริยธรรมโดยแสดงให้เห็นถึงรูปแบบและแนวในการที่จะช่วยเสริมสร้างจริยธรรมให้แก่ข้าราชการพลเรือนและการร่วมสมโภชน์กรุงรัตนโกสินทร์
ปี พ.ศ. 2526	- ข้าราชการกับการพัฒนาชนบท
ปี พ.ศ. 2527	- ข้าราชการกับการพัฒนาอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน
ปี พ.ศ. 2528	- ข้าราชการกับการให้บริการสาธารณสุขและการส่งเสริมค่านิยมไทย
ปี พ.ศ. 2529	- ข้าราชการกับการบริการประชาชน
ปี พ.ศ. 2530	- พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับข้าราชการพลเรือน
ปี พ.ศ. 2531	- ข้าราชการกับโครงการในพระราชดำริ
ปี พ.ศ. 2532	- ทศวรรษหน้าของข้าราชการพลเรือน
ปี พ.ศ. 2533	- การพัฒนาคนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ปี พ.ศ. 2534	- บทบาทของข้าราชการในการส่งเสริมผู้ผลิตและผู้บริโภค
ปี พ.ศ. 2535	- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม
ปี พ.ศ. 2536	- การคมนาคมกับการพัฒนาประเทศ

คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เป็นคณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนประกอบด้วย

1.	ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	ประธานกรรมการ
2.	ปลัดกระทรวงการคลัง	กรรมการ
3.	ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ	กรรมการ
4.	ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรรมการ
5.	ปลัดกระทรวงคมนาคม	กรรมการ
6.	ปลัดกระทรวงพาณิชย์	กรรมการ
7.	ปลัดกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
8.	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
9.	ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	กรรมการ
10.	ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน	กรรมการ
11.	ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการ
12.	ปลัดกระทรวงยุติธรรม	กรรมการ
13.	ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย	กรรมการ
14.	ปลัดกรุงเทพมหานคร	กรรมการ
15.	ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ	กรรมการ
16.	ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	กรรมการ
17.	เลขาธิการ ก.พ.	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน ได้แต่งตั้งข้าราชการจากกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ เป็นคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยในการดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในวันข้าราชการพลเรือน ดังนี้

1.	คณะอนุกรรมการด้านนิทรรศการ	จะมีการแต่งตั้งปลัดกระทรวงต่าง ๆ เป็นประธาน อนุกรรมการด้านนิทรรศการ
2.	คณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานอนุกรรมการ
3.	คณะอนุกรรมการด้านอภิปราย ปาฐกถา สัมมนา	เลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานอนุกรรมการ
4.	คณะอนุกรรมการด้านกีฬา	อธิบดีกรมพลศึกษา เป็นประธานอนุกรรมการ
5.	คณะอนุกรรมการด้านการแสดงและดนตรี	อธิบดีกรมศิลปากร เป็นประธานอนุกรรมการ
6.	คณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ เป็นประธานอนุกรรมการ
7.	คณะอนุกรรมการด้านกิจกรรมในส่วนภูมิภาค	ปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานอนุกรรมการ
8.	คณะอนุกรรมการด้านการเงิน	ปลัดกระทรวงการคลัง เป็นประธานอนุกรรมการ
9.	คณะอนุกรรมการด้านกิจกรรมทางศาสนา วันข้าราชการพลเรือน	นายจิระพงษ์ ติวยะวีโรจน์ เป็นประธานอนุกรรมการ

วันข้าราชการพลเรือน เป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนทุกคนควรจะมีภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นข้าราชการพลเรือน และมีโอกาสที่จะร่วมกันจัดงานวันข้าราชการพลเรือนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กล่าวมาข้างต้น นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนด้วยการยกย่องข้าราชการดีเด่นให้ปรากฏแก่สาธารณชนทั่วไป และมีเวลาที่จะสำรวจตนเองว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่สมกับคำขวัญของวันข้าราชการพลเรือนว่า "ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ" แล้วหรือยัง

รายนามผู้ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี 2535 จำนวน 570 คน ที่จะได้รับเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติ (ครุฑทองคำ) จาก ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ชวน หลีกภัย ในวันข้าราชการพลเรือนที่ 1 เมษายน 2536 ณ ดิกลันดิโมตรี ทำเนียบรัฐบาล เวลา 10.00 น.

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
1	สังกัดส่วนกลาง สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการ นายกรัฐมนตรี	001	1	นางลัดดา คำสำราญ
		002	2	น.ส.พูลสุข งามระเบียบ
		003	3	นายธวัชชัย ประดับศรี
2	สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	004	1	นายธีระพงศ์ ศรีนาค
		005	2	นางดวงใจ ดีเย็น
3	สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	006	1	นางราตรี พยงค์รักษ์
		007	2	นายชินนทร์ เกตุปราษฎ์
		008	3	นายกองแพง จุลอักษร
4	สำนักงบประมาณ	009	1	นายวรารุธ กุลสิงห์
		010	2	น.ส.ถนอม ฤทธิถาวร
5	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ	011	1	นายอนุสิษฐ คุณากร
		012	2	นายเทอดไท ศรีอุประ
		013	3	นายวิจิต พงษ์สวัสดิ์
6	สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	014	1	นายกิติขจร วัฒนศิริธรรม
		015	2	น.ส.ยุพดี เขมาภิรัต
		016	3	นายอุทัย พัทขนท
7	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน	017	1	นายภาณุ สังขะวร
		018	2	น.ส.ฉันทลักษณ์ อรุณโชติ
		019	3	นายสุนทร คุณชื่น
8	กรมประชาสัมพันธ์	020	1	นายสมเกียรติ ยิ่งเกิด
		021	2	นายพรชัย พฤกษาชีวะ
		022	3	นายกนก เขาวโสภา
9	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบในวงราชการ	023	1	นายวัลลภ ยุติธรรมดำรง
		024	2	น.ส.สุกัญญา รัตน์ศิริวัฒนกุล
		025	3	นางทองดี พ่วงรัก

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล	
10	สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ	026	1	นายอธิปัตย์ บำรุง	
		027	2	น.ส.ผกามาศ คงครองธรรม	
		028	3	นายสุชาติ ศรีแดงทอง	
11	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ	029	1	น.ส.รวีวรรณ ประเสริฐธรรม	
		030	2	นายสมยศ พันธุ์โอฬารกุล	
		031	3	นายประดิษฐ์ จิตรจุล	
12	สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	032	1	นางพัชรียา วิชัยคำมาตย์	
		033	2	นางรุ่งเรือง รุจิณรงค์	
		034	3	นายธนู ริงษ์	
13	สำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน	035	1	นายโชคดี แก้วแสง	
		036	2	น.ส.สายพิน ศรีสุข	
		037	3	นายชวนชัย สาดสี	
14	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	038	1	นางผกามาศ รัตนาลังการ	
		039	2	นายสัจด์ ศรีวงค์	
		040	3	นายสมนึก สิงห์ไพศาล	
15	กรมวิเทศสหการ	041	1	นางสาส์ วิริโยทัย	
		042	2	นางอาภรณ์ หมดเลียด	
16	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม และประสานงานเยาวชนแห่งชาติ	043	1	นางสุจิตต์ ประเสริฐกุล	
		044	2	น.ส.สมจิตร ตั้งจิตรวรวงศ์	
		045	3	นายสมพงษ์ โรจนพนัส	
17	สำนักงานคณะกรรมการ การจัดระบบการจราจรทางบก	046	1	น.ส.วิไลรัตน์ เศรษฐสุวรรณ	
		047	2	นางเพ็ญพรรณ ศรีนวล	
		048	3	นายสมบูรณ์ ยานรักษา	
18	กระทรวงการคลัง	สำนักงานปลัดกระทรวง	049	1	น.ส.วีณา ชาวไร่ภาค
			19	สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	050
051	2	น.ส.อ้อยใจ จรัสวงศ์			
052	3	นายสกล พันเดช			
20	กรมธนารักษ์	053	1	นายชาคร ชนวรบุตร	
		054	2	น.ส.สุดา ศรีอรุณ	
		055	3	นายอัคนีย์ ยังประดับ	
21	กรมบัญชีกลาง	056	1	น.ส.พรรณนภา เผ่าจินดา	
		057	2	น.ส.สุวรรณรักษ์ วุฒิเลิศเดชา	
		058	3	นางวรรณศิริ ตั้งเขื่อนขันธ์	
22	กรมศุลกากร	059	1	น.ส.ศรียา วิเศษพงษ์	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
23	กรมสรรพากร	060	2	นางสุรพิน ไส้รังจะเยี่ยม
		061	3	นายประสูติ อ่างทอง
		062	1	ร.ท.บุญนิธย์ สิมะเสถียร
		063	2	น.ส.ประภา เปลี่ยนกล่อม
		064	3	นายสนั่น พานิช
24	กรมสรรพสามิต	065	1	น.ส.อุษามาศ อัจฉริยสุนทร
		066	2	น.ส.ภรพนา เล็กสรรเสริญ
25	กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวง	067	1	นายบุญเทียม ชะโรจน์บวร
		068	2	นางวิจิตรา ลิ้มปักษร
		069	3	นายพล สันติรัตน์
26	กรมพิธีการทูต	070	1	น.ส.ประภาพร น้อยบุญญะ
		071	2	นางนวลปรางค์ ทองสุวรรณ
		072	3	นายลือ อ่อนเรียบร้อย
27	กรมเศรษฐกิจ	073	1	น.ส.กนเกศ แ่งน้อย
		074	2	น.ส.จุฑารัตน์ จิระวัฒน์
28	กรมสารนิเทศ	075	1	ร.ท.จอมพล เจริญยิ่ง
		076	2	นางถาวร นาฏะคายี
		077	3	นายอาคม วาสิกศิริ
29	กรมองค์การระหว่างประเทศ	078	1	น.ส.นันทนา ไชยะภินันท์
		079	2	นางเพลินพิศ พงษ์พันธุ์
		080	3	นายเทียน ไกรทองสุข
30	กรมอาเซียน	081	1	น.ส.วิมล คิตชอบ
		082	2	นางเยาวพา นาคทองอินทร์
		083	3	นายบิณ เนาวคุณ
31	กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลาง และแอฟริกา	084	1	น.ส.ดาว วิบูลย์พานิช
		085	2	นางอินทิรา สุพรรณกุล
32	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานปลัดกระทรวง	086	1	นางนิรมล เมฆเวียน
		087	2	นายบรรเจิด อ่องสกุล
		088	3	นายสมศักดิ์ ชมชื่น
33	กรมชลประทาน	089	1	นายอุทัย นามมณี
		090	2	น.ส.กรองจิตต์ เปลี่ยนสมัย
34	กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	091	3	นายอภิชาติ จิวแก้ว
		092	1	น.ส.อมะณี วิทยาฤทธิพากร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
35	กรมประมง	093	2	นายสมโภชน์ ทัสทะเสน
		094	3	นายอำพล มัชฌิมา
		095	1	น.ส.ฉวีวรรณ แยมสุนทร
		096	2	นายธีระภักดิ์ชาติสุวรรณ
36	กรมปศุสัตว์	097	3	นายเสรี แก่นเพชร
		098	1	นายสมคิด พรหมมา
		099	2	น.ส.วิไลรัตน์ เคหะเสถียร
37	กรมป่าไม้	100	3	นายบุญมา สมตา
		101	1	นายอนุพันธ์ ภูพุกก์
		102	3	นายประเสริฐ ใจทน
38	กรมพัฒนาที่ดิน	103	1	นายสุรเดช เตียวตระกูล
		104	2	น.ส.อนงค์ สมะแอ
		105	3	นางสุดา สิงห์ทอง
39	กรมวิชาการเกษตร	106	1	นายสุวัฒน์ รวยอารีย์
		107	2	นายบุญธรรม ศรีหาล้า
		108	3	นายธรรมบุญ ไชติชัย
40	กรมส่งเสริมการเกษตร	109	1	นายองอาจ เพียรธรรม
		110	2	นายอัษฎางค์ นาคบรรพ์
		111	3	นายสมชาย ชำบางม่วง
41	กรมส่งเสริมสหกรณ์	112	1	ว่าที่ ร.ต.อภิวัฒน์ วงษ์สมบูรณ์
		113	2	นายสุพัฒน์ พรหมรักษ์
		114	3	นายจำเนียร สมแสง
		115	1	น.ส.ระวีวรรณ ผิวชื่น
42	สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม	116	2	น.ส.อังสนา เกตุนิล
		117	3	นายระนอง ทองไชย
		118	1	นายชาญชัย โควิวัฒน์
43	สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	119	2	นายอวิรุทธ์ สวนอนันตภูมิ
		120	3	นางบังอร หัดศรี
44	กระทรวงคมนาคม สำนักงานปลัดกระทรวง	121	1	นายสฤกษ์พงศ์ บริบูรณ์สุข
		122	3	นายอุบล นักเคน
45	กรมการขนส่งทางบก	123	1	น.ส.กัญญา ปรีชาตั้งกิจ
		124	2	นายศิริทัศน์ ใจสุทธิ
		125	3	นายสมนึก โกณฑทา
46	กรมการบินพาณิชย์	126	1	นายสุเทพ สุทธิเรือง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
47	กรมเจ้าท่า	127	2	นางสุพรรณิ ใจดี
		128	3	น.ส.วิภา เผือกผ่อง
		129	1	น.ส.มณฑา สว่างศรี
		130	2	นายวินัย ช่างชำนาญหล่อ
48	กรมทางหลวง	131	3	นายอนันต์ อ่วมแย้ม
		132	1	นางดารณี พงษ์วิทยากานู
		133	2	นายสมเจต ฉนวนกุล
49	กรมไปรษณีย์โทรเลข	134	3	นางทองเพียร ศิริธรรมาเจษฎ์
		135	1	น.ส.อัญชลี เจ็ดรังษี
		136	2	นายสมภพ บัวทอง
		137	3	นายทองแดง อุดหนุน
50	กรมอุดมศึกษา	138	1	นายประพุดติ ยอดโพบูลย์
		138	2	นางพัชนี เหมือนพะวงค์
		140	3	นายประทุม อินโน
51	กระทรวงพาณิชย์ สำนักปลัดกระทรวง	141	1	นายศักดิ์ดา สินสุกใส
		142	2	นางวัฒนา เขาวนดี
52	กรมการค้าต่างประเทศ	143	1	นายธีรยุทธ ว่องลีลาเศรษฐ์
		144	2	น.ส.เกล็ดแก้ว ฉัตรพิพัฒน์พงศ์
		145	3	นางสุพจนา กาญจนวราห์
53	กรมทรัพย์สินทางปัญญา	146	1	นายชัยยนต์ อนุภาพพันธ์
		147	2	น.ส.สุภาพร นิยมกอบบุญ
54	กรมทะเบียนการค้า	148	1	น.ส.ธารทิพย์ ไชคชัยนรกุล
		149	2	นางวันทนี ธนัตวราชนนท์
		150	3	นางลัดดา สุขมาก
55	กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์	151	1	นายชาติริ เมฆนันทไพศิฐ
		152	2	นายประสิทธิ์ รุจิกาญจนพิสุทธิ์
		153	3	นายชัยณรงค์ รุ่งประเสริฐสุข
56	กรมส่งเสริมการส่งออก	154	1	น.ส.เบญจวรรณ อินทรเกษม
		155	3	นางบุญธรรม ปานปรีดา
57	กรมการประกันภัย	156	1	นางพัศตร์พริ้ม ผู้พัฒน์
		157	2	น.ส.บุษิภรณ์ ปิ่นทอง
		158	3	นายสมนึก ไกรธรรม
58	กระทรวงมหาดไทย สำนักงานปลัดกระทรวง	159	1	นายณรงค์ พลละเอียด

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
59	กรมการพัฒนาชุมชน	160	2	น.ส.พรเพ็ญ โตประเสริฐ
		161	3	นางนงลักษณ์ เกียรติบุตร
		162	1	นายธงชัย บุตรนุชิต
		163	2	นายชัยวัฒน์ บุญยัด
60	กรมตำรวจ	164	3	นายชิต เพ็ชรสุรียา
		165	1	ร.ต.อ.ศักดิ์ เหมือนโพธิ์
		166	2	นายดาบตำรวจบัณฑิต อุบล
61	กรมที่ดิน	167	3	นายประพันธ์ ธรรมธิ
		168	1	นายธีรศักดิ์ ลิ้มประสิทธิ์ศักดิ์
		169	2	นางรัตนาดี จตุภัทรกุล
		170	3	นายบุญส่ง มั่นเจาะ
62	กรมประชาสัมพันธ์	171	1	นายอนันต์ ดิสระ
		172	2	น.ส.เพ็ญจันทร์ อ่อนภิรมย์
		173	3	นายเชาวฤทธิ์ แจ็งแก้ว
63	กรมโยธาธิการ	174	1	นายวรสันต์ อธิรัตน์
		175	2	นางเพ็ญศรี เดชเฟื่อง
		176	3	นายบุญสืบ เสมพูน
		177	1	นายกนก กรุณามิตร
64	กรมราชทัณฑ์	178	2	นายโสภณ บุญชัย
		179	3	นายเกรินทร์ กิจกล้า
		180	1	นางขจิตรา ชัยอาญา
65	กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน	181	2	น.ส.สุพัตรา ตั้งนทีทวิผล
		182	1	นายสยาม เวโรจน์บรรจง
66	สำนักผังเมือง	183	1	นายจำลอง มาบำรุง
67	สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท	184	2	นายเสริม บรรতিক
		185	3	นางอุทัยวรรณ สุขปลั่ง
		186	1	นายสุภัท กุขุน
		187	2	นางอรวรรณ คนธิดามี
68	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	188	3	นายแวอาแซ แวทะยี่
		189	1	นายสุบิน จิตต์ประเสริฐ
		190	2	น.ส.โชติภา ตีรนปริญญารณ์
69	สำนักงานประกันสังคม	191	1	นายนพวัชร สิงห์ศักดิ์
		192	2	นายอรุณ เอกทวิวุฒิ
		193	3	นายไสว ผ่องอำไพ
70	กรมการปกครอง	191	1	นายนพวัชร สิงห์ศักดิ์
		192	2	นายอรุณ เอกทวิวุฒิ
		193	3	นายไสว ผ่องอำไพ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
71	กระทรวงยุติธรรม สำนักงานปลัดกระทรวง	194	1	นายสมปอง ขาติพันธ์
		195	2	นายเจริญ อินทจาระ
		196	3	นายสมศักดิ์ แก่นจันทร์
72	กรมคุมประพฤติ	197	1	นางฉลอม อติกนิษฐ
		198	2	น.ส.ราตรี ชัตตรี
		199	3	นายประวัตติ สุภาวะไตร
73	กรมบังคับคดี	200	1	น.ส.รจนา มินันท์
		201	2	น.ส.นฤมล เนตรเรืองแสง
		202	3	นายวิระ เอี่ยมสกุล
74	สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ	203	1	นางเพ็ญแข เอื้อชูจิตต์
		204	2	นางเมตตา บัวเอม
		205	3	นายโสพล เทพกุล
75	กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม สำนักงานปลัดกระทรวง	206	2	นายอลงกรณ์ เหล่างาม
		207	3	นางอัญชลี ธนะศิริวัฒนา
		208	1	นายสุทธีเวช ต.แสงจันทร์
76	กรมวิทยาศาสตร์บริการ	209	2	ว่าที่ ร.ต.อาทิตย์ วงษ์สุวรรณ
		210	3	นายสุดใจ สร้อยทองคำ
		211	1	นายสมบูรณ์ วงศ์วรกุล
77	สำนักงานคณะกรรมการ วิจัยแห่งชาติ	212	2	น.ส.บุญร่วม ไชรัมย์
		213	3	นายบุญธรรม จามเกษม
		214	1	นายรังสรรค์ ปิ่นทอง
78	กรมควบคุมมลพิษ	215	1	นายสุรศักดิ์ พงศ์พันธ์สุข
		216	2	นายวรรณันท์ แก้วนิล
		217	3	นายสมเกียรติ โพธิ์ทอง
79	สำนักงานพลังงานปรมาณู เพื่อสันติ	218	1	นางญาณี จันทจิตร
		219	2	นายวันชัย บรรลือสินธุ์
		220	3	น.ส.กัญญา เอี่ยมลอย
80	กรมพัฒนาและส่งเสริม พลังงาน	221	1	นายโสฬส ชันด์เครือ
		222	2	น.ส.วันเพ็ญ เจริญसार
		223	3	นายสิทธิพร สदानสถิตย์
81	กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม	224	1	นายนพดล ธิยะใจ
		225	2	น.ส.สุภาภรณ์ สุขะจิตติ
		224	1	นายสมเกียรติ โพธิ์ทอง
82	สำนักงานนโยบายและแผน สิ่งแวดล้อม	225	2	น.ส.สุภาภรณ์ สุขะจิตติ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
83	กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวง	226	3	นายวันชัย เขยบวบผา
		227	1	นายจุมพล สอนเสริม
		228	2	นางราตรี ทิพวาศรี
84	กรมการฝึกหัดครู	229	3	น.ส.วรรณศิริ ศรีเกษม
		230	1	นางพรพิศ ประดิษฐ์พงษ์
		231	2	นางเกษรา โพธิ์เย็น
85	กรมการศาสนา	232	3	น.ส.บุญหลง คณานนท์
		233	1	นายอำนาจ ซื่อสัตย์
		234	2	น.ส.สุมิตรา ประภาวงศ์
86	กรมวิชาการ	235	3	นายสุทิน คุมพล
		236	1	นายสุทนต์ สังข์สุวรรณ
		237	2	น.ส.พรทิพย์ คชวงศ์
87	กรมศิลปากร	238	3	นายบุญยิ่ง ยิ่งเจริญ
		239	1	นายอนันต์ ชูโชติ
		240	2	น.ส.สมใจ ตันติมาลา
88	กรมสามัญศึกษา	241	3	น.ส.พิไล ปานพุก
		242	1	นางวลัยพร จันทรเจริญ
		243	2	น.ส.เยาวภา ฤทธิบัณฑิต
89	กรมการศึกษานอกโรงเรียน	244	3	นายบุญเลิศ จงสำราญ
		245	1	นายอภิชาติ ตริศุกรณ์
		246	2	น.ส.ดารารัตน์ แซ่ฮ้อ
90	กรมอาชีวศึกษา	247	3	นายประเทือง มุสิแก้ว
		248	1	นายทองบ่อ เดชสองชั้น
		249	2	นางสุวรรณา พัฒนาพารา
91	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน	250	3	นายประเสริฐ บุตรงาม
		251	1	นายจุมพฏ จินดามัย
		252	2	น.ส.ชฎาพร ไชยมภู
92	สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ	253	1	นายชวน ประดิษฐ์สุข
		254	2	นายบุญชั้น เผือกโพธิ์
		255	3	นายเหลือ ทิพย์รักษ์
93	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู	256	1	นางรัตนา ศรีเทรัญ
		257	2	น.ส.มณิ แก้วงาม
		258	3	นายสุเทพ เสงงาม
94	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	259	1	นางศรีนวล สุทธิเวชกุล
		260	2	น.ส.จิรัญญา เจริญทองคำ
		261	3	นายนิคม จันทรคณา

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
95	สำนักงานคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติ	262	1	น.ส.ชรีรัตน์ ชีประเสริฐ
		263	2	น.ส.กัญญา วัฒนิกำธร
		264	3	นายโตม สามปลื้ม
96	กรมพลศึกษา	265	1	นายยุทธนา บัวแย้ม
		266	2	นางประเสริฐ พรหมสุคนธ์
		267	3	นายอำนาจ ร่วมรส
กระทรวงสาธารณสุข				
97	สำนักงานปลัดกระทรวง	268	1	น.ส.สมถวิล อ่ำมีลาภ
		269	2	นายสุพล กฤษสุวรรณ
		270	3	นายหัตยา ตะเกาพงษ์
99	กรมการแพทย์	271	1	นางเขาวมาลย์ อิศรางกูร ณ อยุธยา
		272	2	นางชูศรี เขาวพ้อง
		273	3	นายอุดม กระโจมพล
99	กรมควบคุมโรคติดต่อ	274	1	นายดอกกรีก ทองคง
		275	2	นายศราวุฒิ คณะไชย
		276	3	นางจำเนียร สุขอินทร์
100	กรมอนามัย	277	1	น.ส.วาสนา เอี่ยมชลวิเลิศ
		278	2	นางยี่สุน ลือชา
101	สำนักงานคณะกรรมการ อาหารและยา	279	1	น.ส.อนงค์ เสริมสุขไมตรี
		280	2	น.ส.มธุรส หล่าวเจริญ
		281	3	นายสมศักดิ์ เศรษฐีสมบัติ
102	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	282	2	นายสมจินต์ ไชยตรี
		283	3	น.ส.ละออง มีรินสม
กระทรวงอุตสาหกรรม				
103	สำนักงานปลัดกระทรวง	284	3	นายสุธา อรุณรุ่งสุขแสง
104	สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรม	285	1	น.ส.ศรีสวาท แห่งน้อย
		286	2	นางปราณอม ปานอินทร์
		287	3	น.ส.สุนันทา แก้วน้อย
105	กรมทรัพยากรธรณี	288	1	นายบุญชัย ตั้งจิตดำรงรัตน์
		289	2	น.ส.อนงค์ สิงห์งาม
		290	3	นายกรุง จันทนง
106	กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	291	1	นายชาญวิทย์ เกิดอนันต์
		292	2	นายมนตรี แดงภักดี
		293	3	น.ส.เพยาร์ อุ่มศิริ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
107	กรมโรงงานอุตสาหกรรม	294	1	นายสายันต์ รื่นเรือง
		295	2	น.ส.วรรณมา สันติปรีชาจิตต์
108	ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานปลัดทบวง	296	1	นายไพโรจน์ เพิ่มเต็ม
		297	2	น.ส.ชุตติมา ตีเขาว์
		298	3	นายนิวัฒน์ จงฤทธิ
109	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	299	1	นางสุนันท์ รังษิกาญจน์สอง
		300	2	นายสมพร สืบสาย
		301	3	นายเริ่ม ศรีตะลาสัย
110	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	302	1	นายเฉลิมพล เล็กเจริญสุข
		303	2	นายสุทธิ ไชยยนต์
		304	3	นางอุไร น้ำสุวรรณ
111	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	305	1	นางจุฑารัตน์ เอี่ยมทอง
		306	2	นางสุนันทา จัตตชัย
		307	3	น.ส.คำเขียน เมืองขมภู
112	มหาวิทยาลัยมหิดล	308	1	นายสมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ
		309	2	น.ส.จรวรพร สังข์ทอง
		310	3	นายบุญมาก เจือจุน
113	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	311	1	นายสมพร นาคประทุม
		312	2	นางสไบทิพย์ จันทรบุตร
		313	3	นายสมทรง ละอองศรี
114	มหาวิทยาลัยศิลปากร	314	1	น.ส.กาญจนา ชัยจินดา
		315	2	น.ส.อัจฉรา ยมะคุปต์
		316	3	นายพิรศักดิ์ ทองพานิชย์
115	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	317	1	น.ส.กาญจนา ดาวร
		318	2	นางอัมพร พุดสุวรรณ
		319	3	นายทองหยิบ สุวรรณดี
116	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	320	1	น.ส.เขาวนารอด อุกยมกุล
		321	3	นายสุญ สหะวิริยะ
117	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	322	1	นายวิรัตน์ เย็นประเสริฐ
		323	2	น.ส.ศรีจันทร์ มั่งรัตนะ
		324	3	นายปลั่ง สิทธิผล
118	สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้	325	1	นางวรรณวิสา พิเชษฐพันธ์
		326	2	นายสุมิตร ชัยเขตร์
		327	3	น.ส.อัมพร ปินตารักษ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
119	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี	328	1	น.ส.ธิดาพร ชัยอรุณดีกุล
		329	2	นางปริยานุช รัชตะศิริคุณ
		330	3	นางวัลภา วรรณสุริวงษ์
120	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ	331	1	น.ส.นภาพรณ สุทธะพินทุ
		332	2	น.ส.นงลักษณ์ ตั้งจิตชอบ
		333	3	นายบรรจบ ไหมรอด
121	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง	334	1	นางยุพา ปานเม่น
		335	2	น.ส.โสภา ผลโพธิ์
		336	3	นายประหยัด อยู่ดี
122	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	337	1	นางจามรี ภูนพมาศ
		338	2	น.ส.พรนภา แซ่เตีย
		339	3	นางทองหล่อ คุ่มกระโทก
123	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	340	1	นายชูเกียรติ พฤทธิสาริกร
		341	3	นายจ่านงค์ ศาลาสุข
124	มหาวิทยาลัยบูรพา	342	1	น.ส.แหวตา ทองระอา
		343	3	นายปริญญา ธงชัย
125	มหาวิทยาลัยนเรศวร	344	1	น.ส.เยาวเรศ พรสุดารัตน์
		345	2	นางพิชญานนท์ กริมสูงเนิน
		346	3	นายอร่าม มากโกคา
126	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	347	1	นางอุรา ทองดอนเหมือน
		348	2	นายไพบุลย์ เสถียรรัมย์
		349	3	นายประเสริฐ คำมูล
127	หน่วยงานอิสระ ราชบัณฑิตยสถาน	350	1	น.ส.นฤมล บุญแดง
		351	2	น.ส.รัชณี พวงมาลี
		352	3	นายสมยศ ใหญ่ประสิทธิ์พงศ์
128	สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	353	1	นายมานะ ชัยสุวรรณ
		354	2	น.ส.ยุพิน โอวาท
		355	3	นายอนุเทพ บุณนาค
129	กรุงเทพมหานคร	356	1	นายศักดิ์ดา มานะสันต์
		357	2	นายสมเฝ้า สิงหเสนา
		358	3	นายหรุ่น ผาสวรรณ์
130	สำนักงานอัยการสูงสุด	359	1	นางสุมนรัตน์ เลียบทวี
		360	2	นายวิเชียร จันจุ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
		361	3	นางประภาพันท์ สังข์มงคล
	สังกัดส่วนภูมิภาค			
131	จังหวัดกระบี่	362	1	นางสุนีย์ ศรีเทพ
		363	2	นางสมใจ ศรีงาม
		364	3	นายสมาน กิ่งเล็ก
132	จังหวัดกาฬสินธุ์	365	1	นายเกษม ชาวอ่างทอง
		366	2	นางอำนวยการ ชุ่มมณี
		367	3	นายสุยม หีบแก้ว
133	จังหวัดกาญจนบุรี	368	1	นางคณินิจ โชติพิมาย
		369	2	น.ส.ปริญญาภรณ์ พันธุ์นุ้ย
		370	3	นายยุทธศักดิ์ สุขเจริญ
134	จังหวัดกำแพงเพชร	371	1	นายสว่าง จิกกลาง
		372	2	นางกรรณิกา พักแพง
		373	3	นางประทุม อินทนานนท์
135	จังหวัดขอนแก่น	374	1	น.ส.เบญจวรรณ สุดจริง
		375	2	น.ส.แดง บุรีจันทร์
		376	3	นายวิรัตน์ แสงพล
136	จังหวัดจันทบุรี	377	1	ว่าที่ ร.ต.ธนาศักดิ์ วิวัฒน์นรินทร์
		378	2	นางศรีสวัสดิ์ นาคสมพงษ์
		379	3	นายประพันธ์ ดีฉาย
137	จังหวัดฉะเชิงเทรา	380	1	นายปกพ วรรณพิรุณ
		381	2	น.ส.อรุณี เทพสวัสดิ์
138	จังหวัดชลบุรี	382	1	นายเชาวลิตร์ แสงอุทัย
		383	2	น.ส.กุมรา ชำเจริญ
		384	3	นายสำราญ ชีมเจริญ
139	จังหวัดชัยนาท	385	1	นายกำจัด จุฑาวงศ์กุล
		386	2	นายพรชัย วงษ์ป่า
		387	3	นายประทีป พฤทธิสาริกร
140	จังหวัดชัยภูมิ	388	1	นายสมัย กาฬปักชิน
		389	2	น.ส.แก้วภา โกวรรณ
		390	3	นายโยธิน บุญภูมิ
141	จังหวัดชุมพร	391	1	พ.ต.ต.สุเทพ ก่อสกล
		392	2	นายบรรยง สันติพิทักษ์
		393	3	นายเนื่อม บัวขิม
142	จังหวัดเชียงใหม่	394	1	นางอรพรรณ โนนานฤดม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
143	จังหวัดเชียงราย	395	2	น.ส.อารีย์ คำอินทร์
		396	3	นายเลิศ อินต๊ะแก้ว
		397	1	นายเดชา ทองประสม
		398	2	นายศักดิ์ดา ธานินทร์
		399	3	นายสงวน สมเมือง
144	จังหวัดตราด	400	1	นายโอภาส ชอบรส
		401	2	นางขวัญดา สุขสวัสดิ์
		402	3	นายณรงค์ ผาย้อม
145	จังหวัดตรัง	403	1	นางวลัยพร จินตามณี
		404	2	นางยินดี บริพันธ์ุ์
		405	3	นายประสงค์ จรุงเกียรติวิมล
146	จังหวัดตาก	406	1	นางมาลา ทองไทยนันท์
		407	2	นางบังอร จันทรยะคาร
		408	3	นายสิงห์คำ เอื้อวิบูลย์ศรี
147	จังหวัดนครนายก	409	1	นางพุลศรี จิตต์สุโก
		410	2	น.ส.อรทัย สฤกษ์กุล
		411	3	นายสุข จารย์ลี
148	จังหวัดนครปฐม	412	1	นางไพเราะ พันภัย
		413	2	นางภัทราภรณ์ พูลสุขไช
		414	3	นายประสงค์ หอยจับ
149	จังหวัดนครพนม	415	1	นายสุขสันต์ บุญจิต
		416	2	ส.ต.ต.สุวิทย์ สาริโก
		417	3	นายเกษมสันต์ พิมพ์เสน
150	จังหวัดนครราชสีมา	418	1	นายสมัคร คำไทยกลาง
		419	2	ด.ต.ทวนทอง คลังอาวุธ
		420	3	นายวร พงษ์สุชาติพร
151	จังหวัดนครศรีธรรมราช	421	1	นางสุวลี จุกิน
		422	2	นายปรีชา จาราสถิตย์
		423	3	นายจรูญ พรหมเดช
152	จังหวัดนครสวรรค์	424	1	นางปรีชา เขตกิจ
		425	2	นายน้อม สงปลอด
		426	3	นายสมบัติ กองธรรม
153	จังหวัดนนทบุรี	427	1	นางวรรณภา จันทโรจวงศ์
		428	2	ด.ต.สมบัติ สำลิม่วง
		429	3	นางกรรณิการ์ บุญรอดอยู่

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
154	จังหวัดนราธิวาส	430	1	นายบุญเจือ สมทิพย์
		431	2	นายสหายศ นิลศรี
		432	3	นายเชียน เรืองพริ้ม
155	จังหวัดน่าน	433	1	นางจินดา ธนะสอน
		434	2	นายประมวล สัจจามังการ
		435	3	นายบรรจง อินท่า
156	จังหวัดบุรีรัมย์	436	1	น.ส.บังอร ตีระมาศวนิช
		437	2	นายอดิศร บาลโสง
		438	3	นายอรรณพ โสรัมย์ย์
157	จังหวัดปทุมธานี	439	1	ว่าที่ ร.ต.สุพิร์พัฒน์ จองพานิช
158	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	440	2	น.ส.พัชราภรณ์ ชุ่มมนัส
		441	3	นายวิชัย สุขตะ
		442	1	นายแพทย์จรัญ บุญฤทธิกร
159	จังหวัดปราจีนบุรี	443	2	นางบุษบงค์ ชาวกันหา
		444	3	นายคำกลอน ชามศัพท์
		445	1	นายเสนีย์ อิจิ
160	จังหวัดปัตตานี	446	2	ค.ต.สมนึก กังพานิช
		447	3	นางมะลิ ทองบานเย็น
		448	1	นายจรรยา โรจนบุรานนท์
161	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	449	2	น.ส.นฤมล เรืองโอสถ
		450	3	นายประจวบ เวชทัพ
		451	1	นายสงบ ยศมูล
162	จังหวัดพะเยา	452	2	นายเปริียบ กันทะวงศ์
		453	3	น.ส.เพ็ญศรี เชื้อหอม
		454	1	นายโกวิทย์ แก้วพิพัฒน์
163	จังหวัดพังงา	455	2	นางทิพวรรณ ศิริคาม
		456	3	นายอุดม บุญออง
		457	1	นายอนิรุธ นาคะวิโรจน์
164	จังหวัดพัทลุง	458	2	นายสัมพันธ์ เทพทอง
		459	3	นายแดง นันทรัตน์
		460	1	นายสมชาย วิทย์ดำรงค์
165	จังหวัดพิจิตร	461	2	นายมานพ ไชคดี
		462	3	นางบุญเรือน กลิ่นเกิด
		463	1	นางวัชรภรณ์ คงเนตร
166	จังหวัดพิษณุโลก	464	2	นายสุรินทร์ สุขศิริ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
167	จังหวัดเพชรบุรี	465	3	นายทา ไบธำรงค์
		466	1	นายวิรัช ร่วมพงษ์พัฒนา
		467	2	นางอมรรัตน์ สว่างลาภ
168	จังหวัดเพชรบูรณ์	468	3	นายอุดร ฉิมพาลี
		469	1	นางพิสมัย สุโขดมโชติ
		470	2	นายสรกิจ โกแสนตอ
169	จังหวัดแพร่	471	1	นายวันชัย คำแห้ว
		472	2	นายวีรัตน์ สร้อยสุด
		473	3	นางสุนันท์ ปัญญา
170	จังหวัดภูเก็ต	474	1	นางอรพรรณ ชุนทอง
		475	2	นายสมพร อ่อนทองอิน
		476	3	นายจำเริญ บำรุงสุข
171	จังหวัดมหาสารคาม	477	1	นายทองหล่อ พลโคตร
		478	2	จ.ส.ต.ประวิทย์ ชุมศรี
172	จังหวัดแม่ฮ่องสอน	479	1	นายจรงค์ศักดิ์ เบญจพงศ์
		480	2	นายวัชระ วาทัญญุคุณากร
		481	3	น.ส.ทองพิน ทองแดง
173	จังหวัดมุกดาหาร	482	1	ร.ต.อ.ชนะ แสนสุข
		483	2	นางอนันนงค์ สุวรรณไตรย์
		484	3	นายต้อย ศิริสุข
174	จังหวัดยโสธร	485	1	นายกมล เกษมสุข
		486	2	นายถวิล เศษบุบผา
		487	3	นายประศาสตร์ ชูรัตน์
175	จังหวัดยะลา	488	1	นายประชา ชยาภัม
		489	2	นางมัทนา กาเจ
		490	3	นายพันธ์ แก่นบุญ
176	จังหวัดร้อยเอ็ด	491	1	นายวินัย เพชรศรี
		492	2	นายคำพอง อันทะชัย
		493	3	นายโกมล บำรุงวงศ์
177	จังหวัดระนอง	494	1	นายสว่าง โกดี
		495	2	น.ส.นิลวรรณ รัตนพร
		496	3	นายชินนทร์ ชายใหม่
178	จังหวัดระยอง	497	1	นายประกิจ โรจนติลก
		498	2	จำเริญวิทย์ ม่วงใหม่
		499	3	นายแหวน ดอนจันทร์เจริญ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
179	จังหวัดราชบุรี	500	1	นายชูชาติ เลืองงามเอี่ยม
		501	2	นายพิริยะ ดันพานิชย์
		502	3	นายบุญรอด กิพย์วรรณ
180	จังหวัดลพบุรี	503	1	น.ส.เพลินใจ วัฒนถาวร
		504	2	นางศรณี โพธิ์ทองงาม
		505	3	นายชนก เพ็ชรชานาญ
181	จังหวัดลำปาง	506	1	นางศรียวรรณ รูปงาม
		507	2	นายอัญธิปชา พลนาวิ
		508	3	นายสนิท คำบุญทา
182	จังหวัดลำพูน	509	1	น.ส.จิรพรรณ ไ้วเชียง
		510	2	นายณรงค์ ศรีชัยบุญสูง
		511	3	นายสมบุรณ์ ธิโหม่อง
183	จังหวัดเลย	512	1	นายทะนิ จุลลาย
		513	2	ส.ต.ต.เฉลิมพล ศรีทะนันชัย
		514	3	นางพรทนา วรรณเลิศสกุล
184	จังหวัดศรีสะเกษ	515	1	นายทอน ทนองคู
		516	2	น.ส.บัวคำ คำผุย
		517	3	นายทวีศักดิ์ ลิมา
185	จังหวัดสกลนคร	518	1	นายมงคลรัตน์ ปิยะนันท์
		519	2	นายชัยยุทธ ราชนา
		520	3	นายบัวสา เมฆราช
186	จังหวัดสงขลา	521	1	นายเสถียร ดำรงค์ดีราชภูร์
		522	2	น.ส.นงนุช แสงทิพย์
		523	3	นายบุญส่ง สุขสัย
187	จังหวัดสตูล	524	1	นายอุดม ไชยแก้ว
		525	2	นายสมาน ลาลำโกน
		526	3	นายหมาด บันดิกา
188	จังหวัดสมุทรปราการ	527	1	นายวันชัย สินทรัพย์
		528	2	ดาบตำรวจอัมพร ขวัญศิริมงคล
		529	3	นายกอง พันธุ์จำนงค์
189	จังหวัดสมุทรสงคราม	530	1	นางขจร เดชสุวรรณ
		531	2	นายประสงค์ บุญเจริญ
		532	3	นายเสรี วงษ์เจริญ
190	จังหวัดสมุทรสาคร	533	1	นายธีระ โพธิ์ร่มไทร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
191	จังหวัดสระบุรี	534	2	นางสมศรี จันท์ศศิธร
		535	3	นายเอ ตงมันคง
		536	1	นางบุรณี บุญประเสริฐ
		537	2	นางวราภรณ์ อินทร์ผาย
192	จังหวัดสิงห์บุรี	538	3	นายคำพันธ์ แสงไชย
		539	1	นายทรงพล พูลทรัพย์
		540	2	น.ส.สุนันทา คงสมบูรณ์
193	จังหวัดสุโขทัย	541	3	นายสมหมาย เสวกวิหารี
		524	1	นายแพทย์ศุภกิจ ศิริลักษณ์
194	จังหวัดสุพรรณบุรี	543	3	นายชัยยันต์ เตจจะ
		544	1	นายนิวัฒน์ ภาตะนันท์
		545	2	นายวินิจฉัย วิชัยยันต์
195	จังหวัดสุราษฎร์ธานี	546	3	นางน้ำเชื่อม ทองคำภา
		547	1	นายวิมล เพชรแก้ว
		548	2	นายประสิทธิ์ อุ่นเรือน
		549	3	นายวินิจ เทพพิพิธ
196	จังหวัดสุรินทร์	550	1	น.ส.พรทิพย์ กลิ่นสุวรรณ
		551	2	นายศรัณย์ พงษ์สาลี
		552	3	นายนาม แบบอย่าง
197	จังหวัดหนองคาย	553	1	นายสุนิจ คนยัง
		554	2	ด.ต.สมพงษ์ กล้าหาญ
		555	3	นายสมภาร พระอู่
198	จังหวัดอ่างทอง	556	1	นางพิกุล จินศิริณ
		557	2	นางนงลักษณ์ ประเสริฐศิลป์
		558	3	นายประสาท รุ่งดาล
		559	1	นายเล็ก ศรีบุญเรือง
199	จังหวัดอุตรธานี	560	2	ส.ต.ต.ไชยพร อนันต์
		561	3	นายวิทยา กุลอ่อน
		562	1	นายสมหมาย หมู่อุบล
		563	2	นางสำเนียง ไคร้ชม
200	จังหวัดอุตรดิตถ์	564	3	นายจันท์ คนดี
		565	1	นายกมล เสวกวิหารี
		566	2	น.ส.กรองทิพย์ อินทโฉม
		567	3	นายอุดม ศาลาคำ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	เลขที่	กลุ่มที่	ชื่อ-สกุล
202	จังหวัดอุบลราชธานี	568	1	นายสมศักดิ์ บุญคุ้ม
		569	2	นางพรพรรณ ทาเจริญ
		570	3	นายเป สมดี

หมายเหตุ กลุ่มที่ 1 เป็นข้าราชการระดับ 4-6
 กลุ่มที่ 2 เป็นข้าราชการระดับ 1-3
 กลุ่มที่ 3 เป็นลูกจ้าง

สมัครสมาชิกวารสารข้าราชการ

ต่ออายุการเป็นสมาชิก ค่าสมาชิก (6 ฉบับ) ปีละ 120 บาท สมัครสมาชิกใหม่

นาย/นาง/นางสาว.....

ขอสมัครเป็นสมาชิกวารสาร ระยะเวลา..... ปี โดยเริ่มตั้งแต่ฉบับเดือน..... พ.ศ.....

โปรดส่งวารสารไปยัง (ที่อยู่).....

โทร.....

ชำระค่าสมาชิกด้วย เงินสด (กรณียื่นด้วยตนเอง)

อนุพันธ์ หรือเช็คไปรษณีย์ (ส่งจ่าย ปท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี กทม. 10300)

เช็คธนาคาร..... สาขา..... เลขที่.....

(ส่งจ่าย ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.) จำนวน..... บาท สำหรับ..... ปี

แนวคิดในการ เพิ่มผลผลิตและ การเพิ่มประสิทธิภาพ

วีระ ไชยธรรม

ในระหว่างวันที่ 3-6 กันยายน 2534 ประเทศไทย ได้มีโอกาสเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมของบรรดาสมาชิกองค์การเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย ที่มีชื่อว่า International Productivity congress 1991 ที่ Convention Hall, Central plaza เพื่อฉลองวาระครบรอบ 30 ปี ของการก่อตั้งองค์การ โดยมีหัวข้อการประชุมว่า "การเพิ่มคุณภาพชีวิตโดยการเพิ่มผลผลิต" (Better Quality of work Life through Productivity) ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยตัวแทนจากประเทศสมาชิกซึ่งปัจจุบันมีอยู่ใน 16 ประเทศ และผู้ทรงคุณวุฒิจากประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนาอีกหลายประเทศ รวมแล้วประมาณ 1.200 คน ผู้เขียนได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมในฐานะตัวแทนจากประเทศไทยที่ได้รับทุนจากองค์การเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย จึงขอนำสาระสำคัญที่ได้จากการประชุมครั้งนี้มาเผยแพร่ รวมทั้งแนวคิดที่จะนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงาน โดยหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจไม่มากนัก

องค์การเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย (Asian Productivity Organization) ตั้งขึ้นเมื่อปี 2504 โดยรัฐบาลของประเทศในเอเชียหลายประเทศ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเร่งรัดการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศสมาชิก บนพื้นฐานของความไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง การไม่หวังผลกำไร และการไม่เลือกปฏิบัติ มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น การประชุมในลักษณะนี้ได้จัดมาแล้ว 3 ครั้ง ครั้งแรก

จัดที่กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น เมื่อเดือนสิงหาคม 2513 ครั้งที่ 2 ที่ฮ่องกง เมื่อเดือนตุลาคม 2523 ครั้งที่ 3 ที่กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2529 และครั้งที่ 4 ก็คือการประชุมที่จัดขึ้นในประเทศไทย ครั้งนี้ สำหรับสำนักงานของประเทศไทยนั้น ก็คือ ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย (Thailand Management Development and Productivity Center) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และมีบทบาทสำคัญในการจัดการประชุมครั้งนี้

สำหรับเนื้อหาสาระที่ได้จากการประชุมครั้งนี้ พอสรุปได้เป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ หนึ่ง เป็นการเสนอผลงานเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง เช่น บริษัทฮอนด้า มอเตอร์ส โดยอดีตประธานกรรมการบริษัท เป็นผู้เสนอรายงาน ผลงานเหล่านี้ได้รับการคัดเลือกจากผลงานจำนวนมาก ผู้เสนอจะเสนอเรื่องเทคนิคของการบริหารทุกด้าน จุดเด่นที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร พนักงาน และลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ส่วนที่ สอง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล (Human Resources Development) ความสำคัญและแนวคิดในการพัฒนาคนในรูปแบบที่ได้ผลดี

ส่วนที่ สาม เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารแรงงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีความสำคัญและละเอียดอ่อน ที่จะมีผลให้ทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

ส่วนที่ สี่ เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบข้อมูลและการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่นคอมพิวเตอร์มาใช้

หลังจากนั้น จะเป็นการอภิปรายกลุ่มย่อยในหัวข้อต่าง ๆ ตามที่ได้เสนอในที่ประชุมใหญ่มาแล้ว ผู้เข้าร่วมประชุม สามารถเข้าร่วมในกลุ่มต่าง ๆ ได้ตามความสนใจ และมีการรายงานผลการประชุมกลุ่มย่อยต่อที่ประชุมใหญ่อีกครั้งหนึ่ง ปิดรายการด้วยการประกาศข้อตกลงที่ได้จากการประชุมครั้งนี้ (Bangkok Declaration on Productivity) และขอให้ผู้เข้าร่วมประชุมและประเทศสมาชิกผลักดันให้สามารถนำไปหรือทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติ สาระสำคัญของประกาศมีดังนี้

– ควรมีการเผยแพร่แนวคิดและหลักการ การเพิ่มผลผลิตผนวกกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ผลิตสินค้าและบริการในบรรยากาศแห่งความพึงพอใจในงานและความร่วมมือสมานฉันท์

– ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

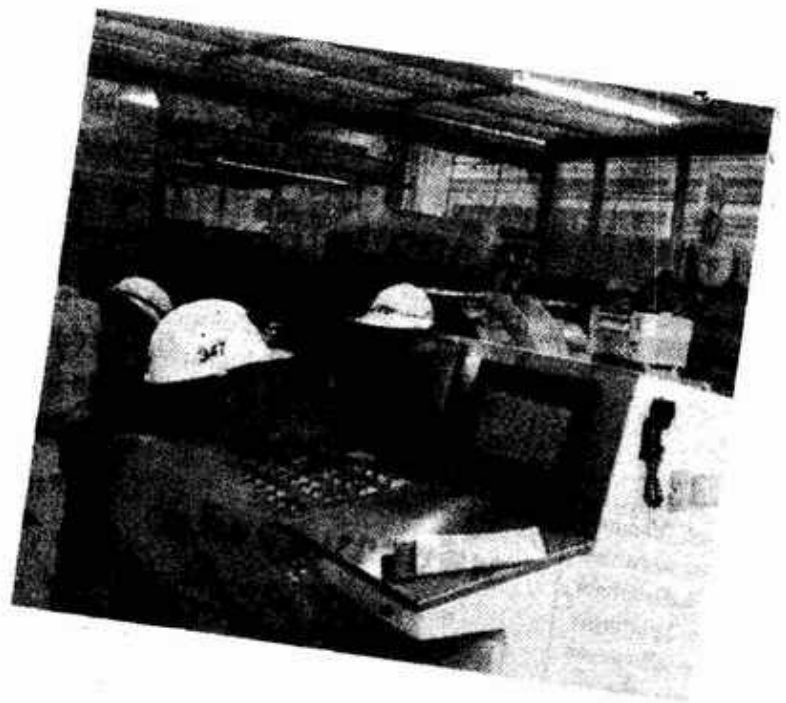
– การบริหารแรงงานและค่าตอบแทนควรได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจัง

– ควรพิจารณาถึงการพัฒนาระบบข้อมูลโดยนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง

– ควรคำนึงถึงการรักษาสีงแวดล้อม ความปลอดภัย สุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

– ควรพิจารณาแบ่งปันผลประโยชน์จากการเพิ่มผลผลิตอย่างเป็นธรรมในระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลผลิตมากยิ่งขึ้น

– ควรจัดองค์การให้สนองตอบการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปของการมอบหมายงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ และการสร้างความร่วมมือร่วมใจ



เปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ อย่างรวดเร็ว เช่นกรณี Matrix Organization หรือ Adhocracy มีรูปแบบที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดองค์การในรูปแบบใหม่นี้จึงมุ่งที่จะเน้นเพื่อบริการลูกค้า (Customer-Oriented) หรือหากเป็นหน่วยราชการก็มุ่งเน้นเพื่อบริการประชาชน (people-oriented) เป็นหน่วยงานที่มีขนาดกะทัดรัด ใช้คนน้อย ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) อาจไม่จำเป็นต้องมีในบางลักษณะงานนักวิชาการที่หัวหน้างานถึงกับเปรียบเทียบกับ "อยากให้ทุกจังหวัดเป็นเหมือนกรุงเทพมหานคร ทุกอำเภอเป็นเหมือนพัทยา ทุกตำบลเป็นเทศบาล" โดยมีเจตนาที่จะกระจายอำนาจ เป็นรูปแบบการบริหารที่ประชาชนมีส่วนร่วม (Participative Management) ให้มากที่สุด เพราะจะเป็นวิธีที่จะทำให้ได้ผลผลิตและความพอใจในเวลาเดียวกัน

ระบบงาน เป็นเรื่องที่ควรเอาใจใส่มากขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาวิเคราะห์งาน เพื่อจัดระบบงานและกำหนดขั้นตอนของงานให้น้อยลงการปรับปรุงงานและการทำงานให้ง่าย (Work Simplification) การใช้เครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัย (Office Automation) ในหน่วยงานหรือองค์การที่ทันสมัยจะมีกลุ่มนักวิชาการหรือหน่วยงานทางด้านพัฒนาและปรับปรุงระบบงานอยู่ทุกแห่ง เพื่อนำเสนอสิ่งที่จะทำให้การดำเนินการเรื่องนี้ได้ผล คือ ผู้บริหารทุกระดับต้องมองเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาและปรับปรุงระบบงาน ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยีต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าไม่หยุดยั้ง จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อหาวิธีทำงานที่ดีกว่าเสมอ

ผู้ปฏิบัติงาน มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าระบบงาน หรือบางครั้งจะสำคัญยิ่งกว่า เพราะถ้าหากได้คนดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ มีจิตใจรักที่จะบริการลูกค้าหรือประชาชน มีความรักและผูกพันกับองค์การ ก็จะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การที่จะได้คนดีเช่นนี้ จึงต้องมีเทคนิคการสรรหาที่เหมาะสม เช่นกรณีแสวงหาจากแหล่งผลิต (Campus Recruitment) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีระบบการจูงใจในเรื่องต่าง ๆ ค่าตอบแทนสวัสดิการ

ความก้าวหน้า บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม และสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักและผูกพัน เป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน (Sense of Belonging)

หากหน่วยงานหรือองค์การใด คำนึงถึงทั้ง 3 เรื่องดังกล่าวมาแล้วนี้ และเอาใจใส่ในการปรับปรุงและบริหารองค์การตามแนวทางที่ได้กล่าวไว้แล้ว ก็เชื่อว่า จะทำให้หน่วยงานหรือองค์การนั้น ได้รับทั้งผลผลิตที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ถ้าหากมองในแง่ประสิทธิภาพแล้วก็เชื่อว่าจะช่วยทำให้ประสิทธิภาพของงานสูงขึ้น คือ งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างรวดเร็ว ประหยัดและเกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป เป้าหมายของการบริหารสมัยใหม่ ไม่ว่าจะเป็นองค์การทางด้านธุรกิจเอกชนหรือราชการ จะมุ่งไปสู่ลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นสำคัญ การผลิตสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพสูง ราคายุติธรรม เพื่อให้ลูกค้าชื่นชอบและพอใจที่จะใช้ การติดตามบริการหลังการขาย (ในกรณีสินค้าประเภทเครื่องจักร เครื่องยนต์ เช่น รถยนต์ เครื่องไฟฟ้าต่าง ๆ) รวมทั้งการให้บริการทางสังคมที่จะมีผลไปถึงลูกค้าหรือประชาชน อันจะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงและกิจการของบริษัทหรือองค์การนั้น ๆ ทางราชการนั้นก็มุ่งเน้นการให้บริการประชาชน กลุ่มที่รับบริการให้รวดเร็วและทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนอยู่ดี กินดี มีความพอใจในบริการของหน่วยงานของรัฐ ยินดีและเต็มใจที่จะเสียภาษีอากรให้แก่รัฐอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยเพื่อรัฐจักได้นำเงินส่วนนี้ไปใช้จ่ายในการบริหารประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยะประเทศทั้งหลายต่อไป ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากการบริหารประเทศเป็นไปในลักษณะที่ประชาชนมีความรู้สึกว่าภาษีอากรที่เขาจ่ายให้รัฐได้ถูกนำไปใช้จ่ายในทางที่ไม่เป็นประโยชน์ไม่เหมาะสมและคุ้มค่า หรือได้รับการบริการจากรัฐไม่ดีและทั่วถึงแล้ว ก็ควรที่จะพิจารณาปรับปรุงจุดบกพร่องในองค์ประกอบต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วก็เชื่อว่าแนวคิดเรื่องการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพจะช่วยทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหน่วยงานและประเทศชาติโดยส่วนรวมอย่างแน่นอน

จากผลการประชุมดังกล่าว หอจะมองเห็นได้ว่า วัตถุประสงค์ของการเพิ่มผลผลิตนั้นในส่วนหนึ่งก็คือ ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น องค์ประกอบที่จะทำให้เพิ่มผลผลิตได้นั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยและนำหลักวิชาการบริหารสมัยใหม่มาใช้จึงจะทำให้เกิดขึ้นได้มิใช่เรื่องการบริหารตามยถากรรม โดยเฉพาะเมื่อได้ฟังจากเนื้อหาสาระที่ผู้รู้และมีประสบการณ์สูงเสนอในที่ประชุมนั้น ในส่วนสำคัญที่องค์การสมัยใหม่ประสบความสำเร็จในการบริหารนั้น นอกจากผลผลิตอันเป็นเป้าหมายหลักแล้วยังต้องคำนึงถึงความพอใจ (Productivity and Satisfaction) ของทั้งฝ่ายบริหาร พนักงานผู้ปฏิบัติงาน และลูกค้าหรือผู้รับบริการด้วย

ด้วยเหตุนี้เอง ที่ทำให้ผู้เขียนต้องนำมาเกี่ยวโยงกับเรื่องประสิทธิภาพ ซึ่งภาคราชการมักจะกล่าวถึงมาก โดยเฉพาะในสภาพการณ์ปัจจุบันที่รัฐบาลมีนโยบายในการควบคุมการขยายตัวของโครงสร้างส่วนราชการและอัตราค่าจ้างคนภาครัฐ ยังจะต้องคำนึงถึงผลผลิตและความพอใจ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของราชการโดยตรง

ตามความหมายที่เข้าใจง่าย ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงานใด ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างรวดเร็ว ประหยัดทั้งทุนทรัพย์และแรงงาน และเกิดประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง (ซึ่งก็น่าจะหมายถึงความพอใจนั่นเอง) นักวิชาการบางท่านกล่าวไว้ว่า ผลผลิตจะเป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพขององค์การ (Productivity is a measure of the efficiency of an organization)

หากจะอธิบายให้ชัดเจนขึ้น อาจพิจารณาจากความหมายในแง่ของ ความสามารถในการเปลี่ยนทรัพยากรเป็นสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพตามที่กำหนด

การเพิ่มผลผลิตจะดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิต (Inputs) และผลผลิตที่ได้ (Outputs) ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตได้แก่ แรงงาน วัสดุ และทุนทรัพย์ ส่วนผลผลิตได้แก่ จำนวนหน่วยของงานที่ทำสำเร็จและสินค้าหรือบริการที่ได้จัดทำไปแล้ว

การเพิ่มผลผลิตอาจแบ่งเป็นรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลผลิตเพิ่มขึ้น ขณะที่ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้คงที่ (เป็นเรื่องที่ทุกองค์การพยายามจะทำ)



2. ผลผลิตคงที่ ขณะที่ทรัพยากรที่ใช้ลดลง (เป็นเรื่องที่ทุกคนมักจะหมายถึงเมื่อพูดถึงประสิทธิภาพ)

3. ผลผลิตเพิ่มขึ้น ขณะที่ทรัพยากรที่ใช้ลดลง (เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ยาก)

4. ทั้งผลผลิตและทรัพยากรที่ใช้เพิ่มขึ้น แต่อัตราการเพิ่มผลผลิตมากกว่าทรัพยากรที่ใช้ (เป็นเรื่องที่มักจะเกิดขึ้นเสมอ)

การที่จะปฏิบัติงานใด ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพนั้น น่าจะต้องพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เริ่มตั้งแต่การจัดองค์การ ระบบงาน และผู้ปฏิบัติงาน (ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคลทุกเรื่อง) เทคนิคต่าง ๆ เหล่านี้จะมีการพัฒนาหรือนำเอาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งด้านผลผลิตและความพอใจ จึงขอกล่าวถึงแนวความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับทั้ง 3 เรื่อง ดังนี้

การจัดองค์การ การจัดโครงสร้างหน่วยงานในแนวใหม่ ได้แก่องค์การที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สามารถปรับ

การปรับปรุงบัญชีเงินเดือน ข้าราชการในปี 2535

นิวัฒน์ วัชรวรการ

จำแนกตามหมวด	เงินเดือนและ ค่าจ้างประจำ
ค่าจ้างชั่วคราว	
ค่าตอบแทนใช้สอยและ วัสดุ	
ค่าสาธารณูปโภค	
ค่าครุภัณฑ์ ที่อยู่อาศัย สิ่งก่อสร้าง	
เงินอุดหนุน	
5. ส่วนที่อื่น	

ความนำ

ข้าราชการทุกประเภทต่างก็เป็นผู้ปฏิบัติงานให้แก่รัฐบาล ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี รัฐบาลจึงเป็นนายจ้างของข้าราชการทุกคนทุกประเภท ในการจ้างบุคคลเข้าทำงานนั้นจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณวุฒิของแต่ละบุคคล บุคคลที่มีคุณวุฒิต่างกันไม่อาจจะเข้าปฏิบัติงานที่ใด จะต้องได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ จากนายจ้างในอัตราที่ใกล้เคียงกัน เพื่อมิให้เกิดความแตกแยกและเกิดปัญหาการเคลื่อนย้ายงาน ส่วนอนาคตอัตราเงินเดือนของแต่ละคนจะแตกต่างกัน ตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

ก่อนที่จะมีการปรับใช้บัญชีเงินเดือนข้าราชการ เมื่อ 1 เมษายน 2535 บัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการทุกประเภทในแต่ละระดับตำแหน่งต่างมีเงินเดือนซ้ำกันในช่วงเงินเดือนที่เหลื่อมล้ำกัน แต่เมื่อใช้บัญชีเงินเดือนใหม่แล้ว ในแต่ละระดับตำแหน่งจะ ไม่มีเงินเดือนซ้ำกัน เว้นแต่เงินเดือนขั้นต้นของตำแหน่งระดับสูงที่อยู่ถัดขึ้นไปที่มีเงินเดือนซ้ำกับขั้นเงินเดือนในระดับต่ำ ลักษณะโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนที่เปลี่ยนแปลงไป จะมีผลกระทบต่อรายได้ของข้าราชการแต่ละประเภทที่เคยเทียบเคียงกันไว้ ซึ่งจะทำให้รายได้ของข้าราชการในแต่ละกลุ่มแตกต่างไปจากเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มข้าราชการทหาร ตำรวจ อัยการ ตุลาการ เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ของข้าราชการพลเรือนสามัญแล้วจะมีความแตกต่างไปจากเดิมมาก การปรับปรุงบัญชีเงินเดือนเมื่อ

1 เมษายน 2535 เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการกำหนดค่าตอบแทนที่แตกต่างไปจากหลักเกณฑ์เดิม โดยได้กำหนดให้มีเงินประจำตำแหน่งข้าราชการชั้นนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ

บัญชีเงินเดือนข้าราชการทหาร ตำรวจกับข้าราชการพลเรือน

ก่อน 1 เมษายน 2535 ข้าราชการทหาร ตำรวจ มีชั้นบัญชีเงินเดือนเหมือนกับข้าราชการพลเรือน เว้นแต่อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของฝ่ายทหารจะมีอัตราเงินเดือนในชั้นยศ พล.อ. ที่ครองอัตราจอมพลเพิ่มสูงขึ้นอีกหนึ่งชั้นยศ ซึ่งของตำรวจมีแต่ชั้นยศ พล.ต.อ. บัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการทหารจะสูงกว่าข้าราชการพลเรือนและตำรวจ 1 ชั้น

เงินเดือนของข้าราชการทหารและตำรวจที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ เมื่อ 1 เมษายน 2535 ทำให้อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของชั้นยศ ร.อ. หรือ ร.ต.อ. (น.1 หรือ ส.1) พ.ต. หรือ พ.ต.ต. (น.2 หรือ ส.2) พ.อ. หรือ พ.ต.อ. (น.4 หรือ ส.4) ได้รับการขยายเงินเดือนขั้นสูงเพิ่มขึ้นจากเดิมอัตราเงินเดือนขั้นสูงของระดับ น.1 หรือ ส.1 ซึ่งได้แก่ชั้นยศ ร.อ. หรือ ร.ต.อ. ซึ่งเดิมได้รับเท่ากับขั้นสูงสุดของตำแหน่งระดับ 4 ในครั้งนี้ได้รับการปรับให้รับในขั้นเงินเดือนของตำแหน่งระดับ 5 หรือเงินเดือนอันดับ 5 ขึ้น 11 เงินเดือนระดับ น.2 หรือ ส.2 ซึ่งเท่ากับขั้น พ.ต. หรือ พ.ต.ต. ซึ่งเดิมได้รับเท่ากับขั้นสูงสุดของตำแหน่งระดับ 5 ได้รับการปรับให้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดในตำแหน่งระดับ 6 หรือเงินเดือนอันดับ 6 ขึ้น 11 เงินเดือนระดับ น.4 หรือ ส.4 ซึ่งเท่ากับชั้นยศ พ.อ. หรือ พ.ต.อ. เดิมได้รับเงินเดือนสูงสุดในตำแหน่งระดับ 7 ได้ขยายขั้นเงินเดือนเป็นขั้นเงินเดือนตำแหน่งระดับ 8 หรือรับเงินเดือนอันดับ 8 ขึ้น 11 ในกรณีเช่นนี้จึงกล่าวได้ว่า ได้มีการปรับปรุงเงินเดือนขั้นสูงของชั้นยศ ร.อ. หรือ ร.ต.อ. พ.ต. หรือ พ.ต.ต. พ.อ. หรือ พ.ต.อ. ให้เพิ่มสูงขึ้นจากหลักเกณฑ์เดิมที่เคยเทียบเคียงไว้กับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

จากจำนวนเงินเฉลี่ยที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละชั้นยศอาจกล่าวได้ว่า ในแต่ละชั้นยศได้รับการปรับให้เพิ่มสูงขึ้นจากเดิมเฉลี่ย 1 ชั้น ข้าราชการทหารและตำรวจซึ่งเคยได้รับเงิน

เดือนเท่ากับข้าราชการพลเรือน ในระดับตำแหน่งที่เท่าเทียมกันก่อน 1 เมษายน 2535 เมื่อมีการปรับใช้บัญชีเงินเดือนใหม่แล้วข้าราชการทหารและตำรวจในชั้นยศที่กล่าวมาแล้ว กลับจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการพลเรือนเป็นการยกฐานะของข้าราชการทหารและตำรวจให้สูงขึ้นกว่าเดิมอีก 1 ระดับ เช่น เดิมตำแหน่งชั้นยศ ร.อ. หรือ ร.ต.อ.เคยเทียบได้กับตำแหน่งระดับ 4 ในการปรับเงินเดือนครั้งนี้เท่ากับเป็นการยกฐานะของชั้นยศ ร.อ. หรือ ร.ต.อ. ให้สูงขึ้นเท่ากับตำแหน่งระดับ 5 ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อค่าเบี่ยงเบนค่าเบี่ยงเบนเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าเช่าบ้าน เพราะค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เหล่านี้กำหนดขึ้นมาโดยอิงกับระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน เมื่อเฉลี่ยทั้งบัญชีแล้ว ข้าราชการทหารและตำรวจจะได้รับการปรับสูงขึ้นจากบัญชี ข. เฉลี่ยประมาณร้อยละ 31 ซึ่งสูงกว่าข้าราชการพลเรือนที่ได้รับการปรับเพิ่มจากบัญชี ข. เฉลี่ยร้อยละ 26



บัญชีเงินเดือนข้าราชการอัยการกับข้าราชการพลเรือน

ก่อน 1 เมษายน 2535 บัญชีเงินเดือนข้าราชการอัยการกำหนดไว้ 5 ชั้น อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของข้าราชการอัยการ เท่ากับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของข้าราชการพลเรือนตำแหน่งระดับ 6 อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของข้าราชการอัยการมากกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่งระดับ

11 อยู่ 1 ชั้น

เมื่อมีการปรับเงินเดือนข้าราชการทุกประเภทในวันที่ 1 เมษายน 2535 บัญชีเงินเดือนข้าราชการอัยการได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก มีการขยายชั้นของข้าราชการอัยการจาก 6 ชั้น เป็น 8 ชั้น เพิ่มขึ้นอีก 2 ชั้น ทำให้บัญชีเงินเดือนข้าราชการอัยการที่เคยเทียบได้กับข้าราชการพลเรือนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม บัญชีเงินเดือนข้าราชการอัยการ หมายเลข 1 ชั้นเงินเดือนบางชั้นเหมือนกับข้าราชการพลเรือนแต่บางชั้นไม่เหมือนกับข้าราชการพลเรือน ในการเปรียบเทียบจึงต้องนำเอาชั้นที่ใกล้เคียงของข้าราชการพลเรือนมาเปรียบเทียบ

การปรับเงินเดือนของอัยการครั้งนี้ ได้มีการขยายอัตราเงินเดือนชั้นสูงเพิ่มขึ้นไปอีก อัตราเงินเดือนชั้นสูงสุดของข้าราชการอัยการได้รับการปรับเพิ่มขึ้นจากเดิมประมาณร้อยละ 50 ซึ่งมีผลทำให้ตำแหน่งอัยการสูงสุด ซึ่งเดิมมีอัตราเงินเดือนชั้นสูงสุดมากกว่าปลัดกระทรวง 1 ชั้น หรือประมาณร้อยละ 4 และเท่ากับทหารชั้นยศ พล.อ.ที่ครองยศอัตราจอมพล ได้รับอัตราเงินเดือนชั้นสูงสุดมากกว่าตำแหน่งที่เคยเทียบไว้เดิม คือทำให้อัยการสูงสุดมีอัตราเงินเดือนชั้นสูงสุดมากกว่าปลัดกระทรวงประมาณ 3 ชั้น หรือประมาณร้อยละ 12 และสูงกว่าทหารชั้นยศ พล.อ.ที่ครองยศอัตราจอมพลประมาณ 2 ชั้น หรือประมาณร้อยละ 7 เฉลี่ยทั้งบัญชีข้าราชการอัยการจะได้รับการปรับเงินเดือนสูงกว่าบัญชี ข. ร้อยละ 30 ส่วนข้าราชการพลเรือนได้รับเพิ่มจากบัญชี ข. เฉลี่ยร้อยละ 28

นอกจากนี้แล้วข้าราชการอัยการตั้งแต่ชั้น 2 ขึ้นไป จะได้รับเงินประจำตำแหน่งทุกคนในอัตราตั้งแต่ 1,200 บาท ถึง 15,000 บาท ส่วนข้าราชการพลเรือนนั้นจะได้รับเฉพาะตำแหน่งที่ได้กำหนดเป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะเท่านั้น ดังนั้น การปรับปรุงเงินเดือนของข้าราชการครั้งนี้จึงเป็นการขยายฐานความแตกต่างระหว่างข้าราชการอัยการกับข้าราชการพลเรือนให้มากยิ่งขึ้น ทำให้ฐานะข้าราชการพลเรือนตกต่ำลงกว่าเดิม เมื่อเทียบกับข้าราชการอัยการ

บัญชีเงินเดือนข้าราชการตุลาการ กับข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการตุลาการเป็นข้าราชการอีกประเภทหนึ่งที่พยายามจะปรับปรุงเงินเดือนให้เหนือกว่าข้าราชการประเภทอื่น ๆ เช่นเดียวกับข้าราชการอัยการ ทุกครั้งที่มีการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการ ข้าราชการตุลาการก็จะเรียกร้องให้มีการปรับเงินเดือนให้สูงยิ่งขึ้น โดยอ้างถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่สามารถไปประกอบอาชีพอื่นได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คล้ายกับว่าข้าราชการประเภทอื่นปฏิบัติงานไม่สุจริต คิดคดฉ้อโกงอยู่เสมอ สามารถออกไปประกอบอาชีพอื่นเสริมได้ หากเป็นไปตามข้ออ้างดังกล่าวแล้ว ประเทศชาติคงจะล่มจมตกเป็นทาสของผู้อื่น เช่นเดียวกับประเทศเพื่อนบ้านบางประเทศ โดยข้อเท็จจริงแล้วข้าราชการพลเรือนซึ่งมีจำนวนประมาณ 1.8 ล้านคน มีอยู่เพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ออกไปหาลาไฟพิเศษ และทำการทุจริตประพฤติมิชอบ

ก่อน 1 เมษายน 2535 ข้าราชการทุกประเภทใช้บัญชีเงินเดือนบัญชี ข. บัญชีเงินเดือนข้าราชการตุลาการจะแบ่งออกเป็น 9 ชั้น โดยชั้น 9 เป็นเงินเดือนของประธานศาลฎีกา และมีชั้นเงินเดือนเพียงชั้นเดียวเช่นเดียวกับข้าราชการการเมืองทั่วไป โดยได้รับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนของนายกรัฐมนตรีเมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนบัญชี ข. ของข้าราชการตุลาการกับบัญชี ข. ของข้าราชการพลเรือนแล้ว เงินเดือนบัญชี ข. ของข้าราชการตุลาการชั้น 8 สูงกว่าข้าราชการพลเรือนตำแหน่งปลัดกระทรวง 3 ชั้น ทั้งนี้ไม่ได้มีการเปรียบเทียบกับเงินเดือนของข้าราชการตุลาการ ชั้น 9 ซึ่งกล่าวได้ว่าเงินเดือนข้าราชการตุลาการนั้นสูงกว่าข้าราชการทุกประเภท เนื่องจากการให้ความสำคัญต่อข้าราชการตุลาการนั่นเอง แต่อย่างไรก็ดีก็ได้มีการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับข้าราชการประเภทอื่นด้วย เนื่องจากข้าราชการทุกประเภทอยู่ภายใต้รัฐบาลเดียวกัน

ในการปรับเงินเดือนข้าราชการเมื่อ 1 เมษายน 2535 ข้าราชการตุลาการไม่ยอมรับบัญชีเงินเดือนที่รัฐบาลเสนอ รัฐบาลจึงได้มีมติให้นำบัญชี จ. ที่อยู่ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตุลาการมาใช้แทนบัญชี ข. บัญชีเงินเดือนบัญชี จ. จึงมีชั้นเงินเดือนที่ไม่เหมือนกับข้าราชการ

การพลเรือนในบัญชีหมายเลข 1 ดังนั้นในการเปรียบเทียบชั้นเงินเดือนของบัญชีเงินเดือนของข้าราชการตุลาการกับข้าราชการพลเรือน จึงต้องเปรียบเทียบในชั้นที่ใกล้เคียงกัน อาจสรุปได้ว่า การปรับเงินเดือนข้าราชการตุลาการจากบัญชี ข. ไปสู่อบัญชี ง. นั้น เป็นการมุ่งเน้นการปรับในช่วงเงินเดือนของข้าราชการตุลาการระดับล่างมากกว่าช่วงเงินเดือนในระดับสูง โดยเฉลี่ยทั้งบัญชีแล้ว ข้าราชการตุลาการจะปรับเพิ่มขึ้นจากบัญชี ข. ประมาณร้อยละ 31 ส่วนข้าราชการพลเรือนจะปรับเพิ่มขึ้นจากบัญชี ข. ประมาณร้อยละ 26 หรือถ้าคิดเพิ่มเฉพาะข้าราชการพลเรือนในกลุ่มตำแหน่งระดับ 6 ขึ้นไป ข้าราชการพลเรือนจะได้รับการปรับเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 27

ข้อเสนอบัญชีเงินเดือนของข้าราชการตุลาการ

เนื่องจากข้าราชการตุลาการไม่ยอมรับบัญชีเงินเดือนที่รัฐบาลกำหนดในรัฐบาล นายอานันท์ ปันยารชุน ดังนั้นในรัฐบาล นายชวน หลีกภัย กระทรวงยุติธรรมจึงได้จัดทำบัญชีเงินเดือนข้าราชการตุลาการ หลายเลข 1 ให้รัฐบาลพิจารณา โดยมีลักษณะบัญชีเงินเดือนข้าราชการตุลาการดังนี้

ลักษณะบัญชีเงินเดือนข้าราชการตุลาการ หมายเลข 1 ที่เสนอนี้ เป็นการเสนอเพื่อปรับเงินเดือนของข้าราชการตุลาการให้สูงขึ้นอีกครั้ง จากบัญชี ง. ที่ได้รับการปรับเมื่อ 1 เมษายน 2535 ซึ่งข้าราชการตุลาการได้รับการปรับเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 31 (ตารางแนบท้ายข้อ (ก)) และเป็นอัตราการเพิ่มที่มากกว่าข้าราชการพลเรือนอยู่แล้ว ในการเสนอครั้งนี้แทนที่จะเป็นการปรับปรุงบัญชี ง. ของข้าราชการตุลาการให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับข้าราชการประเภทอื่น แต่ปรากฏว่าบัญชีเงินเดือนที่เสนอนี้ครั้งนี้เป็นการเสนอให้ข้าราชการตุลาการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากบัญชี ข. โดยเฉลี่ยร้อยละ 69 (ตารางแนบท้ายข้อ (ข)) หรือจะได้รับการปรับเพิ่มสูงขึ้นจากที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (บัญชี ง.) อีกเฉลี่ยร้อยละ 28 (ตารางแนบท้ายข้อ (ง)) ทั้งนี้ยังไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง

ส่วนเงินประจำตำแหน่งก็ได้มีการเสนอในรูปแบบที่สูงกว่าข้าราชการประเภทอื่นมาก เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการประเภทอื่นต่ำสุดกำหนดไว้เดือนละ 1,200 บาท สูงสุดของข้าราชการทหาร ตำรวจ พลเรือน เดือนละ 13,500 บาท อัยการ เดือนละ 15,000 บาท แต่ของข้าราชการตุลาการนั้นต่ำสุด 12,000 บาท สูงกว่าข้าราชการประเภทอื่น 10 เท่า หรือร้อยละ 900 สูงสุด 40,000 บาท สูงกว่าข้าราชการประเภทอื่น 3 เท่า หรือร้อยละ 196 เงินเดือนขั้นต่ำสุดมากกว่าข้าราชการพลเรือนตำแหน่งระดับ 6 ขั้นต่ำ ร้อยละ 13 เงินเดือนขั้นสูงสุดมากกว่าเงินเดือนขั้นสูงสุดของข้าราชการพลเรือนร้อยละ 18 ดังนั้น เมื่อรวมเงินประจำตำแหน่งแล้ว บัญชีเงินเดือนข้าราชการตุลาการ

ชั้น	จำนวนชั้น	เงินเดือนขั้นต่ำ-ขั้นสูง (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)
1	3	11,000-13,000	—
2	10	19,000-29,200	12,000
3	9	25,000-37,100	15,000
4	8	27,800-39,650	20,000
5	7	32,450-43,250	25,000
6	5	37,850-45,800	32,000
7	3	43,750-47,850	35,000
8	1	48,000	38,000
9	1	50,000	40,000

ที่เสนอนี้จะได้รับการปรับเพิ่มขึ้นจากบัญชี ข. เฉลี่ยร้อยละ 146 (ตารางแนบท้ายช่อง (ก)) หรือเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (บัญชี ง.) เฉลี่ยร้อยละ 89 (ตารางแนบท้ายช่อง (จ))

การที่ข้าราชการตุลาการเสนอให้รัฐบาลพิจารณาปรับปรุงเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างมากเช่นนี้เป็นการหลงตนเองว่ากลุ่มตนเท่านั้นที่มีความสำคัญที่สุด ข้าราชการประเภทอื่นไม่มีความสำคัญ รับเงินเดือนเท่าไรก็ได้ ข้าราชการตุลาการเท่านั้นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวด เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งจึงต้องสูงกว่าข้าราชการประเภทอื่น ข้อเสนอการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนข้าราชการตุลาการในครั้งนี้มีรายละเอียดการปรับเพิ่มสูงขึ้น ดังตารางแนบท้าย

การเรื่องนี้โดยตรง การพิจารณาบัญชีเงินเดือนของข้าราชการแต่ละประเภทจะพิจารณาพร้อมกับบัญชีเงินเดือนของข้าราชการประเภทอื่นด้วย จึงทำให้รูปแบบบัญชีเงินเดือนของข้าราชการแต่ละประเภทสอดคล้องกัน ไม่เป็นไปแบบมือใครยาวสาวได้สาวเอา รูปแบบบัญชีเงินเดือนบัญชี ก. ข. ค. หรือ ง. ของข้าราชการแต่ละประเภทจึงสอดคล้องกัน มีการเปรียบเทียบความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ให้อัตราเงินเดือนของข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่งมากกว่าอีกประเภทหนึ่งโดยไม่มีเหตุผล

ส่วนการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนเมื่อ 1 เมษายน 2535 นี้ เป็นการริเริ่มของฝ่ายข้าราชการพลเรือนโดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบราชการพลเรือนให้มีขนาด

เปรียบเทียบการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการตุลาการจากบัญชี ข. ไปสู่อัตราบัญชีหมายเลข 1 (ที่ตุลาการเสนอ)

ขั้น	เงินเดือนบัญชี ข. ขั้นต่ำ-สูง (1)	เงินเดือนบัญชี ง. ขั้นต่ำ-สูง (2)	เงินเดือนบัญชี หมายเลข 1 ขั้นต่ำ-สูง (ที่เสนอ) (3)	เงินประจำตำแหน่ง (ที่เสนอ) (4)	ส่วนที่เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ				
					(ก) (2)-(1)	(ข) (3)-(1)	(ค) (3)+(4) -(1)	(ง) (3)-(2)	(จ) (3)+(4) -(2)
1	7,780-9,600	9,730-12,080	11,000-13,000	—	25.4	43.3	43.3	14.3	14.3
2	9,600-18,100	12,080-22,770	19,000-29,200	12,000	25.8	87.2	179.7	49.1	122.7
3	13,970-25,100	16,470-32,500	25,000-37,100	16,000	31.6	72.6	153.3	31.1	92.4
4	16,300-27,300	22,770-36,250	27,800-39,650	20,000	36.6	65.9	161.0	21.4	90.9
5	17,150-30,600	23,870-40,000	32,450-43,250	26,000	35.3	74.3	183.4	28.6	109.1
6	19,050-31,700	26,270-41,250	37,850-46,800	32,000	34.6	79.3	212.9	33.0	131.9
7	20,950-31,700	28,750-41,250	43,750-47,850	36,000	34.0	85.0	224.0	37.8	141.3
8	26,200-33,900	36,000-43,750	48,000	38,000	24.1	71.4	99.3	29.3	64.7
9	36,100	46,250	50,000	40,000	28.1	38.5	60.4	6.1	35.8
เฉลี่ย					30.6	68.8	146.4	28.1	89.2

หมายเหตุ : เงินเดือนบัญชี ข. และบัญชี ง. ขั้น 8 มีเงินประจำตำแหน่งเดือนละ 15,000 บาท ขั้น 9 เดือนละ 40,000 บาท
ข้อมูลจากส่วนคำตอบแทนและสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.

ผลการปรับเงินเดือนเมื่อ 1 เมษายน 2535

การปรับปรุงเงินเดือนในครั้งนี้แตกต่างจาก การปรับปรุงเงินเดือนเมื่อ 1 ตุลาคม 2531 การปรับปรุงเงินเดือนครั้งก่อนนั้น รัฐบาลได้กำหนดนโยบายอย่างแน่ชัดว่า จะต้องมีการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการทุกประเภท โดยมอบให้รองนายกรัฐมนตรี เป็นผู้รับผิดชอบดำเนิน

กะทัดรัดมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของตลาดและสังคม จึงได้มีการแก้ไขและยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 กำหนดให้มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 และ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือนตามบัญชีหมายเลข 1 พร้อมทั้งกำหนดให้มีเงินประจำตำแหน่งเงินเพิ่มในสายวิชาชีพเฉพาะและ



เชี่ยวชาญเฉพาะเมื่อรัฐบาลเห็นชอบให้มีการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการตามข้อเสนอของ ก.พ. ก็จะมีผลกระทบต่อข้าราชการประเภทอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบค่าตอบแทน ดังนั้นข้าราชการแต่ละประเภทจึงได้เสนอบัญชีเงินเดือน วิธีการกำหนดเงินเพิ่มประจำตำแหน่ง และจำนวนขั้นเงินเดือนให้รัฐบาลพิจารณา โดยไม่มีคณะบุคคลใดที่จะช่วยพิจารณาและเสนอความเห็นให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาถึงความเหมาะสม และสอดคล้องกับข้าราชการประเภทอื่น ข้าราชการแต่ละประเภทจะนำหลักการพื้นฐานของข้าราชการพลเรือนมาปรับใช้โดยนำเอาส่วนที่จะได้รับประโยชน์มากที่สุดมาใช้กับข้าราชการกลุ่มตน เช่น ข้าราชการทหารตำรวจก็นำขั้นเงินเดือนในอันดับสูงมาใช้ ข้าราชการอัยการก็ได้ปรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งต่าง ๆ ให้สูงขึ้นมากกว่าของข้าราชการพลเรือนขยายขั้นอัยการจาก 6 ขั้นเป็น 8 ขั้นเงินเพิ่มประจำตำแหน่งก็กำหนดให้สูงกว่าของข้าราชการพลเรือน เช่นเงินประจำตำแหน่งนักบริหารในระดับตำแหน่งปลัดกระทรวงข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้เดือนละ 13,500 บาท อัยการสูงสุดได้รับเดือนละ 15,000 บาท อธิบดีได้รับเดือนละ 10,500 บาท รองอัยการสูงสุดได้รับเดือนละ 12,200 บาท ส่วนข้าราชการตุลาการก็พยายามที่จะให้รัฐบาลปรับปรุงเงินเดือนและเงินเพิ่มประจำตำแหน่งให้สูงกว่าข้าราชการประเภทอื่น ข้อเสนอของข้าราชการตุลาการนั้น เงินเดือนขั้นต่ำเท่ากับ 11,000 บาท มากกว่าเงินเดือนขั้นต้นของตำแหน่งระดับ 6 ข้าราชการตุลาการชั้น 1 ได้รับเงินเดือนขั้นต้น 11,000 บาท นี้ เป็นข้าราชการตุลาการฝึกหัดที่ใช้เวลาเข้ารับการอบรม ทั้งนี้ไม่มีการกิจการ

ด้านพิจารณาคดีความแต่ประการใด เมื่อย่างเข้าปีที่สองจะกระโดดขึ้นไปรับเงินเดือนในขั้น 19,000 บาท และเมื่อรวมกับเงินเพิ่มเดือนละ 12,000 บาท แล้วจะได้รับเดือนละ 31,000 บาท ซึ่งจะเห็นได้ว่าภายในเวลา 1 ปี จะได้รับเงินเพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 82 เงินเพิ่มประจำตำแหน่งข้าราชการตุลาการที่เสนอมีตั้งแต่ 12,000 บาท ถึง 50,000 บาท ซึ่งอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่ข้าราชการตุลาการเสนอนั้นจะสูงกว่าข้าราชการประเภทอื่นมากหากเป็นไปตามข้อเสนอดังกล่าวแล้วก็จะมผลกระทบต่อข้าราชการทหาร ตำรวจ อัยการ และข้าราชการพลเรือนเป็นอย่างมาก

ข้าราชการแต่ละประเภทจะกล่าวอ้างเสมอว่ากลุ่มตนมีความสำคัญ และมีความจำเป็นเหนือกว่าข้าราชการประเภทอื่น จึงควรได้รับเงินเดือนสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ข้าราชการกลุ่มตนจำนวนน้อย การปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นจึงใช้เงินไม่มากไม่กระทบต่องบประมาณแผ่นดิน บ้างก็กล่าวอ้างถึงความสำคัญของงานวิชาชีพของตนที่ข้าราชการประเภทอื่นด้อยกว่า เช่น เป็นงานที่เสี่ยงภัยเป็นผู้ดูแลความยุติธรรม เป็นที่พึ่งสุดท้ายของประชาชน สารพัดความสำคัญที่สามารถนำมากล่าวอ้างได้ เสมือนหนึ่งว่าข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานอยู่ตามกระทรวงทบวง กรมต่าง ๆ ไม่มีความสำคัญอะไรเลย เงินเดือน และค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ควรได้จึงต้องได้รับน้อยกว่าข้าราชการประเภทอื่น ดังนั้นระบบค่าตอบแทนที่ ก.พ. กำหนดขึ้นมานั้นจึงเป็นบันไดให้ข้าราชการประเภทอื่นเหยียบย่ำขึ้นไป เพื่อให้อยู่เหนือกว่าข้าราชการพลเรือน

การดำเนินการปรับปรุงระบบบัญชีเงินเดือนหรือระบบค่าตอบแทน โดยไม่มีหน่วยกลางรับผิดชอบที่จะทำให้แก่ข้าราชการทุกประเภทพร้อมกัน จะก่อให้เกิดความแตกแยกและความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการในแต่ละประเภท การที่ ก.พ. เป็นผู้ริเริ่มปรับปรุงระบบต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนที่มีผลกระทบต่อรายได้ของข้าราชการ โดยหวังว่าองค์การกลางต่างๆ จะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเช่นเดียวกันนั้น เป็นการคาดหวังที่สูงเกินควรเพราะการริเริ่มปรับปรุงระบบเงินเดือนของ ก.พ. เมื่อ 1 เมษายน 2535 เป็นการพิสูจน์ให้เห็นข้อเท็จจริงว่า ข้าราชการแต่ละประเภทหวังจะใช้ ก.พ. เป็นบันไดที่จะเหยียบย่ำให้ตนสูงขึ้นกว่าที่ ก.พ. กำลังดำเนินการอยู่รัฐบาลก็ไม่มีมาตรการหรือผู้รับผิดชอบโดยตรงที่

จะช่วยพิจารณาถึงความเสมอภาคระหว่างข้าราชการแต่ละประเภท การพิจารณาข้อเรียกร้องจึงเป็นไปตามข้อเสนอของรัฐมนตรีที่ดูแลข้าราชการแต่ละประเภท ซึ่งรัฐมนตรีก็จะต้องพิจารณาคำเนิการตามข้อเสนอของข้าราชการภายในสังกัด มิฉะนั้นรัฐมนตรีก็จะถูกกล่าวหาว่าไม่เอาใจใส่ข้าราชการภายในกระทรวง ไม่ต่อสู้เรียกร้องข้อเสนอต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการ ปฏิบัติงาน ไม่มีประสิทธิภาพ รัฐมนตรีที่ไม่อยากได้รับการกล่าวโทษจากข้าราชการในสังกัด ทั้ง ๆ ที่ได้ดำเนินการอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว ก็จะต้องพยายามเรียกร้องและต่อสู้ให้ได้ตามข้อเสนอ เพื่อสร้างภาพพจน์ของตนให้ดูดีในสายตาของข้าราชการภายในกระทรวง

ในการกำหนดเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการนั้น ได้เน้นความสำคัญของตำแหน่งบริหารมากกว่าวิชาการมาก ซึ่งขัดกับหลักการที่มีการกล่าวกันว่าจะต้องให้ความสำคัญของตำแหน่งวิชาการ เพราะเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาระบบความคิดริเริ่ม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไม่มีอำนาจบารมีที่จะเป็นผู้สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ไม่มีผลประโยชน์ตอบแทนจากตำแหน่งหน้าที่ เช่น รถประจำตำแหน่ง การกำหนดเงินประจำตำแหน่งในลักษณะปัจจุบันจึงเป็นการเหยียบย่ำตำแหน่งทางวิชาการให้ถดถอยลงไป ก็จะก่อให้เกิดความแตกแยก ไม่มีความรักและความสามัคคีในหมู่ข้าราชการ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับเงินประจำตำแหน่งของตุลาการและอัยการแล้วจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน เงินประจำตำแหน่งของตุลาการหรืออัยการจะมีเพียงประเภทเดียว ทุกคนที่เป็นข้าราชการตุลาการหรืออัยการไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งบริหาร หรือไม่ก็ตาม จะได้รับเงินประจำตำแหน่งเท่ากันทุกคนเมื่ออยู่ในชั้นเดียวกัน จึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาความแตกแยก

รัฐบาลญี่ปุ่นได้คำนึงถึงความเสมอภาคของอัตราเงินเดือนที่ข้าราชการจะได้รับเป็นอย่างมาก บุคคลที่เข้ารับราชการครั้งแรกไม่ว่าจะเข้าเป็นข้าราชการประเภทใด ปฏิบัติงานในท้องที่ใดก็ตามหากมีคุณวุฒิและความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน อายุใกล้เคียงกัน จะได้รับอัตราเงินเดือนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่เมื่อทำงานในช่วงระยะหนึ่งแล้ว อัตราเงินเดือนจะแตกต่างกันไปตามระดับตำแหน่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละคน ทั้งนี้รัฐบาลญี่ปุ่นได้ถือหลักว่าบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณวุฒิอย่างเดียวกัน และมีอายุใกล้เคียงกัน ต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรง

ชีพที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้น เมื่อเริ่มเข้าปฏิบัติงานในองค์การจึงจะต้องได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานในอัตราที่ใกล้เคียงกันและเพียงพอต่อการดำรงชีพ ส่วนอนาคตนั้นจะขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคล

การปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการในวันที่ 1 เมษายน 2535 เป็นการริเริ่มของข้าราชการฝ่ายพลเรือน โดยได้ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล เมื่อได้มีการยอมรับในหลักการและรูปแบบบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนแล้ว ข้าราชการประเภทอื่นก็นำหลักการและส่วนที่ได้เปรียบของบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนไปปรับใช้กับบัญชีเงินเดือนของตน ผลประการสุดท้ายที่ออกมาคือ ข้าราชการพลเรือนจะได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 26 ข้าราชการทหารตำรวจ เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 31 ข้าราชการอัยการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 30 และข้าราชการตุลาการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 31 การริเริ่มในการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน จึงเป็นหนทางให้ข้าราชการประเภทอื่นนำไปปรับปรุงระบบเงินเดือนของกลุ่มตนให้ดีกว่าของข้าราชการพลเรือน การปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการโดยไม่มีจุดศูนย์กลางในการดำเนินการที่แน่ชัด ปล่อยให้แต่ละองค์การกลางดำเนินการตามแนวความคิดของตน จะเป็นการคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มตนเป็นสำคัญ จะก่อให้เกิดความลักลั่นและความได้เปรียบเสียเปรียบของข้าราชการแต่ละประเภทเป็นอย่างมาก ดังนั้น การปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการในแต่ละครั้ง จึงต้องมีศูนย์กลางดำเนินการ และต้องสามารถหาข้อยุติในแนวความคิดการกำหนดอัตราเงินเดือนของข้าราชการในแต่ละประเภทได้อย่างสอดคล้องต้องกันก่อนประกาศใช้บังคับ เพื่อให้บัญชีเงินเดือนของข้าราชการแต่ละประเภทสอดคล้องกันไม่เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบซึ่งกันและกัน

รายงานวิจัยเรื่อง ความต้องการ ในการรับราชการ ของนิสิตนักศึกษา



สงคมไทยในอดีตให้การยอมรับว่าอาชีพราชการ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีสถานภาพทางสังคมสูง ได้รับการยอมรับนับถือและเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง สามารถยึดการรับราชการเป็นอาชีพได้ตลอดไปจึง ทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถต่างนิยมที่จะเข้ารับราชการ ต่อมาเมื่อระบบธุรกิจเอกชนขยายตัวเพิ่มขึ้น พ่อค้าหรือธุรกิจ เอกชนเริ่มเข้ามามีสถานภาพทางสังคมสูงขึ้น บางบริษัทได้ รับการยอมรับว่าเป็นหน่วยงานที่ดีมีความมั่นคง คำตอบ แทนคัมกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างจริงจัง ทำให้ ผู้ที่มีฝีมือมีความรู้ความสามารถจำนวนมากไม่น้อยที่ผลออก จากราชการไปสู่ภาคเอกชน

เพื่อจุดใจคนตีมีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบ ราชการมากขึ้นและรักษาบุคคลเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสม การวิจัยของสำนักงาน ก.พ. ในเรื่อง "ความต้องการในการ รับราชการของนิสิตนักศึกษา" จึงเป็นการศึกษาถึงสภาพ ความต้องการของนิสิตนักศึกษาที่อยู่ในชั้นปีสุดท้าย ซึ่งเป็นกำลังคนที่อยู่ระหว่างการตัดสินใจเลือกอาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องนี้ เพื่อให้ทราบแนว ไน้มของความต้องการในการรับราชการของนิสิตนักศึกษา และเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่จูงใจหรือไม่จูงใจให้นิสิต นักศึกษาเข้ารับราชการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตนักศึกษา ที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีสุดท้ายของหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรีในปีการศึกษา 2534 ของมหาวิทยาลัยจำกัดรับ ของรัฐ ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด รวมทั้งสิ้น 2,186 คน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาทัศนคติของนิสิตนักศึกษาต่ออาชีพ ราชการ พบว่านิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่มีทัศนคติไม่แน่ใจ ต่ออาชีพราชการ รองลงมาคือมีทัศนคติในทางลบ และมี ทัศนคติในทางบวกตามลำดับ และเมื่อพิจารณาแต่ละข้อ ความที่แสดงลักษณะต่าง ๆ ของอาชีพราชการพบว่า ข้อ ความที่นิสิตนักศึกษามีทัศนคติไม่แน่ใจส่วนใหญ่เป็นข้อ ความในเชิงบวก เช่น อาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ สูง มีสวัสดิการดี มีโอกาสสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ยกย่อง แก่คนทั่วไปได้บ้าง มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ

ผู้วิจัย : ดร.เฉลิม-ศรีผดุง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร งานบุคคลภาครัฐ น.ส.ตฤณี บุญสิงห์ จ.วิเคราะห์งานบุคคล 8 นายวรพัฒน์ ทิวอนอม จ.วิเคราะห์งานบุคคล 6 นางจิราพร วิโรจน์ชิวิน (เจ้าประเสริฐ) จ.วิเคราะห์งานบุคคล 4

งานได้มากกว่าอาชีพอื่น สามารถทำงานโดยอิสระ มีอำนาจบารมีเป็นต้น และเมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของนิสิตนักศึกษากับทัศนคติต่ออาชีพราชการ ปรากฏว่าอาชีพของบิดาและรายได้ของบิดามีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่ออาชีพราชการ ในขณะที่เพศของนิสิตนักศึกษา ผลการเรียน อาชีพและรายได้ของมารดา การศึกษาของบิดา-มารดา การมีชีวิตรอยู่ของบิดา-มารดา ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่ออาชีพราชการ

ผลการศึกษาลักษณะงานที่นิสิตนักศึกษาต้องการยึดเป็นอาชีพ ปรากฏว่า ลักษณะงานที่นิสิตนักศึกษาเลือกตอบมากที่สุด 5 อันดับแรก เรียงลำดับได้แก่ งานที่มีรายได้ดี งานที่มีความมั่นคง งานที่มีสวัสดิการดี งานที่สอดคล้องกับอุปนิสัย และงานที่มีอิสระในการทำงาน และนิสิตนักศึกษาได้แสดงว่าลักษณะงานที่นิสิตนักศึกษาประสงค์จะยึดเป็นอาชีพนั้น อันดับแรกคือ อาชีพลูกจ้างบริษัท/ธุรกิจเอกชน รองลงมาคือการประกอบกิจการส่วนตัวและการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ อันดับสุดท้ายคือการรับราชการ เมื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของนิสิตนักศึกษากับลักษณะงานอาชีพที่ตรงกับงานที่ต้องการทำมากที่สุด ปรากฏว่าเพศของนิสิตนักศึกษา อาชีพ รายได้ของบิดา-มารดา มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานอาชีพที่นิสิตนักศึกษาต้องการยึดเป็นอาชีพ กล่าวคือ นิสิตนักศึกษาชายเลือกที่จะประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างบริษัท/ธุรกิจเอกชน มากกว่านิสิตนักศึกษาหญิง ในขณะที่นิสิตนักศึกษาหญิงจะเลือกอาชีพเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจหรือรับราชการ มากกว่านิสิตนักศึกษาชาย

เหตุผลที่นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ไม่ต้องการรับราชการ 5 อันดับแรก ได้แก่ อาชีพราชการเป็นงานที่เงินเดือนน้อย/สวัสดิการไม่ดี ลักษณะงานซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อ งานอึดอาดล่าช้า มีการเล่นพรรคเล่นพวก และมีการทุจริตมาก สำหรับผู้ที่ต้องการรับราชการให้เหตุผลที่ต้องการรับราชการ 5 อันดับแรกได้แก่ งานราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง มีสวัสดิการดี สามารถศึกษาต่อได้ง่าย สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ง่ายและเป็นอาชีพที่มีเกียรติสูงในสังคม ผลการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของนิสิตนักศึกษากับความต้องการในการรับราชการ พบว่า ผลการเรียน อาชีพของบิดา-มารดา รายได้ของบิดา-มารดาและลักษณะงานที่ต้องการทำมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการรับราชการของนิสิตนักศึกษา

ข้อเสนอแนะ

เพื่อดำเนินการจูงใจให้นิสิตนักศึกษาเข้ามารับราชการ ผู้วิจัยได้เสนอไว้ในรายงานการวิจัย ดังนี้

1. เกี่ยวกับค่าตอบแทน จะต้องเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

1.1 การให้มีการใช้บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข 2, 3, 4 และ 5 ซึ่งกำหนดขึ้นไว้เพื่อช่วยให้ลดความแตกต่างในเรื่องค่าตอบแทนระหว่างรัฐกับเอกชน

1.2 ควรกำหนดเงินเพิ่มพิเศษเฉพาะสายอาชีพที่ขาดแคลน หรือสายอาชีพที่เป็นความต้องการของตลาด

1.3 การให้ค่าตอบแทนที่แตกต่างกันระหว่างสายอาชีพที่ขาดแคลนและไม่ขาดแคลน

1.4 การให้ค่าตอบแทนที่ต่างกันในสาขาการศึกษา ด้านวิชาการ การแพทย์ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม หรือวิทยาศาสตร์อื่น ๆ ด้านสาขาสังคมศาสตร์

2. เกี่ยวกับการสรรหา

2.1 สร้างระบบให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาชั้นนำและมีผลการเรียนดีเด่น สามารถเข้ารับราชการโดยวิธีการคัดเลือกให้อย่างรวดเร็ว

2.2 ขยายการให้ทุนรัฐบาลสำหรับการศึกษาในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาภายในประเทศ

2.3 พิจารณาจัดสรรทุนรัฐบาลให้แก่นิสิตนักศึกษาบางสาขาวิชา โดยเฉพาะสาขาวิชาที่ทางราชการเห็นว่าเป็น จำเป็น โดยให้แก่ผู้ที่มีคะแนนเรียนดีเด่นโดยวิธีการคัดเลือก และให้บุคคลเหล่านั้นที่ผ่านการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกได้เข้ามารับราชการระยะหนึ่งก่อนจะไปศึกษาเพื่อสร้างความผูกพันกับส่วนราชการ

2.4 ปรับปรุงเงื่อนไขการรับทุนรัฐบาล โดยนำระบบการให้ผู้รับทุนเป็นข้าราชการตั้งแต่วันเริ่มรับทุน

3. เกี่ยวกับทางก้าวหน้า

3.1 จัดทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน นอกจากเพื่อให้ข้าราชการทราบทางก้าวหน้าของตนเองแล้วจะต้องเผยแพร่ไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ที่เข้าสู่ระบบราชการได้มองเห็นเส้นทางอาชีพและทางก้าวหน้าของแต่ละสายงาน

3.2 สร้างทางก้าวหน้าพิเศษ โดยมีทางก้าวหน้าในอาชีพที่ก้าวลัดไปไม่เป็นไปตามปกติที่เรียกว่า "ทางด่วนสำหรับคนเก่ง (Fast Stream)"



4. เกี่ยวกับระบบงาน

4.1 สร้างระบบการย้ายสลับเปลี่ยนข้าราชการภายในกรมหรือในกระทรวงให้คล่องตัวเพื่อให้ข้าราชการมีโอกาสได้เปลี่ยนลักษณะการปฏิบัติงานและเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ของตนเอง

4.2 สร้างระบบให้ข้าราชการสามารถ ไปปฏิบัติงานในต่างกรม ต่างกระทรวง ได้เป็นชั่วคราวระยะหนึ่ง เพื่อให้มีโอกาสได้ปฏิบัติงานใหม่ๆ มีประสบการณ์ในงานเพิ่มขึ้นและเพื่อการติดต่อประสานงานกับบุคคลต่างๆ ได้กว้างขึ้น

4.3 ยกเลิกสายการบังคับบัญชาในสายงานวิชาการ โดยมีการทำงานในลักษณะ network, task force

4.4 สร้างระบบให้มีการยืดหยุ่นหลักเกณฑ์ข้อบังคับบางอย่างที่ไม่มีผลเสียต่อราชการโดยมุ่งการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นหลัก

4.5 ยกเลิกระเบียบกฎเกณฑ์เก่าๆ ซึ่งยังคงใช้อยู่ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และค่านิยมปัจจุบัน

4.6 ส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการ ใช้คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

5. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

5.1 สร้างระบบให้นิสิตนักศึกษาได้รับรู้หรือใกล้ชิดสิ่งเกี่ยวกับราชการ เช่น จัดโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์

ระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยกับผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนราชการ

5.2 สำนักงาน ก.พ. จัดส่งเจ้าหน้าที่ไป ให้ความรู้เรื่องระบบราชการและตำแหน่งงาน ต่างๆ แก่นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 4 เพื่อนิสิตนักศึกษาจะได้มีข้อมูลที่สมบูรณ์ประกอบการตัดสินใจเลือกอาชีพ

5.3 สำนักงาน ก.พ. น่าจะเป็นศูนย์กลางส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานให้นิสิตนักศึกษาได้เข้ามาฝึกปฏิบัติงานในส่วนราชการในด้านต่างๆ มากขึ้น

5.4 ต้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานและผลงานทุกด้านที่ราชการได้ทำไปอย่างได้ผล มีผลถึงมือประชาชน เพื่อให้ นิสิตนักศึกษาและประชาชนได้รับข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์เกี่ยวกับระบบราชการและงานราชการ

เรียบเรียงจากการวิจัยเรื่อง "ความต้องการในการรับราชการของนิสิตนักศึกษา" สำนักงาน ก.พ.

หัวหน้าส่วน ราชการประจำจังหวัด: ควรเป็นตัวแทนกระทรวง หรือตัวแทนกรม

สารบรรณ

หหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ไม่ว่าจะเป็
นป่าไม้จังหวัด สรรพสามิตจังหวัด แรงงานจังหวัด
หรือสาธารณสุขจังหวัด ต่างก็เป็ตัวแทนส่วนราชการใน
ส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
ด้วยกัน แต่มีสิ่งที่แตกต่างกันอยู่ในตัว เช่นบางตำแหน่ง
เป็ตัวแทนกระทรวง บางตำแหน่งเป็ตัวแทนกรม และ
บางตำแหน่งอ้างว่าเป็นตัวแทนกระทรวง แต่ก็มีหัวหน้า
ส่วนราชการประจำจังหวัดของกรมในกระทรวงนั้นไปเป็
ตัวแทนอยู่ในจังหวัดเดียวกับที่มีตัวแทนกระทรวงนั้น

แต่ที่ประจักษ์ชัดในความแตกต่างก็เห็นจะได้แก่ระดับ
ตำแหน่งที่แตกต่างกันตั้งแต่หัวหน้าส่วนราชการประจำ
จังหวัดระดับ 6 จนถึงหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด
ระดับ 9 ก็มี

สภาพที่ปรากฏดังกล่าว ไม่ว่าจะเรียกว่าปัญหาเอก-
ภาพการบริหารราชการในส่วนภูมิภาค หรือความลักลั่น
ในการกำหนดระดับตำแหน่งก็ตาม ปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุ
ที่มาและเหตุผลของความเป็นไปที่อธิบายได้ทั้งนั้น

แต่นั้นเป็สิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน สิ่งที่ผมจะชวน
ท่านคิด และติดตามต่อไปคือความเป็นไปที่น่าจะเกิดขึ้น
ในอนาคต

เพราะตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด
นั้นนอกจากจะเปลี่ยนแปลงไปตามประวัติศาสตร์ของ
ตนเองที่เป็นมา เช่น เปลี่ยนจากระดับ 6 เป็ระดับ 7 และ
จากระดับ 7 เป็ระดับ 8 ตามที่เคยเป็นมาแล้ว ยังจะมี

ปัจจัยภายนอกมากระทบกับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อไปในอนาคตอีกมาก เช่น การกระจายอำนาจ การได้รับเงินเพิ่มประจำตำแหน่ง และ อ.ก.พ. จังหวัด เป็นต้น

ที่นี้เราลองมาดูสภาพปัจจุบัน ความพยายามที่จะปรับปรุงแก้ไข ทั้งฝ่ายที่ยึดหลักการและฝ่ายที่ยึดความเป็นจริงของตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนี้กัน

หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดปัจจุบัน ความแตกต่างในความเหมือน ปัจจุบันมีกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ จัดให้มีราชการบริหารในส่วนภูมิภาคโดยตั้งส่วนราชการประจำจังหวัดในจังหวัดต่าง ๆ จำนวน 9 ส่วนราชการ

ในจำนวนกระทรวงที่มี 13 กระทรวงนั้น แยกได้ดังนี้ มีกระทรวงที่มีราชการบริหารส่วนภูมิภาคจำนวน 9 กระทรวง

กระทรวงที่ไม่มีราชการบริหารส่วนภูมิภาคจำนวน 3 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระทรวงยุติธรรม และทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงที่มีตัวแทนกระทรวงเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด คือ กระทรวงสาธารณสุข ตำแหน่งนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และกระทรวงพาณิชย์คือ พาณิชย์จังหวัด

ส่วนกระทรวงศึกษาธิการ นั้นมีศึกษาธิการจังหวัด ดูเสมือนเป็นตัวแทนกระทรวง แต่มีตัวแทนกรม คือ ผู้อำนวยการ

นวยการประถมศึกษาจังหวัด และสามัญศึกษาจังหวัด ซึ่งกำลังจะแบ่งส่วนราชการออกมาใหม่อีก กระทรวงหนึ่งคือ อุตสาหกรรม มีตำแหน่งอุตสาหกรรมจังหวัด แต่มีทรัพยากรธรณีจังหวัดด้วย

นอกนั้นเป็นตัวแทนกรม เช่น ป่าไม้จังหวัด แรงงานจังหวัด สรรพากรจังหวัด เป็นต้น

ส่วนระดับตำแหน่งนั้นมีตั้งแต่ระดับ 6-7-8-9

ทั้งหมดนี้คือสภาพปัจจุบันของตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการจังหวัดที่กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ส่งไปเป็นตัวแทนในส่วนภูมิภาค

จากสภาพการจัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ดังกล่าวอาจสรุปลักษณะที่เหมือนหรือแตกต่างกันในความเป็นตัวแทนดังต่อไปนี้

ประการแรกหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด มีทั้งที่เป็นตัวแทนกรมและตัวแทนกระทรวงร่วมกันอยู่

หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่เป็นตัวแทนกระทรวง ได้แก่ นายแพทย์ สาธารณสุขจังหวัด พาณิชย์จังหวัด แต่สำหรับศึกษาธิการจังหวัดและอุตสาหกรรมจังหวัด ดูเสมือนจะเป็นตัวแทนกระทรวง แต่ก็มีผู้แทนกรมอยู่ด้วย เช่น กระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด เป็นตัวแทนกรม คือ สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (ส.ป.ช.) ซึ่งเป็นกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการอยู่ด้วย แต่ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดนี้



มีลักษณะพิเศษกว่าหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดอื่น ๆ คือเป็นราชการบริหารส่วนกลางมิใช่ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และสำหรับอุตสาหกรรมจังหวัดนั้น มีทรัพยากรธรรมชาติจังหวัดซึ่งเป็นตัวแทน กรมทรัพยากรธรณีอยู่ในจังหวัดด้วย

เหล่านี้คือความแตกต่างในความเหมือน หรือจะเรียกอีกอย่างได้ว่า ในความเหมือนมีความแตกต่าง

ประการที่สอง ระดับตำแหน่งของหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดมีแตกต่างกันถึง 3-4 ระดับ คือ มีระดับตั้งแต่หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ระดับ 6 เช่น ประชาสัมพันธ์จังหวัด ระดับ 6 จนถึงหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดระดับ 8 และระดับ 9 เช่น นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ทั้ง ๆ ที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เช่นกัน

นี่ก็เป็นความแตกต่างในความเหมือนอีกประการหนึ่ง มาถึงตรงนี้ก็ผมก็ชวนให้ท่านคิดอีกมุมหนึ่งว่า ความแตกต่างในความเหมือนทั้งสองประการนี้ เป็นสิ่งที่จะต้องแตกต่างกัน หรือจะต้องเหมือนกันหรือ “เสมอหน้า” เทาเทียมกัน

ตรงนี้ คือ หลักการพื้นฐานของสิ่งที่เป็นอยู่สำหรับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

อะไรคือความถูกต้องของหลักการและในความถูกต้องหรือในสิ่งที่เป็นอยู่จริงอะไรจะเกิดประโยชน์ต่อราชการและประชาชนมากกว่า

จึงเป็นเรื่องที่น่าคิดระหว่างรูปแบบการจัดตัวแทนกระทรวงหรือตัวแทนกรมในส่วนภูมิภาคที่จัดตามหลักกรกับรูปแบบที่จัดอยู่ในปัจจุบัน

หรืออาจกล่าวได้ว่า ควรเป็นตัวแทนกระทรวงอย่างเดียวหรือมีตัวแทนกรมแบบปัจจุบัน.....

จากสภาพปัจจุบันที่หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดมีทั้งตัวแทนกระทรวงและตัวแทนกรมนั้น ถ้าจะพิจารณาจากภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นแล้ว หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่เป็นตัวแทนกรมจะมีมากกว่าตัวแทนกระทรวง

ตัวแทนกระทรวงนั้นมีเพียง 2-3 กระทรวงเท่านั้น แต่ที่เหลืออีก 20 กว่าหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเป็น

ตัวแทนกรม

นั่นคือสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริงนั้นย่อมเกิดจากความจำเป็นหรือความเหมาะสมของกรมที่ต้องมีตัวแทนกรมของตนเอง ไม่อาจมีหรือใช้ตัวแทนกระทรวงได้

ความจำเป็นและความเหมาะสมนั้นมีอะไรบ้าง เช่น ลักษณะงานของกรม ที่มีลักษณะเฉพาะด้าน แตกต่างไปจากงานของกรมอื่น ๆ ในแบบที่ต่างกันไปอย่างสิ้นเชิง เช่น ประมงจังหวัดกับป่าไม้จังหวัด แม้จะเป็นเกษตรเหมือนกัน แต่เป็นลักษณะงานเฉพาะคนละด้านกัน

นอกจากนี้การที่กระทรวงหนึ่งมีตัวแทนกรมหลายกรมไปประจำอยู่ในส่วนภูมิภาคนั้นก็เนื่องจากมีกฎหมายเฉพาะที่มีกฎหมายกำหนดอำนาจการพิจารณาอนุญาตอนุมัติไว้ให้แต่ละกรมโดยเฉพาะแต่ละกรมมีกฎหมายเฉพาะแตกต่างกัน จึงแยกกันมีตัวแทนกรมไปประจำอยู่ในส่วนภูมิภาค เช่น กฎหมายจัดเก็บภาษีสรรพสามิตกับกฎหมายจัดเก็บภาษีรายได้บุคคลและภาษีการค้าเหมือนหรือต่างกัน เหตุผลทั้งสองประการนี้ เป็นการอธิบายความจำเป็นของกรมต่าง ๆ ตามลักษณะงานและกฎหมายเฉพาะของกรมแต่จริง ๆ แล้วยังมีเหตุผลอื่น ๆ อีก เช่น วิธีการควบคุมดูแล เป็นต้น ตัวอย่าง เช่น วิธีจับกุมผู้หนีภาษีสุรา (เถื่อน) กับภาษีการค้าก็ต่างกัน

ดังนั้นการจัดเป็นตัวแทนกรมแบบปัจจุบันก็มีเหตุผลและความจำเป็นอยู่ ทั้งนี้เราลองพิจารณาในหลักการที่ควรจะเป็นบ้าง หลังจากพิจารณาในความเป็นจริงมาแล้ว

หลักการที่ควรจะเป็นของการจัดรูปแบบหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด นั้นได้มีผู้เสนอความเห็นว่าการจัดเป็นรูปตัวแทนกระทรวง จะถูกหลักบริหารมากกว่าการจัดเป็นตัวแทนกรมต่าง ๆ แบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

เหตุผลสำคัญก็คือเพื่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารงานของกระทรวงภายในจังหวัดหนึ่ง ๆ

ก็นับว่าเป็นเหตุผลที่ควรรับฟังอย่างน้อย ๆ ก็เป็นความหวังดีต่อราชการที่มองในหลักการของการบริหารงาน

ผู้เสนอความเห็นในเรื่องนี้ก็ได้ยกตัวอย่างรูปแบบของกระทรวงสาธารณสุขมาเป็นต้นแบบว่า กระทรวงสาธารณสุข



สุขมีตัวแทนกระทรวงในจังหวัดหนึ่ง ๆ เพียงแห่งเดียวคือ สาธารณสุขจังหวัด หรือตำแหน่งนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ไม่มีตัวแทนกรม เช่นอนามัยจังหวัด อาหารและยาจังหวัด เป็นต้น ทั้งนี้ก็ได้อธิบายว่าการจัดรูปแบบบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุขดังกล่าวทำให้สามารถบริหารงาน บริหารเงินและบริหารคนในส่วนภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

นั่นเป็นข้อเสนออีกรูปแบบหนึ่งของการจัดให้มีตัวแทนกระทรวงในราชการบริหารส่วนภูมิภาคเพียงอย่างเดียว

ที่นี้ลองมาดูจากรูปแบบจริง ๆ ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน การจัดเป็นตัวแทนกระทรวงอย่างเดียว ไม่มีตัวแทนกรมในราชการบริหารส่วนภูมิกานั้น นอกจากกระทรวงสาธารณสุขแล้วก็มี กระทรวงพาณิชย์ โดยมีพาณิชย์จังหวัดอย่างเดียว ไม่มีการค้าภายในจังหวัดหรือทะเบียนการค้าจังหวัด

ซึ่งนั่นเป็นรูปแบบของอีกกระทรวงหนึ่งจัดเป็นตัวแทนกระทรวงในราชการบริหารส่วนภูมิภาค แต่เท่าที่ทราบในสำนักงานพาณิชย์จังหวัดนั้น จะมีตัวแทนของกรมต่าง ๆ เช่น ตัวแทนกรมการค้าภายใน ตัวแทนกรมทะเบียนการค้า อยู่ในสำนักงานพาณิชย์จังหวัดด้วย

นับว่าเป็นการจัดรูปแบบหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่เป็นตัวแทนกระทรวงก็จริง แต่ก็มีตัวแทนกรมภายในกระทรวงอยู่ในสำนักงานเดียวกัน หรืออาจเรียกว่า "มีมุ้งเล็กอยู่ในมุ้งใหญ่"

ตามความเห็นของผมเห็นว่า รูปแบบตัวแทนกระทรวงในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกระทรวงพาณิชย์นี้เป็นแบบ "สายกลาง" ระหว่างการมีตัวแทนกรมหลาย ๆ กรมของกระทรวงหนึ่งในต่างจังหวัดกับการมีตัวแทนกระทรวงเพียงหนึ่งเดียว

ครับ อาจเป็นตัวแทนที่ "พบกันครึ่งทาง" ก็ได้ในแบบต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เรื่องการมีตัวแทนกระทรวงในราชการบริหารส่วนภูมิกานี้ ผมมีเรื่องเล่าให้ท่านผู้อ่านฟังเรื่องหนึ่ง ถือว่าเป็นบทเรียนจากประวัติศาสตร์ เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริง ๆ ครับ

แต่ก็ชี้ให้เห็นแง่มุมต่าง ๆ ระหว่างหลักการที่ควรจะเป็น กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

เรื่องนี้เกิดขึ้นที่กระทรวงศึกษาธิการ ทางกระทรวงศึกษาธิการนั้นได้ชื่อว่าเป็นต้นแบบของการมีตัวแทนกระทรวงในราชการบริหารส่วนภูมิกามาแต่โบราณ

เรียกได้ว่ามีตัวแทนกระทรวงคือศึกษาธิการจังหวัดเพียงแห่งเดียวมาก่อน แต่ปัจจุบันไม่ใช่ตัวแทนกระทรวงที่แท้จริงในเนื้อหาการดูแล

แต่ต่อมากรมในกระทรวงศึกษาธิการค่อย ๆ ตั้งตัวแทนกรมของตนขึ้นมาดูแลงานของกรมภายในจังหวัดเรื่อย ๆ เริ่มจากมีผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด (ผอ.ป.จ.) ของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือ ส.ป.ช.ก่อนเป็นแห่งแรก

ต่อมาตัวแทนกรมแห่งที่สองที่เพิ่งตั้งขึ้นใหม่ในปี พ.ศ. 2535 นี้ก็คือสามัญศึกษาจังหวัด หรือ ส.ศ.จ.

นี่ก็เป็นตัวอย่างที่ยี่ให้หันอีกแง่หนึ่งว่า แม้จะตั้งเป็นตัวแทนกระทรวงเพียงอย่างเดียว ซึ่งทำให้เกิดเอกภาพในการบริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคตามหลักการที่ว่า แต่ก็ต้อง “แปลงรูป” ใหม่โดยมีตัวแทนกรมตั้งขึ้นมาเพิ่มเรื่อย ๆ ตอนนี่ก็มีความเคลื่อนไหวที่จะมีตัวแทนกรมอื่น ๆ เช่น ศาลากลางจังหวัด อาชีวศึกษาจังหวัด ตั้งเพิ่มขึ้นมาอีก

สิ่งที่นับว่าแปลกในการจัดรูปตัวแทนกระทรวงของกระทรวงศึกษาธิการก็คือศึกษาธิการจังหวัดก็ยังคงเป็นตัวแทนกระทรวงอยู่ แต่ดูแลงานของกระทรวงศึกษาธิการเฉพาะงานของกรมอื่น ๆ ที่เหลืออยู่ยังไม่ได้แยกตัวออกไป ในขณะที่มีตัวแทนกรมในกระทรวงศึกษาธิการเองอยู่ภายในจังหวัดด้วย

นับว่าเป็นความแตกต่างอีกรูปแบบหนึ่งของการเป็นตัวแทนกระทรวง นอกจากรูปแบบตัวแทนกระทรวงของกระทรวงพาณิชย์ที่กล่าวมาแล้ว

ดังนั้นในการจัดรูปแบบตัวแทนกระทรวงเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่มีอยู่ 3 กระทรวงในปัจจุบัน คือ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีรูปแบบเป็นตัวแทนกระทรวงแต่มีเนื้อหาภายในแตกต่างกัน

จากตัวอย่างการแปลงรูปของตัวแทนกระทรวงจากกรณีศึกษาธิการจังหวัดของกระทรวงศึกษาธิการ และการจัดรูป

ภายในของสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในฐานะตัวแทนกระทรวงพาณิชย์ เป็นความจริงที่พิสูจน์หลักการของการสร้างเอกภาพในการบริหารงานในจังหวัดที่มีผู้เสนอไว้ได้ประการหนึ่ง

แต่ก็คงยังมีกรณีของสาธารณสุขจังหวัดที่จะเป็นต้นแบบที่อ้างอิงได้ตามหลักการสร้างเอกภาพดังกล่าว ในขณะที่มีจำนวนตัวแทนกรมเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดประมาณกว่า 90% เป็นสิ่งที่ยี่ “ความเป็นจริง” และ “ความจำเป็น” ที่พิสูจน์หลักการดังกล่าวได้

ราชการไทยมักจะมีปรากฏการณ์ให้เห็นอยู่เสมอว่า หลักการกับความเป็นจริงมักจะไม่ค่อยเดินไปในทิศทางเดียวกันทีเดียวนัก

แม้ว่าภายหลังจะมีการเสนอความเห็นอีกแนวทางหนึ่งที่ยอมรับ “ความจำเป็นและความเป็นจริง” ของการมีตัวแทนกรมอย่างที่เป็นอยู่ไว้ แต่ก็เสนอให้ตัวแทนกรมแต่ละแห่งที่มีอยู่มาเลือกกันเองเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนกระทรวง เพื่อรักษาหลักการเดิมไว้ ตัวอย่างเช่น ในตัวแทนกรมของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งมี 6 แห่ง คือ ป่าไม้จังหวัด ประมงจังหวัด ปศุสัตว์จังหวัด ปฏิกูที่ดินจังหวัด สหกรณ์จังหวัด และเกษตรจังหวัด ก็ให้ตัวแทนกรมเหล่านี้เลือกกันเองว่าตัวแทนกรมใดจะทำหน้าที่เสมือนเป็นตัวแทนกระทรวงเช่น การเสนอให้เกษตรจังหวัดเป็นตัวแทน เป็นต้น

นับว่าเป็นรูปแบบอีกรูปแบบหนึ่งที่จะให้เป็นไปตามหลักการ แต่ยังคงยอมรับ “ความเป็นจริง” ที่ต้องมีตัวแทนกรม



ไว้

คงต้องดูความพยายามของการแก้ไขในเรื่องนี้ต่อไป ผลสำเร็จจะเป็นของฝ่ายหลักการ หรือฝ่ายคำนึงถึงความ เป็นจริง ก็อาจทำนายกันได้

สิ่งที่ผมเห็นว่าสำคัญ คือ เป็นตัวแทนส่วนราชการใน การให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง แต่มีสิ่งที่เกิดขึ้นตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 อยู่ประการ หนึ่งซึ่งจะมีผลต่อการเป็นตัวแทนกรม หรือตัวแทนกระ- ทรวง

นั่นก็คือ อ.ก.พ.จังหวัด ซึ่งจะบริหารงานบุคคลในจ้ง- หวัดตามที่ ก.พ. อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม กระจายหรือ มอบอำนาจลงไปนั้น จะมีจำนวน อ.ก.พ.จังหวัด ทั้งหมด ลดลงเหลือเพียง 11 คน โดยหัวหน้าส่วนราชการประจำ จังหวัด ทั้งที่เป็นตัวแทนกรม และตัวแทนกระทรวง ที่มี ประมาณ 20-25 คน ในแต่ละจังหวัดจะเลือกกันเองมา เพียง 6 คนเท่านั้น และแต่ละคนต้องมาจากกระทรวงละ 1 คน

นั่นคือ ตัวแทนกรมหลาย ๆ กรมในกระทรวงเดียวกัน จะมาเป็น อ.ก.พ.จังหวัด โดยการเลือกกันเองเพียงกระ- ทรวงละ 1 คน เท่านั้น เช่น กระทรวงการคลัง สรรพสามิต จังหวัด สรรพากรจังหวัด หรืออื่น ๆ ตัวแทนกรมแห่งเดียว เท่านั้นที่จะมาเป็น อ.ก.พ.จังหวัด

นับเป็นปรากฏการณ์หนึ่ง นอกเหนือจากความพยายามที่จะปรับปรุงโครงสร้างการบริหารในราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคให้เป็นเอกภาพ



มันใจกว่า

ถ้าจํานํากับ สถานธนานุเคราะห์

โรงรับจํานําของรัฐบาล

อัคราดอกเบี้ยคํา

สํานักงานธนานุเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์

การวางแผนการเงิน สำหรับการปลดเกษียณ *

สุขใจ น้าผุด *

การปลดเกษียณ (Retirement)

การปลดเกษียณเป็นภาวะที่บุคคลถอนตัวเองออกจากงานประจำที่ทำอยู่ เมื่อเขาย่างเข้าสู่วัยหนึ่งแล้ว ซึ่งโดยทั่วไปแล้ววาระนี้จะมาถึงเมื่อบุคคลมีอายุระหว่าง 55 ปี ถึง 60 ปี หรือกว่านั้น

การปลดเกษียณ เป็นการสิ้นสุดวาระของการทำงานที่เคยให้ผลประโยชน์อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลถอนตัวออกจากงานประจำที่ทำอยู่ย่อมทำให้รายได้ที่เคยได้รับอย่างเต็มที่ต้องหมดไป

การกำหนดอายุที่จะปลดเกษียณของบุคคลมีต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอาชีพและระเบียบข้อบังคับของแต่ละหน่วยงาน สำหรับผู้ที่รับราชการตามระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ข้าราชการปลดเกษียณอายุเพื่อรับบำนาญกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนอายุเพื่อรับบำนาญเมื่อมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ ส่วนในหน่วยงานเอกชนอาจกำหนดให้พนักงานออกจากงานเมื่อมีอายุครบ 55 ปี หรือ 60 ปี หรือบางแห่งยังยอมรับบุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปี ทำงานต่อไปอีกก็ได้ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของคนๆ นั้น เพราะบุคคลบางคนแม้จะมีอายุมากแต่เป็นผู้มีความชำนาญและประสบการณ์ดี จึงยังเป็นที่ต้องการของหน่วยงานนั้นอยู่หรือบางคนที่มีสุขภาพดีแข็งแรงก็ยอมปฏิบัติงานต่อไปได้

กล่าวโดยสรุป กำหนดเวลาเกษียณอายุที่เหมาะสมที่สุดสำหรับบุคคลก็คือ เมื่อเขาคิดว่า ตนพร้อมแล้วที่จะอยู่อย่างสุขสบายโดยไม่ต้องทำงานและสมาชิกในครอบครัวก็ไม่เดือดร้อน อีกทั้งขณะนี้ตนก็พร้อมในเรื่องเวลาและเงินทองพอที่จะให้ความช่วยเหลือเจือจานกับสังคมได้บ้าง

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาการเงินและการธนาคาร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อย่างไรก็ตาม การปลดเกษียณเป็นภาวะที่ทุกคนจะต้องประสบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อเตรียมพร้อมที่จะเผชิญปัญหาทางการเงินหรือปัญหาทางจิตใจ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้เมื่อตอนปลดเกษียณ

การเตรียมพร้อม เพื่อปลดเกษียณ

“ถ้าเราออกจากงานวันนี้ เราจะมีเงินเพียงพอสำหรับเลี้ยงตัวเองและครอบครัวหรือไม่? ตั้งคำถามกับตนเองว่า เราพร้อมหรือยังที่จะออกจากงาน ครอบครัวจะเอาเงินที่ไหนมาใช้จ่ายเมื่อเราต้องปลดเกษียณ การวางแผนเพื่อเตรียมรับสภาพ Retirement เป็นสิ่งสำคัญผู้ที่รู้จักมองการณ์ไกล และมีการวางแผนทางการเงินไว้ล่วงหน้าสำหรับวาระแห่งการเกษียณอายุที่จะมาถึง เขาย่อมใช้ชีวิตในวัยชราของเขาได้อย่างมั่นคง ปราศจากความกังวล แต่สำหรับผู้ที่ไม่ได้มีการเตรียมวางแผนทางการเงินไว้เมื่อวัยเกษียณอายุมาถึง จะทำให้เขาขาดความมั่นคงมีความวุ่นใจและรู้สึกท้อ ชีวิตในวัยชราที่ช่างไม่มีอะไรเหลือจริง ๆ มีแต่ความวุ่นวายใจเท่านั้นแล้วคงจะนั่งรำพึงรำพันกับตัวเองว่า “ถ้าเพียงแต่เราจะ...เท่านั้น เราคงจะไม่เป็นเช่นนี้”

ภาวะความเปลี่ยนแปลง เมื่อปลดเกษียณ

1. รายได้และการใช้จ่าย เมื่อบุคคลต้องปลดเกษียณรายได้หลักที่เคยได้รับจากการทำงานจะหมดไป รายได้ที่มีอยู่บ้างก็ได้จากเงินออมที่สะสมไว้ ดอกผลอันเกิดจากหุ้นหรือทรัพย์สินต่าง ๆ ที่มีอยู่ บางคนอาจจะมีเงินบำเหน็จบำนาญ เงินประกันสังคม เงินจากกรมธรรม์ประกันชีวิตหรือมีรายได้จากการทำงานอดิเรกเล็ก ๆ น้อย ๆ อย่างไรก็ตามรายได้ที่ได้ย่อมลดลงจากช่วงที่เคยทำงานอย่างแน่นอนซึ่งในช่วงนี้ถ้าภาวะความรับผิดชอบของบุคคลนั้นเสร็จสิ้นไปแล้ว กล่าวคือ ลูก ๆ สำเร็จการศึกษา และมีงานทำแล้วก็จะไม่เป็นปัญหาแก่เขา ส่วนด้านการใช้จ่ายนั้น การใช้จ่ายโดยทั่วไปจะลดลงเนื่องจากส่วนใหญ่

ใช้เวลาอยู่กับบ้าน จึงไม่มีค่าใช้จ่ายในการแต่งกายหรือการเข้าสังคมมากนัก การใช้จ่ายในครอบครัวจะลดลงเนื่องจากลูกเติบโตทำงานช่วยเหลือตัวเองได้แล้ว แต่อย่างไรก็ตามจะมีรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นบ้าง ได้แก่ รายจ่ายค่าหมอ ค่ายารายจ่ายเพื่อการท่องเที่ยวพักผ่อน เป็นต้น



2. เวลา เมื่อออกจากงานแล้ว จะทำให้มีเวลาว่างมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจจะใช้เวลาที่มีอยู่คิดอ่านทำหลายสิ่งหลายอย่างให้เกิดประโยชน์ได้ เช่น ทำสิ่งที่เคยคิดอยากจะทำ (ขณะทำงานอยู่) แต่ไม่อาจทำได้เนื่องจากไม่มีเวลา ทำงานอดิเรกซึ่งให้ทั้งความเพลิดเพลินและรายได้ การท่องเที่ยวทัศนจร ตลอดจนการช่วยงานบุคคลและสงเคราะห์ต่าง ๆ ดังนั้น ช่วงเวลานี้จึงเป็นโอกาสดีที่จะสามารถใช้เวลาทำสิ่งที่อยากทำ หรือมีความตั้งใจว่าจะทำได้อย่างเต็มที่ ซึ่งหากใช้เวลาให้ถูกต้องก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ ความเพลิดเพลิน และเสริมสร้างสุขภาพได้ แต่ถ้าปล่อยเวลาให้ล่วงไปโดยไร้ประโยชน์ก็อาจก่อให้เกิดความสูญเสีย ทั้งโอกาสรายได้และเป็นผลกระทบต่อสุขภาพจิตได้เหมือนกัน ดังนั้น จึงอยู่ที่ว่าเราจะรู้จักเลือกใช้เวลาในช่วงนี้อย่างไร

3. ภาวะจิตใจ การปลดเกษียณมักเป็นสาเหตุให้บุคคลหลายคนได้รับความกระทบกระเทือนทางด้านจิตใจอย่างรุนแรง สาเหตุเนื่องจากรายได้ที่เคยได้รับเปลี่ยนแปลงไปอย่างฉับพลัน บางคนจะรู้สึกว่าเมื่อเดือนที่แล้วเรามีรายได้

เดือนละหมื่นบาท แต่มาเดือนนี้ วันนี้ เรากลายเป็นคนไม่มีงานทำไม่มีรายได้ไปเสียแล้วหรือ? ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เขาคิดมากและเกิดผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจได้อย่างไรก็ตามสำหรับผู้ทำงานซึ่งให้บำเหน็จบำนาญ เงินสะสม เงินเลี้ยงชีพ เงินประกันสังคมบ้างก็จะช่วยให้ภาวะที่กระทบต่อจิตใจลดน้อยลง

นอกจากนั้นบางคนอาจเกิดความรู้สึกว่าตัวเองหมดความสำคัญหมดความหมายไปเสียแล้วเพราะเมื่อเขาหวนกลับไปเยี่ยมเยียนเพื่อนฝูง ณ สถานที่เก่าที่ตนเคยทำงานอยู่เขาจะรู้สึกว่าแม้ไม่มีตัวเขางานทุกอย่างก็ยังคงดำเนินไปได้ด้วยดี เมื่อเป็นเช่นนี้เขาจะรู้สึกว่าตัวเขาเองยังหมดความสำคัญไปแล้วจริง ๆ

แต่ในทางกลับกันบางคนกลับรู้สึกว่า ตนเองยังมีคุณค่าขึ้นเพราะแม้ว่าเขาจะมีอายุมากออกจากงานไปแล้วก็ตาม สังคมก็ยังให้ความสำคัญและยอมรับเขาอยู่ เพราะเชื่อในวิบุลย์ ความสามารถประสบการณ์ และฐานะทางการเงินของเขา ดังนั้น บุคคลหลายคนแม้ว่าจะเกษียณอายุแล้วก็ตามก็ยังเป็นที่ยอมรับอยู่ โดยได้รับการเชิญให้เป็นที่ปรึกษาอาวุโส ที่ปรึกษาพิเศษขององค์การบริหารหน่วยงานธุรกิจ ตลอดจนวัดวาอารามหรือองค์กรกุศลต่าง ๆ

การปลดเกษียณใช้ว่าชีวิตจะไร้ค่า หรือเริ่มต้นทำอะไรใหม่ ๆ ไม่ได้มีบุคคลหลายคนที่มาทำธุรกิจหลังจากเกษียณอายุแล้ว และประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก เช่น Colonel Sanders มาทำธุรกิจในกลุ่ม Kentucky Fried-Chicken เมื่อเขามีอายุได้ 66 ปี ดังนั้นการปลดเกษียณยังเป็นโอกาสที่ดีแก่บุคคลได้เสมอ แต่อย่างไรก็ตามสำหรับผู้สูงอายุที่สุขภาพจิตก็เป็นเรื่องสำคัญ

การมีสุขภาพจิตดีย่อมส่งผลต่อสุขภาพ และสุขภาพที่แข็งแรงย่อมเป็นการประหยัดค่าหมอค่ายาได้ ดังนั้นในวัยปลดเกษียณการรู้จักสร้างภาวะจิตใจที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยควรรู้จักตระหนักถึงคุณค่าของตนเองอยู่เสมอ

4. สุขภาพ ผู้ที่อยู่ในวัยสูงอายุนั้นเป็นการแน่นอนว่าสุขภาพร่างกายย่อมทรุดโทรมลงไปบ้าง เขาไม่สามารถทำงานที่ใช้กำลัง หรือใช้สมองได้มากเหมือนเมื่อก่อนยังเป็นหนุ่ม นอกจากนั้นโรคภัยไข้เจ็บของคนสูงอายุก็น่าติดตาม ดังนั้นการรู้จักรักษาสุขภาพที่ดี เช่น การออกกำลังกาย



การลดอาหารประเภทไขมันลงบ้างย่อมจะช่วยให้มีสุขภาพดี และหากได้มีการทำประกันสุขภาพ (Health Plan) ไว้บ้างก็ยิ่งดี

การวางแผนการเงิน สำหรับวัยปลดเกษียณ

ก. แหล่งที่มาของรายได้เมื่อปลดเกษียณ

ข. การประมาณฐานะการเงินเมื่อปลดเกษียณ

ก. แหล่งที่มาของรายได้เมื่อปลดเกษียณ

แหล่งของรายได้สำหรับบุคคลเมื่อปลดเกษียณ มีได้หลายแหล่งดังนี้

1. เงินบำเหน็จบำนาญ คือ เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการ ซึ่งในที่นี้หมายถึง ข้าราชการพลเรือนและทหาร ที่ปลดเกษียณออกจากงานให้ได้รับเงินช่วยเหลือจำนวนหนึ่งจากทางราชการ เรียกว่า เงินบำเหน็จบำนาญ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 ได้ให้ความหมายของคำว่าบำเหน็จบำนาญไว้ดังนี้

บำเหน็จ หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายครั้งเดียว

บำนาญ หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังได้กำหนดเงื่อนไขแห่งการรับบำเหน็จบำนาญปกติไว้หลายอย่าง เป็นต้นว่า



— สิทธิในบำเหน็จหรือบำนาญเป็นสิทธิเฉพาะตัวจะโอนไม่ได้

— ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เหตุทดแทน บำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนนั้นให้แก่ข้าราชการซึ่งออกจากประจำการเพราะเลิก หรือยุบตำแหน่ง หรือซึ่งมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด หรือซึ่งออกตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือทหารซึ่งออกจากกองหนุนเบ็ดเสร็จ

(2) เหตุทุพพลภาพ บำเหน็จบำนาญเหตุทุพพลภาพนั้นให้แก่ข้าราชการผู้เจ็บป่วยทุพพลภาพซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าไม่สามารถที่จะรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไป

(3) เหตุสูงอายุ บำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุนั้น ให้แก่ข้าราชการผู้มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์แล้ว ถ้าข้าราชการผู้ใดมีอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุได้

(4) เหตุรับราชการนาน บำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานนั้น ให้แก่ข้าราชการซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบสามสิบปีบริบูรณ์แล้ว ถ้าข้าราชการผู้ใดมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุรับราชการนานได้

— การคำนวณบำเหน็จบำนาญ

(1) สำหรับบำเหน็จให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ

(2) สำหรับบำนาญให้ตั้งเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการดังนี้

(ก) สำหรับทหารและตำรวจให้แบ่งเป็นห้าสิบส่วนคูณด้วยจำนวนปี

(ข) สำหรับข้าราชการพลเรือนที่ได้รับราชการโดยรับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนและไม่เคยออกจากราชการตลอดเวลาไม่น้อยกว่าห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ให้แบ่งเป็นห้าสิบส่วนคูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ

(ค) สำหรับข้าราชการพลเรือนนอกจากที่กล่าว
(ก) และ (ข) ให้แบ่งเป็นห้าสิบส่วนคูณด้วย
จำนวนปีเวลาราชการ

“เงินเดือนเดือนสุดท้าย” หมายความว่า เงินเดือนที่ได้รับจากเงินงบประมาณ ประเภทเงินเดือน เดือนสุดท้ายที่ออกจากราชการ รวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับค่าวิชา และหรือเงินเพิ่มเลื่อนฐานะ และหรือสำหรับประจำตำแหน่งที่ต้องฝ่าอันตรายเป็นปกติและหรือสำหรับการสู้รบ ทั้งนี้ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแต่ไม่รวมเงินเพิ่มอย่างอื่น ๆ เงินเดือนเดือนสุดท้ายให้หมายถึงเงินเดือนที่ได้เลื่อนในวันสุดท้ายของปีงบประมาณนั้นด้วย ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในขณะเดียวกันหลายตำแหน่งให้ถือเงินเดือนเดือนสุดท้ายของตำแหน่งที่มีเงินเดือนสูงจากงบประมาณ ประเภทเงินเดือนที่เคยได้รับอยู่นั้นเป็นเงินเดือนสุดท้ายสำหรับตั้งเป็นเกณฑ์คำนวณ

ตัวอย่าง นาย ก รับราชการนาน 30 ปี ปลดเกษียณ
เมื่ออายุ 60 ปี เงินเดือนเดือนสุดท้ายที่นาย
ก ได้รับเท่ากับ 10,000 บาท

บำเหน็จ = เงินเดือนเดือนสุดท้าย * จำนวนปีเวลาราชการ
= 10,000 * 30

บำเหน็จที่ นาย ก ได้รับ = 300,000 บาท

ซึ่งเป็นเงินที่ได้รับครั้งเดียวเมื่อออกจากราชการ

บำนาญ = $\frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} * \text{จำนวนปีเวลาราชการ}}{50}$
= $\frac{10,000 * 30}{50}$

นาย ก ได้รับบำนาญเดือนละ = 6,000 บาท ซึ่งเงินจำนวน
นี้ นาย ก จะได้ไปทุก ๆ เดือนตลอดชั่วชีวิตของเขา

ในสมัยก่อนการรับบำนาญอาจตกทอดให้แก่ทายาท
ได้ ในเมื่อผู้รับบำนาญถึงแก่กรรมแต่ในปัจจุบันนี้ บำเหน็จ
บำนาญปกติ ไม่มีการตกทอด เมื่อผู้รับบำนาญถึงแก่กรรม
ทางการจะจ่ายบำเหน็จตกทอดแก่ทายาทเป็นเงิน 30 เท่า
ของเงินบำนาญนั้นแก่ทายาทแล้วเป็นอันสิ้นสุด

ข้าราชการนอกจากจะได้รับบำเหน็จบำนาญตามปกติ
แล้ว ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดประสบเหตุอันเนื่องมาจาก



การปฏิบัติราชการในหน้าที่ทำให้ได้รับอันตรายจนพิการ ทุพพลภาพไม่สามารถจะรับราชการต่อไปได้อีก ข้าราชการผู้นั้นจะมีสิทธิได้รับ "บำนาญพิเศษ" อีกด้วย ซึ่งบำนาญพิเศษนี้กำหนดอัตราการจ่ายต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะ ความเสี่ยงของหน้าที่ที่ต้องปฏิบัตินั้น

เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นแหล่งรายได้ที่สร้างความมั่นคงและให้ความมั่นใจแก่ผู้ที่ปลดเกษียณ เพราะเมื่อถึงวาระนั้นเขามีความมั่นใจได้ว่า จะได้รับเงินทดแทนจำนวนหนึ่งอย่างแน่นอน ซึ่งเขาสามารถนำไปลงทุนหาผลประโยชน์หรือใช้จ่ายตามความต้องการได้และยังวางใจได้ว่า จะมีเงินสำหรับใช้จ่ายใช้สอยไปได้ตลอดชีวิต

การพิจารณาว่าควรจะได้รับเป็นเงินบำเหน็จ หรือเงินบำนาญดีนั้น ย่อมแล้วแต่ความต้องการของบุคคลนั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับฐานะภาระความรับผิดชอบที่เขา มีอยู่ ตลอดจนโอกาสในการลงทุนเป็นสำคัญ

2. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หน่วยงานเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เช่น ธนาคาร บริษัทใหญ่ ๆ บางแห่งจะจัดให้มีเงินกองทุนสะสมพนักงานขึ้นเพื่อให้เป็นสวัสดิการแก่พนักงานที่ปลดเกษียณ. ออกจากงาน พนักงานที่ทำงานเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้วลาออก หรือเกษียณอายุ จะได้รับเงินจำนวนหนึ่งจากบริษัท ซึ่งเงินจำนวนนี้อาจจะเป็นส่วนที่บริษัทออกให้ (บัญชียกให้) และลูกจ้างออกสมทบด้วยส่วนหนึ่ง

(บัญชีสมทบทุน) ก็ได้หรือบริษัทเป็นผู้ออกทั้งหมดก็ได้ ลูกจ้างหรือพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานครบตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้จะมีสิทธิได้รับเงินทุนสะสมนี้

ตัวอย่างเช่น บริษัท ข จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานและลูกจ้างของบริษัทขึ้น โดยมีระเบียบว่าพนักงานทุกคนที่มีเงินเดือน ๆ ละ 4,000 บาท ขึ้นไป จะต้องเป็นสมาชิกทันทีที่ทำงานกับบริษัทเป็นเวลาต่อเนื่องกันครบหนึ่งปีแล้ว บริษัทจะเริ่มฝากเงินในบัญชียกให้ โดยทุก ๆ เดือนบริษัทจะนำเงินฝากเข้าฝากไว้ในบัญชียกให้ซึ่งเปิดไว้ในชื่อของสมาชิกของเงินทุนสะสมเป็นรายบุคคล ธนาคารหนึ่งธนาคารใด เป็นจำนวนเงินเท่ากับ 7% ของเงินเดือนมูลฐานปัจจุบันไม่รวมเงินช่วยเหลือหรือเบี้ยเลี้ยง และเงินดังกล่าวจะได้รับดอกเบี้ยในอัตราที่ธนาคารจ่ายให้ บริษัทจะเป็นผู้เก็บรักษาคู่บัญชีต่าง ๆ ของสมาชิกแต่ละคนไว้และสมาชิกมีสิทธิขอทราบยอดคงเหลือได้

— สมาชิกที่ทำงานกับบริษัทเป็นเวลาต่อเนื่องกันไม่ครบ 4 ปี ย่อมไม่มีสิทธิที่จะรับเงินใด ๆ ที่อยู่ในบัญชียกให้ เงินดังกล่าวต้องคืนให้แก่บริษัท

— สมาชิกที่ทำงานกับบริษัทเป็นเวลาต่อเนื่องกันครบ 4 ปี ย่อมมีสิทธิได้รับเงินเท่ากับ 50% ของยอดคงเหลือในบัญชียกให้ของสมาชิคนั้นส่วนเงิน 50% ที่เหลือของยอดคงเหลือในบัญชียกให้ของสมาชิกให้คืนแก่บริษัท

– สมาชิกที่ทำงานกับบริษัทเป็นเวลาต่อเนื่องกันครบ 8 ปี ย่อมมีสิทธิได้รับเงินเท่ากับ 100% ของยอดเงินคงเหลือในบัญชียกให้ของสมาชิกนั้น

– ถ้าสมาชิกคนใดตายในขณะที่เป็นลูกจ้างของบริษัท หรือแพทย์ของบริษัทรับรองว่าสมาชิกผู้ใดไม่เหมาะที่จะทำงานให้แก่บริษัทต่อไป โดยมีไขความผิดของสมาชิกนั้นเองให้ถือว่าสมาชิกผู้นั้นได้ทำงานให้แก่บริษัทต่อเนื่องกันมาเป็นเวลาครบ 8 ปีแล้ว

– บริษัทจะไม่จ่ายเงินต่าง ๆ จากบัญชียกให้ ถ้าสมาชิกฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับและเงื่อนไขการจ้างเสมือนพนักงานของบริษัท เงินทั้งสิ้นนั้นต้องคืนให้แก่บริษัท

สำหรับผู้ที่ทำงานในบริษัทหรือหน่วยงานที่กำหนดให้ มี “เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” นั้น เมื่อปลดเกษียณแล้ว ก็จะได้รับเงินจำนวนหนึ่งจากบริษัทคล้ายเงินบำเหน็จ ซึ่งเขาสามารถนำไปใช้สอยหรือลงทุนหาผลประโยชน์ตามที่ต้องการได้

3. เงินผลประโยชน์จากการประกันสังคม

การประกันสังคม เป็นระบบการสร้างสวัสดิการให้กับคนในสังคมโดยเฉพาะบรรดาลูกจ้าง และคนงานทั้งหลายให้ได้รับสวัสดิการทางสังคม และหลักประกันความมั่นคงในการทำงานอย่างเพียงพอ โดยวิธีที่ประชาชนผู้มีรายได้พอเลี้ยงตัวเอง เสียสละเงินคนละเล็กคนละน้อยสมทบเข้าในกองทุนกลาง ซึ่งเรียกว่า “กองทุนประกันสังคม” (Social Insurance Funds) ซึ่งในกองทุนนี้จะมีนายจ้างและรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบอีกคนละส่วนเพื่อให้กองทุนดังกล่าวมีจำนวนมากพอที่จะดำเนินงานตามโครงการหรือสามารถจ่ายประโยชน์ทดแทน (Benefit) ให้กับสมาชิกที่ประสบเคราะห์กรรมหรือเดือดร้อนได้ เงินในกองทุนนี้จะจ่ายให้กับสมาชิกที่ประสบปัญหาไม่ว่าด้านการเจ็บป่วยทุพพลภาพ ชราภาพ หรือว่างงานเพื่อให้เขามีเงินสำหรับใช้สอยในภาวะดังกล่าวได้

สำหรับประเทศไทยได้มีการออกกฎหมาย “พระราชบัญญัติประกันสังคม 2533” มาใช้ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2533

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม 2533 ได้กำหนดให้มีการประกันแก่ผู้ได้รับประโยชน์ทั้งหมด 7 ประการด้วยกันคือ



1. การประกันในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

2. การประกันในกรณีคลอดบุตร

3. การประกันในกรณีทุพพลภาพ

4. การประกันในกรณีถึงแก่ความตาย

5. การประกันในกรณีสงเคราะห์บุตร

6. การประกันในกรณีชราภาพ

7. การประกันในกรณีว่างงาน

สำหรับข้อ 1-4 ได้ดำเนินการและมีผลใช้บังคับไปแล้ว ส่วนข้อ 5 ข้อ 6 นั้น จะดำเนินการภายใน 6 ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ

ส่วนข้อ 7 จะดำเนินการเมื่อใดจะได้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาต่อไป

ขอบเขตของพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้ใช้บังคับแก่ผู้มีฐานะเป็นนายจ้างและลูกจ้างในกิจการทุกประเภทในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร แต่ไม่ใช้บังคับแก่

1. ข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น นอกจากลูกจ้างชั่วคราว
2. ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศ
3. ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และประจำทำงานในต่างประเทศ
4. ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียน เอกชนตามกฎหมาย ว่าด้วยโรงเรียนเอกชน
5. นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิต หรือนักศึกษา แพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาล
6. กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ขอบเขตของกิจการที่ใช้บังคับของกฎหมายนั้น ในปีแรกให้ใช้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และเมื่อพ้น 3 ปีแล้ว ได้ใช้บังคับคลุมถึงกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

สำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ "กองทุนประกันสังคม" ซึ่งเงินนี้ได้มาจาก 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ออกเงินเพื่อสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่า ๆ กัน โดยหักร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของลูกจ้าง (ผู้ประกันตน) เพื่อสมทบเข้ากองทุน การจ่ายประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพและคลอดบุตรสงเคราะห์บุตรไม่กินฝ่ายละ 3 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างของผู้ประกันตน ส่วนการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพปัจจุบันกฎหมายยังไม่ได้ใช้บังคับ

ฉะนั้นแม้ว่า พระราชบัญญัติประกันสังคมจะออกมาใช้แล้วก็ตาม แต่เนื่องจากการประกันในกรณีชราภาพกฎหมายยังไม่ได้ใช้บังคับ ดังนั้นปัจจุบันรายได้ของผู้เกษียณอายุที่จะได้จากเงินประกันสังคมจึงยังไม่มี แต่ในอนาคตเมื่อการประกันครอบคลุมถึงเรื่องชราภาพแล้ว เงินประกันสังคมจะเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญแหล่งหนึ่งของผู้เกษียณอายุ ซึ่งจะสร้างความมั่นคงให้กับผู้อยู่ในวัยเกษียณอายุได้



เป็นอย่างมาก

นอกจากลูกจ้างพนักงานจะเข้าอยู่ในโครงการประกันสังคม ซึ่งเราเรียกว่า “ผู้ประกันตนโดยบังคับ” แล้วต่อไปอีก 4 ปีข้างหน้า ผู้ที่ประกอบอาชีพส่วนตัวเป็นอิสระเช่นเกษตรกร แพทย์ วิศวกร ฯลฯ ซึ่งไม่ได้ทำงานในฐานะลูกจ้างก็ตาม กฎหมายประกันสังคมฉบับนี้ก็ยังเปิดโอกาสให้บุคคลดังกล่าวได้เข้าในโครงการประกันสังคมด้วย ซึ่งเรียกว่าเป็น “ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ” ดังนั้นในอนาคตผู้ที่



อยู่ในอาชีพอิสระต่าง ๆ เมื่ออยู่ในวัยเกษียณอายุก็มีโอกาสได้รับรายได้เงินช่วยเหลือจากการประกันสังคมอีกทางหนึ่งได้เช่นกัน

4. การประกันแบบเงินได้ประจำ ในกรณีที่ผู้ปลดเกษียณได้ทำประกันชีวิตแบบเงินได้ประจำ หรือบำนาญสงเคราะห์ไว้กับบริษัทประกันชีวิตหรือธนาคารออมสิน โดยเขาได้ส่งเบี้ยประกันตั้งแต่เขายังไม่เกษียณอายุ และเมื่อปลดเกษียณออกจากงานแล้ว บริษัทประกันชีวิตจะจ่ายเงินได้ประจำทุกปีตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงกัน ทำให้เขามีรายได้จำนวนหนึ่งใช้จ่ายไปตลอดชีวิต

5. ดอกเบี้ย เงินปันผล และค่าเช่า ในกรณีที่บุคคลทำงานประเภทที่ไม่มีรายได้บำนาญ หรือเงินสะสมแล้วจำเป็นต้องหาวิธีการเก็บออมสะสมรายได้ส่วนหนึ่งไว้ใช้จ่ายในยามปลดเกษียณ ซึ่งเงินที่เก็บออมนี้จะนำไปลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝากธนาคาร การซื้อหุ้น หรือการลงทุนซื้อบ้านและที่ดิน และเงินลงทุนเหล่านี้จะให้ผลประโยชน์ในรูปแบบของดอกเบี้ย เงินปันผล หรือค่าเช่าที่ผู้เก็บออมสามารถนำมาเป็นรายได้ใช้จ่ายในยามปลดเกษียณ

6. รายได้พิเศษ ผู้ที่อยู่ในวัยเกษียณอายุแล้วย่อมมีเวลาว่างพอที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ บางคนที่มีสุขภาพดีและมีความรู้ความชำนาญก็สามารถรับทำงานพิเศษ เช่น เป็นที่ปรึกษาบริษัทหรือรับทำงานพิเศษบางเวลา งานดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดรายได้พิเศษแก่เขา

7. งานอดิเรกที่มีรายได้ บุคคลผู้รู้จักใช้เวลาว่างในการทำงานอดิเรกที่ตนชอบ ย่อมทำให้งานอดิเรกที่ทำนั้นเกิดผลดีและสามารถจำหน่ายเป็นรายได้ที่น่าพึงพอใจทีเดียว มีงานอดิเรกหลายอย่าง ซึ่งเหมาะสมกับผู้อยู่ในวัยเกษียณอายุจะเลือกทำได้ การทำงานอดิเรกนอกจากจะให้ความเพลิดเพลินมีรายได้แล้วยังเป็นการเสริมสร้างสุขภาพอีกด้วย

8. เงินช่วยเหลือส่วนตัว ผู้ที่อยู่ในวัยเกษียณอายุส่วนมากมักจะได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากผู้ใกล้ชิดที่เคยอุปการะ เช่น ลูกหลานญาติพี่น้อง หรือมิตรสหายเพื่อนฝูง

9. อื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วเป็นต้นว่า เงินช่วยทหารผ่านศึก เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ ฯลฯ

กรมธรรม์ประกันชีวิตแบบบำนาญที่ขายในปัจจุบัน

บริษัท	ชื่อกรมธรรม์	ความคุ้มครอง
กรุงเทพประกันชีวิต	บำนาญตลอดชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - คุ้มครองถึงอายุ ๑๑ ปี ชำระเบี้ยประกัน 21 ปี - ทุก ๆ 3 ปี กรมธรรม์ก่อนครบระยะเวลาชำระเบี้ยประกันจะได้รับเงินคืนร้อยละ 5 - เมื่อชำระเบี้ยประกันครบ 21 ปี รับเงินคืนร้อยละ 50 ของทุนประกัน - หลังจากชำระเบี้ยประกันครบแล้ว รับเงินบำนาญร้อยละ 5 ของทุนประกันทุกรอบปีกรมธรรม์ - ครบสัญญาได้รับเงินคืนเต็มทุนประกัน
	ก้าวหน้าตลอดชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - คุ้มครองถึงอายุ ๑๑ ปี ชำระเบี้ยประกัน 21 ปี - ทุก ๆ 3 ปีกรมธรรม์ รับเงินคืนร้อยละ 10 ของทุนประกัน จนครบกำหนดสัญญา - ครบสัญญาได้รับเงินคืนเต็มทุนประกัน
ไทยประกันชีวิต	ก้าวหน้าใหม่	<ul style="list-style-type: none"> - คุ้มครองถึงอายุ ๑๐ ปี ชำระเบี้ยประกัน 21 ปี - ทุก ๆ รอบ 3 ปีกรมธรรม์ รับเงินคืนร้อยละ 10 ของทุนประกัน จนครบเวลาชำระเบี้ยประกัน - ครบเวลาชำระเบี้ยประกัน รับเงินปันผลสะสมร้อยละ 50 ของทุนประกัน - หลังครบเวลาชำระเบี้ยประกันแล้ว รับเงินสดทุกปีร้อยละ 5 ของทุนประกัน หรือความคุ้มครองเท่าเดิม - ครบสัญญาได้รับเงินคืนเต็มทุนประกัน พร้อมเงินปันผล
ไทยพาณิชย์ประกันชีวิต	บำนาญพิเศษ	<ul style="list-style-type: none"> - รับเงินคืนร้อยละ 1 ของทุนประกันทุกปี ในวันครบรอบปีที่ 2-20 - ครบสัญญา 20 ปี รับเงินบำนาญร้อยละ 10 ของทุนประกันทุกปีจนตลอดชีพ - คุ้มครองกรณีเสียชีวิตตั้งแต่เริ่มกรมธรรม์จนถึงปีที่ 2 และปีที่ 3-20 จะได้รับค่าความคุ้มครอง 5 เท่าของทุนประกัน หลังปีที่ 20 จะได้รับค่าความคุ้มครอง 2 เท่าของทุนประกัน
เมืองไทยประกันชีวิต	พุทธรักษา	<ul style="list-style-type: none"> - คุ้มครอง 20 ปี ชำระเบี้ยประกัน 20 ปี - ครบ 20 ปี รับทุนประกันคืนพร้อมเงินปันผล - หลังจากนั้น ตั้งแต่ปีที่ 21 รับบำนาญร้อยละ 10 ของทุนประกันทุกปีจนตลอดชีพ
	สินบำนาญ	<ul style="list-style-type: none"> - ระยะเวลาชำระเบี้ยประกัน มี 2 แบบ คือชำระจนครบอายุ 55 ปี และครบอายุ 60 ปี - เมื่อครบการชำระเบี้ยประกันรับเงินคืนทำทุนประกัน พร้อมเงินปันผล - หลังจากชำระเบี้ยประกันครบแล้ว รับเงินบำนาญร้อยละ 10 ของทุนประกันทุกปีไปจนตลอดชีพ
	เฟื่องฟ้า	<ul style="list-style-type: none"> - คุ้มครองตลอดชีวิต ชำระเบี้ยประกัน 20 ปี - ครบปีที่ 20 รับเงินปันผล (ถั่วมี) - ตั้งแต่ปีที่ 21 เป็นต้นไป รับเงินบำนาญร้อยละ 10 ของทุนประกันต่อปีไปจนครบตลอดชีวิต
	คู่ขวัญ	<ul style="list-style-type: none"> - คุ้มครองถึงอายุ ๑๑ ปี ชำระเบี้ยประกัน 20 ปี - คุ้มครองชีวิตสามีและภรรยา หนึ่งคนทำได้ 1 คู่ - หากผู้เอาประกันภัยรายใดเสียชีวิตจะได้รับเงินเต็มทุนประกัน - หากเสียชีวิตทั้งคู่ ได้รับ 2 เท่าของทุนประกัน - ครบปีที่ 20 รับทุนประกันร้อยละ 50 ต่อคน พร้อมเงินปันผล - ตั้งแต่ปีที่ 21 รับเงินบำนาญร้อยละ 10 ของทุนประกันต่อคนจนถึงอายุ ๑๐ ปี
อาคเนย์ประกันชีวิต	อภิพร	<ul style="list-style-type: none"> - คุ้มครองตลอดชีพ ชำระเบี้ยประกัน 21 ปี - ทุกรอบ 3 ปี ก่อนครบรอบปีที่ 21 รับเงินคืนร้อยละ 10 ของทุนประกัน

กรรมวิธีแบบบำนาญสงเคราะห์ ธนาคารออมสิน

ไม่ว่าท่านจะมีอาชีพใด และไม่ว่าท่านจะมีชีวิตยืนยาวสักเพียงใดก็ตาม เลิกวิตกกังวลกับอนาคตอันยาวไกลของท่านได้แล้ว เพราะกรรมวิธีการฝากเงินประเภทสงเคราะห์ชีวิตและครอบครัวแบบบำนาญสงเคราะห์จะช่วยประกันรายได้ในบั้นปลายชีวิตของท่านในลักษณะของการจ่ายบำนาญและบำนาญไปจนตลอดอายุของท่าน

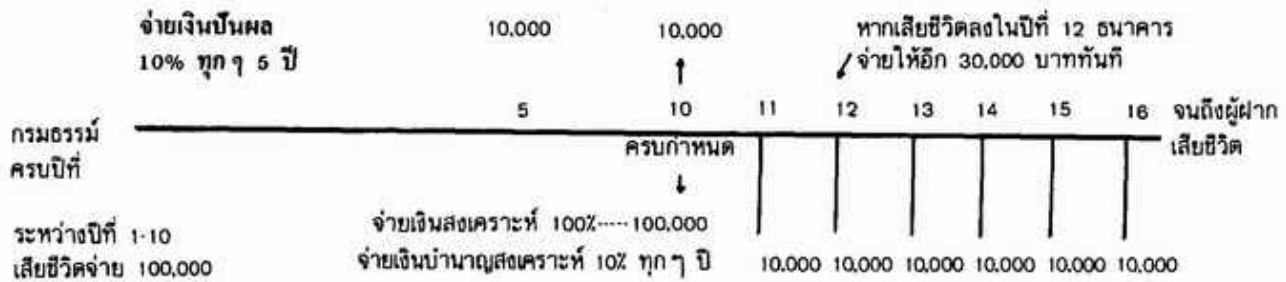
เงื่อนไขพิเศษของกรรมวิธี การฝากเงินแบบบำนาญสงเคราะห์

- ในวันกรรมวิธีครบกำหนดระยะเวลาจ่ายเงินสงเคราะห์ให้ 100%
 - หลังจากนั้น ธนาคารจะจ่ายเงินบำนาญสงเคราะห์ให้ปีละ 10% ของเงินสงเคราะห์ทุก 7 ปี จนตลอดอายุของผู้ฝาก
 - ธนาคารจะจ่ายเงินบำนาญสงเคราะห์ให้อย่างน้อย 50% ของเงินสงเคราะห์ หากผู้ฝากเสียชีวิตก่อนได้รับเงินบำนาญสงเคราะห์ครบ 5 งวด ธนาคารจะจ่ายส่วนที่เหลือให้ครบ 50% ทันที
 - หากท่านไม่ขอรับเงินบำนาญสงเคราะห์ ท่านจะขอรับเป็นมูลค่าเงินสดในลักษณะเงินบำนาญก็ได้ โดยจะได้รับประมาณ 2 เท่า ของเงินสงเคราะห์
 - มีทั้งชนิดเงินปันผล และชนิดไม่มีเงินปันผล ชนิดมีเงินปันผล ธนาคารจะจ่ายเงินปันผลให้ 10% ของเงินสงเคราะห์ทุก 7 ปี จนถึงวันกรรมวิธีครบกำหนด
- ฝากได้ตั้งแต่อายุ 7-60 ปี บริบูรณ์ เลือกระยะเวลากรรมวิธีได้ 5 ระยะคือ 10 ปี 15 ปี 20 ปี 25 ปี 30 ปี
 - เลือกเงินสงเคราะห์ได้ตั้งแต่ 5,000-500,000 บาท
 - ขอรับความคุ้มครองอุบัติเหตุได้ในจำนวนเงินสงเคราะห์อุบัติเหตุตั้งแต่ 5,000 บาท สูงสุดไม่เกินจำนวนเงินสงเคราะห์ตามกรรมวิธี โดยเพิ่มเงินฝากอีกเพียงเล็กน้อย หากเสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุ ธนาคารจะจ่ายเงินสงเคราะห์อุบัติเหตุให้
 - เลือกส่งเงินฝากได้ตามความสะดวกคือ งวดรายปี งวดราย 6 เดือน งวดราย 3 เดือน งวดรายเดือน
 - ถ้าความทุพพลภาพนั้นเกิดจากอุบัติเหตุ ธนาคารจะจ่ายเงินสงเคราะห์อุบัติเหตุให้ทันที ตามเงื่อนไข
 - หากประสบความทุพพลภาพ จะได้รับการยกเว้นไม่ต้องส่งเงินฝากต่อไป แต่สิทธิต่าง ๆ ยังได้รับตามเดิมทุกประการ

- ผากครบ 2 ปีขึ้นไป มีสิทธิขอยืมเงิน หรือถอนเงินได้ตามมูลค่ากรมธรรม์
- เงินที่ส่งฝาก สามารถนำไปคำนวณหักลดหย่อนภาษีเงินได้ประจำปีได้

ตัวอย่างการฝากเงินแบบบำนาญสองแควระห์

จำนวนเงินสองแควระห์ 100,000 บาท
ระยะเวลากรมธรรม์ 10 ปี
ชนิดมีเงินปันผล



ข. การประมาณฐานะการเงินเมื่อปลดเกษียณ

โดยทั่วไปเมื่อเกษียณอายุ รายได้ของคนเราจะลดลงเหลือประมาณ 60-70% ของรายได้ก่อนเกษียณอายุเท่านั้น ซึ่งถ้าหากไม่มีภาวะเงินเฟ้อเกิดขึ้นก็จะไม่เป็นปัญหาแก่ผู้เกษียณอายุ เพราะในวัยนี้ค่าใช้จ่ายต่างๆ ได้ลดลงไปมาก แต่ถ้าหากมีเงินเฟ้อค่าครองชีพสูงขึ้นก็จะอยู่ในฐานะลำบากเหมือนกัน ดังนั้นในการประมาณฐานะการเงินของผู้ปลดเกษียณควรคำนึงในเรื่องของเงินเฟ้อไว้ด้วย แต่อย่างไรก็ตามเรื่องเงินเฟ้อเป็นการคาดคะเนได้ยาก ดังนั้นการที่จะไปกำหนดว่าอีก 5 หรือ 10 หรือ 20 ปีข้างหน้า เราควรมีเงินไว้ใช้จ่ายจำนวนเท่าไรจึงจะเหมาะสมนั้นเป็นการยาก ดังนั้นในการประมาณฐานะการเงินเพื่อปลดเกษียณ การวางแผนดังกล่าวควรมีการแก้ไขได้ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป อีกทั้งรูปแบบของการลงทุนก็ควรมีการปรับปรุงได้ด้วยเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เกษียณอายุได้มากที่สุด

การที่จะทราบได้ว่า จะมีเงินเพียงพอสำหรับใช้จ่ายเมื่อตอนปลดเกษียณหรือไม่นั้นก็โดยการจัดทำงบประมาณขึ้น เพื่อจะได้ทราบถึงฐานะการเงินของตน ณ เวลาปลดเกษียณว่าเวลานั้นมีทรัพย์สินอยู่เท่าไร มีรายได้รายจ่ายอะไรบ้าง จะมีเงินเพียงพอสำหรับใช้จ่ายหรือไม่ ถ้าไม่พอ

จะได้วางแผนจัดหาเพิ่มเติม

ช่วงเวลาไหนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการจัดทำงบประมาณ คำตอบก็คือควรจัดเตรียมข้อมูลเหล่านี้ตั้งแต่ ห้าปีก่อนหน้าที่จะปลดเกษียณ เพื่อจะได้มีเวลาพอสมควรในการเตรียมด้านการเงินก่อนที่จะเผชิญกับภาวะปลดเกษียณ การที่จะจัดเตรียมก่อนหน้านี้นั้นมากเกินไปก็ไม่มีประโยชน์ เนื่องจากระหว่างนั้น อาจจะมีเหตุการณ์บางอย่างที่มองไม่เห็นเกิดขึ้น ซึ่งจะทําแผนที่วางไว้ผิดพลาดไป วิธีวางแผนการเงิน ทำได้โดยการประมาณออกมาว่า ในปีที่จะเกษียณอายุนั้น ตนจะมีทรัพย์สินหนี้สินรายได้รายจ่ายเป็นอย่างไร? แล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งสิ้นมาจัดทำเป็นงบการเงินขึ้น

การประเมินฐานะการเงิน

ตัวอย่างเช่น นาย ก.เป็นข้าราชการ ขณะนี้มีอายุ 55 ปี (สมมติขณะนี้ในปี พ.ศ. 2535) เขาจะปลดเกษียณในอีก 5 ปีข้างหน้า คือปี พ.ศ. 2540 (เมื่ออายุ 60 ปี) เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับปลดเกษียณ นาย ก. จึงได้เริ่มทำการประมาณฐานะการเงินของตน (ขณะเมื่ออายุ 55 ปี) เพื่อดูว่า ณ วันปลดเกษียณ (อายุ 60 ปี) ฐานะการเงินของเขาจะเป็นอย่างไร? งบการเงินที่ นาย ก.ทำขึ้น ปรากฏตามตารางที่ 1 และที่ 2 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 1

ประมาณฐานะการเงิน ณ วันปลดเกษียณของ นาย ก.

1 ตุลาคม 2540 (อายุ 60 ปี)

บาท

ทรัพย์สินที่มีทั้งสิ้น :

เงินสดในมือ	10,000	
เงินฝากออมทรัพย์กับธนาคาร	100,000	
เงินฝากประจำกับธนาคาร	500,000	
สลากออมสินพิเศษ	200,000	
หน่วยลงทุนกองทุนสินกัญญ์	100,000	
หุ้นธนาคารสยามพาณิชย์	100,000	
หุ้นธนาคารกรุงเก่า	200,000	
หุ้นบริษัทรุ่งเรืองเหมืองแร่	300,000	
หุ้นบริษัทน้ำอืดลมสยาม	300,000	
หุ้นบริษัทปูนซีเมนต์สยาม	500,000	
รถยนต์	500,000	
เฟอร์นิเจอร์	150,000	
เสื้อผ้า, เครื่องแต่งกาย, เครื่องประดับ	150,000	
บ้านและที่ดิน	<u>3,000,000</u>	6,110,000
หนี้สินที่มีทั้งสิ้น:		
หนี้ค่ารถยนต์	50,000	
หนี้เงินกู้สหกรณ์ออมทรัพย์	50,000	
หนี้ค่าบ้าน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์)	<u>100,000</u>	<u>200,000</u>
ฐานะการเงินที่แท้จริง ณ วันปลดเกษียณ		<u><u>5,910,000</u></u>

ตารางที่ 2

ประมาณรายได้รายจ่ายในปีแรกที่ปลดเกษียณ

(1 ตุลาคม 2540 - 30 กันยายน 2541)

บาท

รายได้:

เงินบำนาญ	72,000	
รายได้ค่าทำงานพิเศษ	24,000	
ดอกเบี้ยรับ	80,000	
เงินปันผล	150,000	
รายได้จากงานอดิเรก	20,000	
รวมรายได้ทั้งสิ้นในปีแรกที่ปลดเกษียณ		346,000

รายจ่าย :

ค่าผ่อนบ้านกับธนาคารอาคารสงเคราะห์	36.000	
ชำระคืนเงินกู้สหกรณ์	24.000	
ชำระหนี้ค่างรถยนต์	36.000	
ค่าอาหาร	48.000	
ค่าเสื้อผ้า	20.000	
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร	30.000	
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรถยนต์	25.000	
ค่าพักผ่อน, บ้านเทีง	30.000	
ค่ายา รักษาสุขภาพ	40.000	
ค่าบริการจัดการบุคคล	5.000	
ค่าภาษี	<u>6.000</u>	
รวมรายจ่ายทั้งสิ้นในปีแรกของการปลดเกษียณ		<u>300.000</u>
เงินออม		<u>48.000</u>

หมายเหตุ ตัวเลขตามตารางที่ 1 และ 2 เป็นเพียงตัวเลขสมมติให้ง่ายแก่การเข้าใจทางปฏิบัติขอให้กำหนดตามภาวะค่าของเงินที่เป็นอยู่จริงในขณะนั้น

ตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ณ วันเกษียณอายุ ฐานะการเงินของ นาย ก. เป็นดังนี้คือ มีทรัพย์สินเป็นมูลค่า 6,110,000 บาท มีหนี้สินอยู่ 200,000 บาท ดังนั้น ฐานะที่แท้จริงของ นาย ก. คือ 5,910,000 บาท มูลค่าทรัพย์สินประมาณได้จากทรัพย์สินที่มีอยู่ ณ วันปลดเกษียณ และประมาณมูลค่าหนี้สินที่ยังค้างอยู่ ณ ปีที่ปลดเกษียณ

ตารางที่ 2 เป็นการคาดคะเนรายได้และค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในปีแรกของการเกษียณอายุ เพื่อจะทราบว่าจะหลังจากออกจากงานแล้ว รายได้และการใช้จ่ายจะเป็นอย่างไร การประมาณรายได้ก็โดยคาดคะเนถึงรายได้ทั้งสิ้นที่จะได้รับ หลังจากปลดเกษียณแล้วว่ามีรายได้มาจากแหล่งใดบ้าง ส่วนรายจ่ายนั้นเป็นการคาดคะเนค่าใช้จ่ายที่จำเป็นรวมทั้งภาวะความรับผิดชอบที่อาจมีอยู่ เช่น ถ้าบุตรคนเล็กกำลังศึกษาอยู่ก็จำเป็นต้องมีรายจ่ายเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร หรือถ้ามีหนี้สินอื่นที่ยังคงค้างอยู่บ้างก็จำเป็นต้องชำระด้วย ในการประมาณค่าใช้จ่ายนั้นอย่าลืมที่จะประมาณค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นสำหรับเงินเฟ้อด้วย ซึ่งโดยทั่วไปจะเพิ่มขึ้นประมาณปีละ 5%-7% (สำหรับตัวเลขสมมติตามตารางที่ 1 และ 2 ได้คำนวณโดยใช้ราคาปัจจุบันเท่านั้น)

นอกจากนี้ การประมาณว่าจะมีเงินพอที่จะใช้จ่ายในปีแรกของการปลดเกษียณหรือไม่นั้นยังไม่เป็นการเพียงพอ ควรจะทำการวางแผนระยะยาวสำหรับช่วงชีวิตในวัยเกษียณอายุไว้ด้วย (Long Range Retirement Plan) เพื่อดูว่าการณข้างหน้าจะเป็นอย่างไร จะมีเงินเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในช่วงอายุที่เหลืออยู่หรือไม่? อย่างไรก็ตามการคาดคะเนสำหรับช่วงเวลาที่ยาวนานออกไปนั้น เป็นการยากที่จะคาดคะเนได้อย่างถูกต้องแน่นอน จึงเป็นแต่เพียงการประมาณการเท่านั้น

การวางแผนทางการเงินสำหรับปลดเกษียณ เป็นสิ่ง ที่ควรมีการจัดทำขึ้นเสมอในการวางแผนการเงินสำหรับ ช่วงชีวิตของคุณ เราควรจะเริ่มคิดถึงเรื่องนี้ตั้งแต่เมื่อจบ การศึกษาและเริ่มหางานทำ เพื่อจะเป็นการช่วยให้มีการ วางแผนเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องด้วย ซึ่งในตอนนั้นควร จะเริ่มคิดแล้วว่า จะทำงานอะไร? ทำงานนานเท่าไร? และปลดเกษียณเมื่อไร? เพื่อจะสามารถเลือก แผนเกี่ยวกับการเกษียณอายุได้ตามความประสงค์

อย่างไรก็ดี สิ่งสำคัญที่จะสร้างความมั่นคงในวัย เกษียณอายุให้แก่บุคคลก็คือ การรู้จักวางแผนการลงทุนที่ ดีพอ หมั่นเก็บออมตั้งแต่หนุ่มสาว ขยันทำงานเพื่อให้มี รายได้เพิ่มขึ้นสำหรับใช้จ่ายในวันข้างหน้า รวมทั้งถ้ามีการ ประมวลฐานะการเงินล่วงหน้าก่อนเกษียณอายุไว้ด้วย ก็นับว่าเป็นการวางแผนทางการเงินที่รอบคอบที่สุด อันจะ นำมาซึ่งความผาสุกในวัยปลดเกษียณอายุของคุณได้อย่าง แน่นนอน

การวางแผนใช้ชีวิตยามว่าง และพักผ่อนหย่อนใจของผู้สูงอายุ

สิ่งสำคัญในการเตรียมตัวของผู้สูงอายุก็คือ การ วางแผนการเงินสำหรับใช้ตอนเกษียณอายุ ซึ่งได้กล่าวมา แล้วข้างต้นว่า การเตรียมทางด้านการเงินนั้นมีหลายวิธี เช่น การรับบำเหน็จบำนาญ การประกันสังคม การประกัน ชีวิต ตลอดจนการสร้างสินทรัพย์ลงทุนต่าง ๆ แต่อย่างไร ก็ตามสิ่งหนึ่งที่ไม่ควรละเลยและควรเพิ่มเติมเข้าไปด้วย ก็คือการวางแผนใช้เวลาว่างและการพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อ ให้อายุเกษียณอายุได้รับความสุขสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจอย่างเต็มที่ การวางแผนที่ว่านี้ไม่เกี่ยวกับเรื่อง ตัวเงิน เรื่องที่ควรคำนึงถึงก็คือ เมื่ออยู่ในวัยเกษียณนั้น แล้ว ควรจะอยู่ที่ไหน? จะใช้เวลาว่างทำกิจกรรมอะไร และควรมีแผนท่องเที่ยวทัศนศึกษาหรือไม่?

1. จะไปอยู่ที่ไหน การเลือกที่อยู่อาศัยขึ้นอยู่กับความ ตั้งใจของผู้เกษียณอายุเอง สภาพการณ์ครอบครัวที่จะเอื้อ ยำนวยต่อผู้สูงอายุ ตลอดจนสถานภาพทางการเงินของผู้ สูงอายุนั้น สำหรับในสังคมไทยแล้วผู้สูงอายุโดยทั่วไป นิยมอาศัยอยู่กับลูกหลาน ซึ่งก็เป็นสิ่งที่จะได้มีความอบอุ่น



เพราะได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว และยังเป็นที่พักทางใจแก่ ลูกหลานได้และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ก็จะมีไม่มากนัก แต่สำหรับในอนาคตที่สภาพทางสังคมเปลี่ยนไปแนวโน้มการอยู่ แบบครอบครัวใหญ่จะค่อยหมดไป เพราะลูกหลานนิยม ออกไปตั้งครอบครัวใหม่มากขึ้น ดังนั้นผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องวางแผนจัดหาที่อยู่อาศัยในบั้นปลายของตนขึ้น

ที่อยู่อาศัยซึ่งจัดเฉพาะสำหรับผู้สูงอายุในบ้านราชยังมี ไม่มากนัก สำหรับผู้มีรายได้ไม่มากนักจะมีที่สถานสง-เคราะห์คนชราบางแค ซึ่งทางกรมประชาสงเคราะห์จัดตั้ง ขึ้นหรือสถานดูแลผู้สูงอายุของเอกชนบางแห่ง เช่น ของโรง-พยาบาลเซ็นต์หลุย เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันทางราชการโดยกรมประชาสง-เคราะห์ได้คำนึงถึงสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของผู้สูง อายุซึ่งมีแนวโน้มว่า ค่อนข้างมีชีวิตรอยู่อย่างโดดเดี่ยวขาด การดูแลเอาใจใส่จากญาติพี่น้องในบั้นปลายชีวิตมากขึ้น จึงได้จัดทำโครงการหมู่บ้านสำหรับผู้สูงอายุที่พอมีฐานะ ให้ได้มีที่อยู่อาศัยเฉพาะขึ้น เรียกว่าหมู่บ้านวัยทองนิเวศน์ โครงการบ้านจัดสรรดังกล่าวเปิดให้ผู้สูงอายุที่มีวัย 58 ปีขึ้นไปได้ซื้อไว้อยู่อาศัย ในโครงการนี้ผู้สูงอายุจะได้มาอยู่ ร่วมกันในราคาที่ไม่แพงนัก ตั้งอยู่ที่อำเภอแม่แตง จังหวัด เชียงใหม่ อยู่ในทำเลที่เหมาะสมและมีธรรมชาติสวยงาม

จัดสร้างเป็นหลัง จำหน่ายให้แก่ผู้ต้องการไม่ว่าจะเป็นโสดหรือคู่สามีภรรยาที่อยู่ด้วยกันในวัยชราก็ตาม เมื่อเจ้าของบ้านเสียชีวิตกรรมสิทธิ์ก็ตกเป็นของสามีหรือภรรยา แต่ถ้าทั้งคู่เสียชีวิตบุตรที่มีอายุ 58 ปีก็รับช่วงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าบุตรอายุไม่ถึง 58 ปี ก็หมดสิทธิ์ในการอยู่อาศัยบ้านดังกล่าวจะตกเป็นกรรมสิทธิ์ของกรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งจะดำเนินการให้ผู้สูงอายุอื่นได้มาอาศัยอยู่ต่อไป การจัดสรรบ้านสำหรับผู้สูงอายุดังกล่าว เหมาะสมสำหรับผู้ที่ไม่มียุทธพลานคอยดูแล หรือมีลูกหลานแต่ก็ไม่ต้องการเป็นภาระให้กับใครในยามแก่ อยากรมีชีวิตที่สงบ ไม่พลุกพล่าน และไม่ต้องมีการมีบ้านใหญ่ซึ่งจะต้องมีคนใช้ ต้องการใช้ชีวิตที่สุขสบายร่วมกับคนที่อยู่ในวัยเดียวกัน ในสถานที่ที่มีสิ่งแวดล้อมความสะอาด สำหรับผู้สูงอายุครบทุกอย่างไม่ว่าจะเป็น โรงพยาบาล สวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย สถานปฏิบัติธรรม ตลอดจนบริการอื่น ๆ สำหรับผู้สูงอายุ

การจัดซื้อบ้านอยู่อาศัยในวัยเกษียณ จำเป็นต้องมีการเตรียมเงินงบประมาณไว้เพื่อจองซื้อบ้านดังกล่าวก่อนเกษียณอายุ และจะต้องจัดสรรเงินไว้ให้เพียงพอนอกจากค่าบ้านแล้วก็คือ ค่าอาหาร ค่าเดินทางบ้าง ค่าใช้จ่ายอื่น ตลอดจนค่าหมอยา และค่ารักษาสุขภาพด้วย

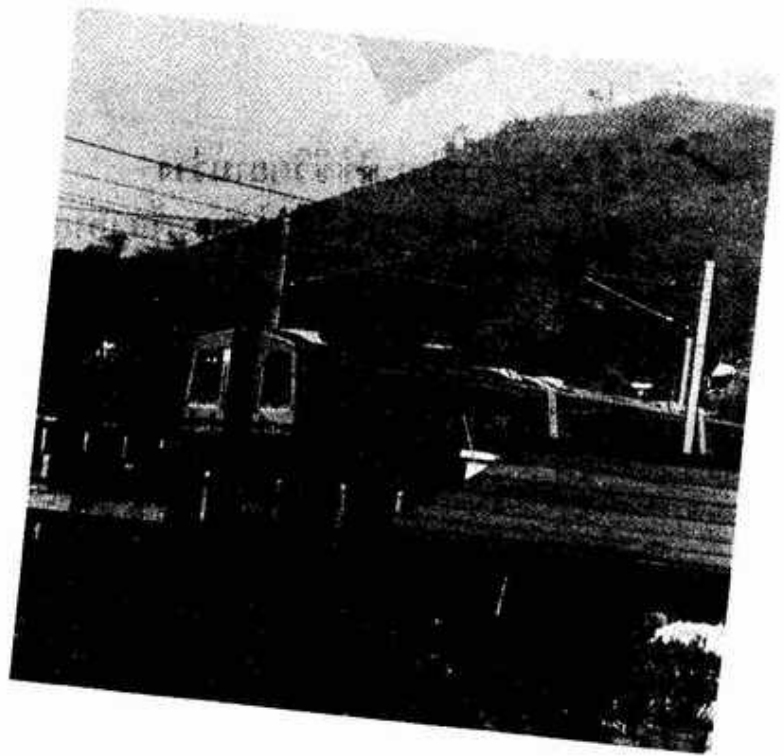
2. การทำกิจกรรมในยามว่าง

หลายท่านอาจจะคิดว่าการใช้เวลาที่ว่างของผู้สูงอายุ เพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่มีความสำคัญและไม่ค่อยจำเป็นนัก เพราะเมื่อเกษียณหลังจากทำงานมานานแล้วก็ควรจะอยู่เฉย ๆ ให้สบาย ๆ แต่อย่าลืมว่าคนที่เคยทำงานมาทุกวันเกือบตลอดชีวิตของเขาแล้วอยู่ ๆ ก็มานั่ง ๆ นอน ๆ จะเกิดความรู้สึกว่างเปล่าและเฉื่อยเหงามาก บางครั้งอาจจะคิดไปว่าตนเองเป็นคนไม่มีค่าไปเลยก็ได้ ดังนั้นจึงควรหากิจกรรมอะไรที่ตนเคยชอบและสนใจมาทำจะได้ไม่เหงา มีกิจกรรมที่เราอยากทำแต่ไม่ได้ทำในช่วงทำงาน แต่ช่วงนี้เป็นโอกาสที่ดีและมีเวลามากพอแล้วที่จะทำได้ เช่น การปลูกต้นไม้ ทำการฝีมือ เล่นกีฬาที่ตนชอบหรือทำงานช่างไม้ ปรับปรุงซ่อมแซมต่าง ๆ ให้เพลิดเพลินไปหรือลองไปเข้าร่วมเข้าชมรมฝึกหัดทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจบ้าง เช่น ชมรมทำอาหาร ชมรมกีฬา เช่น ตกปลา เปตอง หรือชมรมอนุรักษ์ธรรมชาติหรือชมรมสะสมของเก่า วัตถุโบราณ ซึ่งจะได้ความรู้ที่น่าสนใจใหม่ ๆ และมีเพื่อนใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจะได้ไม่เหงา นอกจากนั้นการพบปะเพื่อน

ฝูงร่วมรุ่นของสมาคมศิษย์เก่าก็จะทำให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ได้พบปะสังสรรค์ รื้อฟื้นพูดคุยถึงความหลังก่อให้เกิดความเพลิดเพลิน หรือบางคนที่ชอบวิชาการชอบอ่านหนังสือ การเข้าห้องสมุดต่าง ๆ จะได้อ่านค้นคว้าในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งเมื่อรวมกับความรู้และประสบการณ์ที่ท่านได้รับจากการทำงานมากมาย อาจจะได้ผลงานการค้นคว้าเป็นบทความหรือข้อเขียนที่มีคุณค่า ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อคนรุ่นหลังได้มากอีกด้วย

3. การทัศนอาจรท่องเที่ยว

วัยเกษียณอายุเป็นโอกาสอันดีที่คนเรามีอิสระ สามารถไปท่องเที่ยวทัศนอาจรได้พบได้เห็นบ้านเมือง วัฒนธรรม และสถานที่แปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่เราไม่เคยเห็นไม่เคยไป ถ้าเป็นการท่องเที่ยวภายในประเทศ ค่าใช้จ่ายก็จะถูกกว่าการไปทัศนอาจรต่างประเทศ และในปัจจุบันสำหรับผู้ที่อยู่ในวัยเกษียณนั้นสามารถซื้อบัตรโดยสารรถไฟไปไหนก็ได้



ในอัตราครึ่งราคา ส่วนการจะไปทัศนอาจรต่างประเทศนั้น ควรจะมีการวางแผนล่วงหน้าก่อนเวลาเกษียณอายุ เพราะค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงและต้องวางแผนจัดเวลาที่เหมาะสม การเตรียมการเรื่องเอกสารการเดินทาง สถานที่พักและอื่น ๆ ดังนั้นจึงต้องวางแผนในเรื่องของเวลาและกำหนดงบประมาณไว้ล่วงหน้าให้เหมาะสม

ปัจจุบันเรายังไม่มีการจัดทัวร์พิเศษสำหรับผู้สูงอายุ เหมือนในต่างประเทศ การท่องเที่ยวที่คนอายุจริงต้องอาศัย บริการของบริษัทท่องเที่ยวต่าง ๆ ซึ่งให้บริการแก่คนทั่วไป สำหรับในประเทศตะวันตกการท่องเที่ยวที่คนอายุสำหรับผู้เกษียณอายุเป็นเรื่องจำเป็น และมีความหมาย คู่สามี ภรรยาที่เกษียณอายุแล้วจะวางแผนท่องเที่ยวที่คนอายุไป ในประเทศต่าง ๆ ด้วยกัน โดยอาศัยเงินสวัสดิการที่ได้รับ หรือเงินออมที่เตรียมไว้ สำหรับใช้จ่ายท่องเที่ยวในวัย เกษียณอายุ สิ่งสำหรับผู้สูงอายุควรจะต้องทราบและตระเตรียม ล่วงหน้าสำหรับการเดินทางคือ

— ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับประเทศที่เราจะไปท่องเที่ยว ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง สถานที่ท่องเที่ยว อาหาร อากาศ เครื่อง นุ่งห่ม พาหนะ การเดินทาง ตลอดจนค่าใช้จ่าย การเดินทาง ต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะขอได้จากองค์การส่งเสริมการ ท่องเที่ยว หรือบริษัทท่องเที่ยวต่าง ๆ จัดพิมพ์เผยแพร่ให้ ลูกค้าทราบ

— เอกสารการเดินทาง ซึ่งได้แก่ พาสปอร์ต และวีซ่า (visa) จะต้องจัดทำให้เรียบร้อยตามระเบียบและเงื่อนไข ที่แต่ละประเทศกำหนด

— การเตรียมการในเรื่องสุขภาพ เนื่องจากผู้สูงอายุ สุขภาพอนามัยไม่แข็งแรงเหมือนคนหนุ่มสาว ดังนั้นควร คำนึงเรื่องการดูแลสุขภาพในเรื่องสุขภาพไว้ด้วยดูว่าการ เดินทางครั้งนี้มีการประกันคุ้มครองสุขภาพให้หรือไม่? ถ้าเกิดความเจ็บป่วยระหว่างทางจะได้รับความช่วยเหลือ เบื้องต้นอย่างไร มีแพทย์หรือพยาบาลร่วมเดินทางไปใน คณะท่องเที่ยวด้วยหรือไม่ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ผู้สูงอายุต้อง ติดตัวไปเสมอคือ ยาประจำตัวของแต่ละคน

— เงินสำหรับใช้จ่าย การใช้จ่ายต้องใช้เงินตราสกุล ประเทศนั้น ๆ การถือเงินสดย่อมไม่สะดวกและปลอดภัย การใช้เช็คเดินทางจะปลอดภัยและคล่องตัวกว่าจึงควรมี ความรู้ในเรื่องสกุลเงินตรา อัตราแลกเปลี่ยน และค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ ไว้บ้าง

— การเดินทาง ถ้าเดินทางกับบริษัทท่องเที่ยวก็ไม่มี ปัญหายุ่งยาก เพราะบริษัทรับผิดชอบเรื่องจัดหาพาหนะการ เดินทางให้โดยตลอด แต่ถ้าเดินทางเองจะต้องศึกษาเส้นทาง อัตราค่าเดินทาง ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ตารางเวลา เดินทาง ตลอดจนพาหนะต่าง ๆ ที่จะเชื่อมต่อกันได้

— สถานที่พัก อัตราค่าที่พักในแต่ละประเทศราคาจะ

สูงต่ำต่างกันแล้วแต่อัตราค่าครองชีพในประเทศนั้น ๆ และขึ้นอยู่กับว่าผู้เดินทางต้องการเลือกที่พักในระดับใด ถ้าเป็นโรงแรมค่าที่พักก็จะแพงกว่า ถ้าเป็นหอพักหรือที่พัก ของสมาคมหรือองค์การต่าง ๆ ที่เอื้อเฟื้อแก่ผู้เดินทาง ราคาจะถูกลงมา เช่น YWCA YMCA International Hostel การเดินทางไปเองต้องติดต่อจองสถานที่พักล่วงหน้า และ จ่ายเงินมัดจำสถานที่พักล่วงหน้า เพื่อความมั่นใจว่า จะมีที่พักแน่นอน



ในประเทศตะวันตกสำหรับผู้เกษียณอายุที่ค่อนข้างมี ฐานะจะนิยมเดินทางโดยทางเรือสำราญ ซึ่งเป็นเรือเดิน สมุทรขนาดใหญ่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกรวมทั้งสถาน พยาบาล เช่น เรือควีนอลิซาเบท ซึ่งผู้สูงวัยสามารถพัก ผ่อนกินอยู่หลับนอนท่องเที่ยวในเรือโดยตลอดใช้ชีวิตในเรือ เป็นเวลาหลาย ๆ เดือน ท่องเที่ยวไปในประเทศต่าง ๆ จนทั่ว และระหว่างเดินทางก็มีกิจกรรมความบันเทิงต่าง ๆ ให้ทำให้ได้พบเพื่อนใหม่ที่เดินทางด้วยกันอย่างมากมาย แต่ค่าใช้จ่ายค่อนข้างแพงมากจึงยังไม่เป็นที่นิยมในประเทศ ตะวันออก ผู้สูงอายุที่นิยมไปท่องเที่ยวแบบนี้เพราะ บางคนถือว่าเป็นการพักผ่อนเพื่อเป็นการให้รางวัลแก่ชีวิต หลังจากที่ได้ตรากตรำทำงานมาพอสมควรแล้ว

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า การเกษียณ อายุไม่ใช่สิ่งที่น่าวิตกกังวลแต่ประการใด หากท่านได้ เตรียมตัวเตรียมใจไว้ให้พร้อม ท่านก็จะก้าวเข้าสู่วัยทอง ของชีวิตอย่างมั่นใจ ด้วยความสบายใจ สบายใจ ตลอดจน ชั่วอายุขัยของท่าน

กฎหมายและระเบียบใหม่

ประนุญ สุวรรณภักดี

ต่อจากฉบับที่แล้ว

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการ
เบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่า
ที่พักในการเดินทางไปราชการ
(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2535

หลักการและเหตุผลในการออกระเบียบ ฉบับนี้

เนื่องด้วยประการแรกในปัจจุบันใบแจ้งรายการของ
โรงแรมที่เช่าพักในต่างประเทศจะบันทึกรายการใช้บริการ
ด้วยเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ในระบบคอมพิวเตอร์ กระทรวง
การคลังจึงให้ข้าราชการผู้เดินทางใช้ใบแจ้งรายการดังกล่าว
ที่แสดงว่าผู้เดินทางได้ชำระเงินแล้ว เป็นหลักฐานในการ
ขอเบิกค่าเช่าที่พักได้ โดยผู้เดินทางลงลายมือชื่อรับรอง
และประการที่สองอัตราค่าเช่าโรงแรมในต่างประเทศได้
เพิ่มสูงขึ้น กระทรวงการคลังจึงได้ปรับอัตราค่าเช่าโรงแรม
ที่ผู้เดินทางมีสิทธิจะเบิกได้ให้สอดคล้องกัน เพื่อที่จะมิได้
เป็นภาระเดือดร้อนแก่ผู้เดินทาง



ด่วนมาก

ที่ กค 0502/ว 179

กระทรวงการคลัง

ถนนพระรามที่ 6 กท 10400

16 พฤศจิกายน 2535

เรื่อง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี่ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2535

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี่ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.2534

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี่ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2535

ด้วยกระทรวงการคลังได้แก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการใช้หลักฐานการเบิกค่าเช่าที่พักในต่างประเทศ รายชื่อประเทศท้ายบัญชีหมายเลข 4 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี่ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.2534 ให้เหมาะสมกับภาวะการณ์ในปัจจุบัน ตามสำเนาระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี่ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2535 ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

บัณฑิต บุญยะปานะ

(นายบัณฑิต บุญยะปานะ)

ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กองกฎหมายและระเบียบการคลัง

โทร.273-9813 ต่อ 4440

(สำเนา)
ระเบียบกระทรวงการคลัง
ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ
(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2535

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.2534 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 51 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยอำนาจการเบิกจ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2534 กระทรวงการคลังจึงกำหนดระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2535”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้เพิ่มเติมข้อความในข้อ 21 วรรค 3 ดังต่อไปนี้

กรณีตามวรรคสอง หากเป็นการเช่าที่พักในต่างประเทศ ซึ่งใบแจ้งรายการของโรงแรมบันทึกรายละเอียดรายการการใช้บริการด้วยเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ในระบบคอมพิวเตอร์ ผู้เดินทางจะใช้ใบแจ้งรายการของโรงแรมดังกล่าวที่แสดงว่าโรงแรมได้รับชำระเงินจากผู้เดินทางแล้ว เป็นหลักฐานในการขอเบิกค่าเช่าที่พัก โดยไม่ต้องมีลายมือชื่อเจ้าหน้าที่รับเงินของโรงแรมก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้เดินทางจะต้องลงลายมือชื่อรับรองว่าผู้เดินทางได้ชำระค่าใช้จ่ายตามจำนวนที่โรงแรมเรียกเก็บนั้นเรียบร้อยแล้ว และโรงแรมได้ออกใบแจ้งรายการของโรงแรมตามลักษณะที่ปรากฏนั้นจริง

ข้อ 4 ให้ยกเลิกบัญญัติหมายเลข 4 อัตราค่าเช่าโรงแรมในต่างประเทศท้ายระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.2534 และให้ใช้บัญญัติหมายเลข 4 อัตราค่าเช่าโรงแรมในต่างประเทศท้ายระเบียบนี้

ให้ไว้ ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2535

(ลงนาม) ธารินทร์ นิมมานเหมินท์

(นายธารินทร์ นิมมานเหมินท์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

ข้าราชการ	ประเภท ก.	ประเภท ข.	ประเภท ค.
<p>ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ลงมาหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ข้าราชการตุลาการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 3 ลงมา หรือ คะโด๊ะยุติธรรม หรือข้าราชการอัยการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 3 ลงมา หรือข้าราชการทหารซึ่งรับเงินเดือนพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก อัตราเงินเดือนพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอกพิเศษอันดับ 1 (เต็ม) ลงมา หรือข้าราชการตำรวจซึ่งมียศพันตำรวจเอกอัตรา เงินเดือนพันตำรวจเอกพิเศษอันดับ 1 (เต็ม) ลงมา</p>	<p>ไม่เกิน 4200</p>	<p>ไม่เกิน 2800</p>	<p>ไม่เกิน 1750</p>
<p>ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า หรือข้าราชการตุลาการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 4 ขึ้นไป หรือ ข้าราชการอัยการซึ่งรับเงินเดือนชั้น 4 ขึ้นไป หรือ ข้าราชการทหารซึ่งรับเงินเดือนพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก อัตราเงินเดือนพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอกพิเศษอันดับ 2 (เต็ม) ขึ้นไป หรือ ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศพันตำรวจเอก อัตราเงินเดือน พันตำรวจเอกพิเศษอันดับ 2 (เต็ม) ขึ้นไป</p>	<p>ไม่เกิน 6000</p>	<p>ไม่เกิน 4000</p>	<p>ไม่เกิน 2500</p>

หมายเหตุ

ประเภท ก. ได้แก่ ประเทศ รัฐ เมือง

1. ประเทศญี่ปุ่น
2. ประเทศออสเตรเลีย
3. สาธารณรัฐออสเตรเลีย
4. ราชอาณาจักรเดนมาร์ก
5. สาธารณรัฐฟินแลนด์
6. สาธารณรัฐฝรั่งเศส
7. สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน
8. สาธารณรัฐอิตาลี
9. ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์
10. ราชอาณาจักรนอร์เวย์
11. ราชอาณาจักรสวีเดน
12. สมาพันธรัฐสวิส (สวิตเซอร์แลนด์)
13. สหราชอาณาจักรบริเตนใหญ่
และไอร์แลนด์เหนือ
14. ราชอาณาจักรเบลเยียม
15. ประเทศแคนาดา
16. สหรัฐอเมริกา
17. สาธารณรัฐเกาหลี
18. สาธารณรัฐโปรตุเกส
19. ราชอาณาจักรสเปน
20. ไต้หวัน
21. สหพันธ์สาธารณรัฐบราซิล
22. สาธารณรัฐโปแลนด์
23. กัมพูชา
24. ราชรัฐลักเซมเบิร์ก
25. สาธารณรัฐชิลี
26. ประเทศนิวซีแลนด์
27. ชองกง

ประเภท ข. ได้แก่ ประเทศ รัฐ เมือง

1. รัฐบาล์เรน
2. สาธารณรัฐประชาชนจีน
3. สาธารณรัฐไซปรัส
4. สาธารณรัฐอินเดีย
5. สาธารณรัฐอินโดนีเซีย
6. สาธารณรัฐอิสลามอิหร่าน
7. สาธารณรัฐอิรัก
8. รัฐอิสราเอล
9. ราชอาณาจักรฮัชไมต์จอร์แดน
10. รัฐคูเวต
11. สาธารณรัฐอิสลามปากีสถาน
12. รัฐสุลต่านโอมาน
13. สาธารณรัฐฟิลิปปินส์
14. รัฐกาตาร์
15. ราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย
16. สาธารณรัฐสิงคโปร์
17. สาธารณรัฐตุรกี
18. สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์
19. สาธารณรัฐประชาชนบังคลาเทศ
20. เนการาบรูไนดารุสซาม (บรูไน)
21. สาธารณรัฐอาหรับซีเรีย
22. ราชอาณาจักรตองกา
23. ราชรัฐอันดอร์รา
24. สหพันธ์สาธารณรัฐเชกและสโลวัก
(เชกโกสโลวาเกีย)
25. สาธารณรัฐเฮเลนิก (กรีซ)
26. สาธารณรัฐฮังการี
27. สาธารณรัฐไอซ์แลนด์
28. สาธารณรัฐสังคมนิยมโรมาเนีย
29. สาธารณรัฐบุรุนดี
30. สาธารณรัฐแคเมอรูน
31. สาธารณรัฐแอฟริกากลาง
32. สาธารณรัฐชาด
33. สาธารณรัฐโกตดิวัวร์
34. สาธารณรัฐจิบูตี
35. สาธารณรัฐอาหรับอียิปต์
36. สาธารณรัฐแกมเบีย
37. สาธารณรัฐกานา

38. สาธารณรัฐเคนยา
39. สาธารณรัฐมาลี
40. สาธารณรัฐอิสลามมอริเตเนีย
41. สาธารณรัฐไนเจอร์
42. สหพันธ์สาธารณรัฐไนจีเรีย
43. สาธารณรัฐเซเนกัล
44. สาธารณรัฐเซียร์ราลีโอน
45. สหสาธารณรัฐแทนซาเนีย
46. สาธารณรัฐประชาชนเบนิน
47. เครือรัฐบราซิล
48. สาธารณรัฐคอสตาริกา
49. สาธารณรัฐปานามา
50. สาธารณรัฐตรินิแดดและโตเบโก
51. ประเทศจาเมกา
52. สาธารณรัฐอาร์เจนตินา
53. สหพันธ์สาธารณรัฐยูโกสลาเวีย
54. สาธารณรัฐโครเอเชีย
55. สาธารณรัฐสโลเวเนีย
56. สาธารณรัฐบอสเนีย-เฮอร์เซโกวีนา
57. สาธารณรัฐมาเซโดเนีย
58. สาธารณรัฐอาร์เมเนีย
59. สาธารณรัฐอาเซอร์ไบจาน
60. สาธารณรัฐเบลารุส
61. สาธารณรัฐเอสโตเนีย
62. สาธารณรัฐจอร์เจีย
63. สาธารณรัฐคาซัคสถาน
64. สาธารณรัฐคีร์กีซสถาน
65. สาธารณรัฐลัตเวีย
66. สาธารณรัฐลิทัวเนีย
67. สาธารณรัฐมอลโดวา
68. สหพันธรัฐรัสเซีย
69. สาธารณรัฐทาจิกิสถาน
70. สาธารณรัฐเติร์กเมนิสถาน
71. สาธารณรัฐยูเครน
72. สาธารณรัฐอุซเบกิสถาน

ประเภท ค ได้แก่ ประเทศ รัฐ เมืองอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดในประเภท ก. และประเภท ข.

การจ่ายเงินสมนาคุณคณะกรรมการ

หลักการและเหตุผลในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

เพื่อทำความเข้าใจและให้การจ่ายเงินสมนาคุณรายเดือนแก่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายต่าง ๆ เป็นไปในแนวเดียวกัน (เช่น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ฯลฯ เป็นต้น) กระทรวงการคลังจึงได้ออกหนังสือเวียนฉบับนี้ เพื่อข้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าวซึ่งผู้ที่มีหน้าที่เบิกจ่ายเงินในกรณีนี้ควรที่จะทราบไว้ให้ชัดเจน ด้วยครับ เพื่อที่จะเบิกจ่ายได้ถูกต้องไม่เกิดปัญหาตามมาในภายหลัง

น้ำใจไมตรี
ที่มีต่อกัน
บอกความ
สัมพันธ์
ฉันเพื่อน
พี่น้อง



ธนาตารุงเทพ จำกัด
เพื่อนคู่คิดมิตรคู่บ้าน



ที่ กค 0502/ว 118

กระทรวงการคลัง

ถนนพระรามที่ 6 กท. 10400

11 สิงหาคม 2535

เรื่อง การจ่ายเงินสมนาคุณคณะกรรมการ
เรียน เลขานุการ ก.พ.

เพื่อความเข้าใจและให้การจ่ายเงินสมนาคุณรายเดือนแก่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายต่าง ๆ ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี แจ่งโดยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร 0203/5430 ลงวันที่ 5 เมษายน 2534 เป็นไปในแนวเดียวกัน กระทรวงการคลังจึงเห็นสมควรขอความเข้าใจเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าว ดังนี้

1. กรณีแต่งตั้งกรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการโดยตำแหน่งเข้าประชุม 1 ครั้งในเดือนใด นอกนั้นจะมอบหมายให้ผู้อื่นเข้าประชุมแทนหรือไม่ก็ตาม กรรมการโดยตำแหน่งผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินสมนาคุณในเดือนนั้นผู้เข้าประชุมแทนไม่มีสิทธิได้รับเงินสมนาคุณนี้หรือเงินประเภทอื่นใด

เดือนใดกรรมการโดยตำแหน่งไม่เข้าประชุมเลย แต่มอบหมายหรือมอบอำนาจให้ผู้อื่นเข้าประชุมแทนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือกฎหมายอื่นที่บัญญัติไว้เป็นการเฉพาะในเรื่องดังกล่าวผู้เข้าประชุมแทนจึงจะมีสิทธิได้รับเงินสมนาคุณ

2. กรณีแต่งตั้งบุคคลเป็นกรรมการ กรรมการเข้าประชุม 1 ครั้งในเดือนใดย่อมมีสิทธิได้รับเงินสมนาคุณในเดือนนั้น แต่ถ้าไม่เข้าประชุมเลย จะไม่มีสิทธิได้รับเงินสมนาคุณ แม้ว่ามอบหมายให้ผู้อื่นเข้าประชุมแทนก็ตามและผู้เข้าประชุมแทนก็ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมนาคุณแต่อย่างใด

3. การจ่ายเงินสมนาคุณ ให้จ่ายให้แก่ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ ส่วนกรณีที่กรรมการโดยตำแหน่งจะเจลาจ่ายให้แก่ผู้ที่ตนมอบหมายให้เข้าประชุมแทนหรือไม่ ย่อมอยู่ในดุลยพินิจของบุคคลผู้นั้นเอง

4. กรรมการที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมืองคงได้รับเงินสมนาคุณตามอัตราของกรรมการตามปกติ

5. การจ่ายเงินสมนาคุณ เป็นการจ่ายให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งตามที่กฎหมายกำหนด กรณีรองประธานกรรมการหรือกรรมการทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมแทนประธานกรรมการก็คงได้รับเงินสมนาคุณในตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ทวีเกียรติ กฤชนามระ

(นายทวีเกียรติ กฤชนามระ)

รองปลัดกระทรวงฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กองกฎหมายและระเบียบการคลัง

โทร.273-9561

มาเป็น “ผู้ให้” ให้เป็นที่ดีกว่า

จิตแพทย์วิทยา นาควัชระ

พอพูดถึงเรื่องของ “การให้” ใคร ๆ ก็รู้ว่าน่าจะเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้ แต่อีกหลาย ๆ คนก็ทุกข์ทรมานกับการให้ เพราะเขาคิดว่าเป็นแค่ผู้ให้ แต่ไม่เคยเป็นผู้รับ

บางคนก็บอกว่าให้ด้วยความยินดีในตอนแรก ๆ พอต่อ ๆ ไปแล้วก็ไม่อยากให้อีก เพราะเบื่อบ่อย ๆ

บางคนก็บอกว่าขอเป็นผู้รับจะดีกว่ากระมัง? มนุษย์เราอยากเป็น “ผู้ให้” หรืออยากเป็น “ผู้รับ”

โดยทั่ว ๆ ไปเราอยากเป็น “ผู้รับ” กันมากกว่า “ผู้ให้” ผมจะวิเคราะห์เหตุผลให้ฟังดังนี้

1. เราชินต่อการเป็น “ผู้รับ” ในแทบทุกรูปแบบจากแม่ ตั้งแต่แรกเกิดเรารับความรัก ความสนใจ การดูแลเอาใจใส่ รับอาหาร เงินทอง การให้กำลังใจ ฯลฯ จากแม่ของเราทั้งนั้น ฉะนั้นเราจึง “ติด” และพอใจจะรับไปเรื่อย ๆ ไม่ชินต่อการจะให้ บางคนมีโอกาสได้เป็นแม่ต่อไปก็คงจะรู้สึกอยาก “ให้” อะไร ๆ แก่ลูกของตัวเองได้ตามสัญชาตญาณของความเป็นแม่ต่อไปได้

แต่ถ้าหากคนที่ไม่มีโอกาสได้เป็น “แม่” ก็ไม่แน่ว่าจะได้สัมผัสความรู้สึกอยากให้อย่างเต็มที่เช่นนั้นหรือเปล่า

2. บทบาทของ “ผู้ให้” นี้เป็นบทบาทที่ต้องลงมือกระทำ (ACTIVE) ส่วนผู้รับนั้นไม่ต้องลงมือกระทำ จึงเป็นฝ่ายรับการกระทำ (PASSIVE)

คนส่วนใหญ่พร้อมจะรับบทบาทเป็นฝ่ายรับการกระทำเพราะง่ายกว่า และมีโอกาสจะรับหรือไม่รับก็ได้แต่

ผู้จะเล่นบทบาทผู้ลงมือกระทำ (ACTIVE) นั้น ต้องมีแรงจูงใจให้ทำ มีความกล้าเสี่ยงลงมือทำและเตรียมพร้อมต่อการคาดคะเนผลต่อการกระทำนั้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่ยากกว่า คนทั่ว ๆ ไปจึงเฉยเมยต่อการจะเป็นผู้ให้ และก็ไม่เดือดร้อนกับการจะเป็นผู้รับ

3. ในสังคมกำลังพัฒนาอย่างของเรานั้น ผู้คนประเมินผลของกิจกรรมชีวิตกันด้วยผลตอบแทนทางวัตถุ (CONCRETE) กันมากกว่าผลทางด้านจิตใจ (ABSTRACT) กิจกรรมของชีวิตจึงเป็นไปแบบตรงไปตรงมา มีความคาดหวังผลของการกระทำชนิดที่มองเห็นได้ชัด ๆ มากกว่า และมีการกลัวการ "เสียหน้า" มาก มีการประเมินผลตอบแทนทางด้านความรู้สึกหรือความผูกพันทางจิตใจได้น้อยกว่าที่ควรจะเป็น

ก็ด้วยเหตุผลข้อนี้แหละที่ทำให้คนที่มีพื้นฐานทางความคิดและสังคมต่างกัน คบกันลำบาก พวกหนึ่งต้องการผลตอบแทนทางวัตถุอย่างเห็นเด่นชัด แต่อีกพวกหนึ่งต้องการผลตอบแทนทางด้านอารมณ์และจิตใจ

คนส่วนใหญ่จึงมักจะแปลความหมายของ "การให้" เป็นการยอมแพ้ เสียเปรียบ เสียหน้า

และแปลความหมายของ "การรับ" เป็นการชนะ ได้เปรียบ ได้หน้า

คนจึงต้องการ "การให้" จากบุคคลอื่นเพียงกระดับของตัวเองขึ้น โดยไม่ได้ตระหนักถึงคุณค่าจริง ๆ และเขาจะกลัวหรือระแวงการให้ไปด้วย เพราะเขาคาดคิดว่าผู้ให้น่าจะต้องการผลตอบแทนสูง ๆ จากเขาด้วยก็ได้

เรียกว่าอยากเป็นผู้รับแต่ก็กลัวการเป็นผู้รับไปด้วย ทำนองนั้นแหละ

ทำไมจึงต้องมี "การให้"

ผมคิดว่าสังคมคงตระหนักถึงภัยพิบัติที่จะเกิดขึ้นเป็นแน่ ถ้าหากจะไม่ตั้งคำว่า "การให้" ขึ้นมาในจิตมนุษย์ และปลุกใจให้มนุษย์รู้จักการให้ เพราะผู้คนในสังคมคงจะอยากเป็นฝ่ายได้รับ พอพ้นจากแม่มาแล้วก็คงไม่มีใครมาให้เราได้อีก เราก็คงรอคอยผู้มาให้และผิดหวังกันต่อไป สุดท้ายอาจจะลงเอยด้วยการเป็นผู้ขโมย ลักลอบ ช่มชู้ ทำลายทำร้ายกันด้วยความผิดหวังในตัวมนุษย์ด้วยกัน จนถึงขั้นกลียุคแน่ ๆ



สังคมมนุษย์จึงกำหนดบทบาทของ "การให้" ขึ้นมา และยกย่องว่าเป็นพฤติกรรมที่แฝงคุณธรรม เป็นสิ่งที่ดีเพื่อให้คนลงมือให้ซึ่งกันและกัน ผลที่ได้รับนั้นก็คือความภาคภูมิใจที่ได้ทำในสิ่งที่ดี ส่วนการจะหวังผลว่าเมื่อให้เขาไปแล้ว เขาจะต้องให้เราตอบแทนนั้นเป็นเรื่องที่ต้องระวัง เพราะมันมักจะไม่ได้รับตอบแทน หรือได้มาก็ไม่เท่ากับที่เราหวังเอาไว้ ฉะนั้นผลตอบแทนที่เราควรจะหวังจากการให้ก็ควรจะเป็นความภาคภูมิใจ หรือปิติใจว่าเราได้ทำในสิ่งที่ดีแล้วเท่านั้นเอง

และถ้าหากคนอื่นเขาจะให้อะไรเราบ้าง เขาก็ควรจะหวังเพียงแค่นั้นเอง

แต่ถ้าหากเราอยากจะทำตอบแทนหรือให้อะไรตอบแทนไปนั้น สังคมก็กำหนดว่าเป็นสิ่งที่ควรจะทำ และเมื่อกระทำแล้วเราก็ยังได้รับความปิติใจที่ได้ทำสิ่งที่สมควรแล้วเช่นนั้นเป็นทวิคูณ

รูปแบบของการให้

มีหลายรูปแบบครับ

เราอาจจะให้สิ่งของที่สัมผัสได้ เช่น เงินทอง อาหาร บ้านเรือน ทรัพย์สินสมบัติ ฯลฯ

หรืออาจเป็นสิ่งที่สัมผัสไม่ได้ชัดเจน เช่น ความรู้สึกที่ดี ความปรารถนาดี การพูดให้กำลังใจ ปลอบใจ ยกย่อง ชมเชย ความกตัญญู ความซื่อสัตย์ ความเป็นมิตร ความรัก ฯลฯ

ที่จริงแล้ว ก็คือเราจะให้ในสิ่งที่มนุษย์ต้องการนั่นเอง
สิ่งที่มนุษย์ต้องการก็คือ

ความต้องการทางร่างกาย

ความต้องการทางจิตใจ

และความต้องการทางสังคม

ผู้จะให้ควรจะมีสติสัมปชัญญะว่า ใครมีความต้องการ
ทางไหนมาก เพราะเขาขาดสิ่งนั้นเราจึงให้ในสิ่งที่เขาขาด
ซึ่งเขาก็จะพอใจ และจะทำให้กระบวนการให้นั้นเป็นไปได้อ
อย่างสวยงาม ทั้งทางฝ่ายผู้ให้และผู้รับก็พอใจ

ชนิดของการให้

ในสังคมมนุษย์ทั่ว ๆ ไปนั้นน่าจะมีการให้ใน 3
ลักษณะนี้ คือ

1. การให้ด้วยความพอใจ (PLEASURE GIVING)

ให้เพราะอยากให้ เพราะถูกใจ ซึ่งอาจจะมีอารมณ์ทาง
เพศเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เป็นการให้ที่หิวหิวแลดูสุขใจ
มากกับผู้ให้ แต่ลึก ๆ ในใจแล้วผู้ให้ก็หวังผลตอบแทนด้วย
เช่น ต้องการความรักตอบ ซึ่งก็ได้บ้างไม่ได้บ้าง ความรู้สึก
อยากให้เหล่านี้จะเกิดได้บ่อย ๆ กับคนหลาย ๆ คน หลาย
รูปแบบ แต่มักจะไม่ยั่งยืน

2. ให้ด้วยความโกรธ (ANGRY GIVING) เช่น อาจ
เป็นเพราะถูกบังคับ จำใจ เช่นเด็ก ๆ

ถ้าจุดมุ่งหมายดีพอ แม้จะมีความโกรธอยู่บ้างก็จำ
เป็นต้องให้ เพราะจะนำไปสู่การฉีกการอดทนในอนาคตต่อไป
ไม่เช่นนั้นแล้วเราคงจะเต็มใจให้เฉพาะคนที่ถูกตา
ถูกใจเท่านั้นเอง

ในคนที่ขาดวินัยในชีวิตขาดคุณธรรมในชีวิตจะ
มีความโกรธต่อการให้อยู่เป็นประจำและอาจจะประณาม
รูปแบบต่าง ๆ ของการให้อยู่เรื่อย ๆ ก็ได้ และจะเจาะจงให้
เฉพาะคนบางคน เพราะความพอใจพอดู

3. การให้ด้วยเหตุผล (REASONABLE GIVING)

เป็นการให้ที่คำนึงถึงความจำเป็นไปได้ความเหมาะสมทั้ง
คนที่รับ สิ่งที่จะควรจะให้ และเวลาที่ควรจะให้ แม้ว่าจ
จะรู้สึกว่าถูกบังคับปน ๆ อยู่บ้าง ก็จะไม่รู้สึกทรมานได้ไม่อึดอัดใจ
อะไร เพราะคำนึงถึงผลของความปิติในใจของความเป็นผู้ให้
ที่ตนจะพึงได้รับ และผลตามมาที่จะเป็นความรอมชอมของ
คนในสังคมต่อไป บุคคลเหล่านี้มักจะมีสติสัมปชัญญะ



(MATURE) เช่น อาจจะยอมสละเงินให้กับสาธารณกุศล
(ทั้ง ๆ ที่ไม่อยากให้) เพื่อความอยู่รอดของสังคมหรือภรรยา
ที่เบียดเบียนสามี แต่ก็ยอมให้สามีมีเซ็กซ์ด้วย เพื่อไม่ให้
สามีไปมีเมียอื่นและเพื่อตัวเองและครอบครัวจะได้อบอุ่น
เป็นที่พึ่งซึ่งกันและกันต่อไป

การให้แบบที่สามนี้แลดูคล้าย ๆ ความจำใจให้
แต่ก็ไม่โกรธเพราะเขาให้ด้วยความมีเหตุผลเป็นการให้ที่มี
คุณค่าและพวกเราควรจะคำนึงถึงให้มาก ๆ

ก็อย่างที่บอกให้ฟังแล้วว่าการให้จริง ๆ นั้นคนคง
ไม่อยากจะให้กันหรอก คงมีชนิดให้เพราะพอใจซึ่งก็คงนาน ๆ
ครั้ง และคงจะเรียกร้องผลตอบแทนมาก ซึ่งก็คงจะผิดหวัง
ซึ่งกันและกันมากมาย

แต่ถ้าจะไม่ให้มีกาให้เลยก็คงจะไม่ได้อีกนั่น
แหละ โลกคงจะอยู่กันลำบากแน่ ๆ

จงมาหัดเป็นผู้ให้ให้เป็นกันดีกว่า
ก็เพื่อความอยู่รอดของโลก ของสังคม
และตัวเราเองด้วย

โดยเราก็ไม่ต้องรอนัก เมื่อเราเข้าใจ เสียแล้ว

ท้อ ไอเสีย

เทอร์โบ

เมื่อประมาณ 7 ปีที่แล้ว จำได้ว่าได้ตั้งนาฬิกาให้ปลุก
เมื่อเวลา 6.00 น. และหลังจากอาบน้ำแต่งตัวซึ่งใช้เวลา
ไม่นานนัก ก็ขับรถไปทำงาน ยังมีเวลาพอที่จะอ่านหนังสือ-
พิมพ์ได้หลายฉบับ และรับประทานอาหารเช้าก่อนเข้าปฏิบัติ
หน้าที่ตามปกติ

ในปีต่อ ๆ มา เพื่อที่จะได้กระทำการกิจกรรมต่าง ๆ ดัง
ที่ได้กล่าวแล้ว จะต้องตื่นนอนเร็วขึ้นทุก ๆ ปี

ปีนี้ต้องตื่นนอนเวลา 5.30 น.

แสดงว่าปีหนึ่ง ๆ ต้องตื่นนอนเร็วขึ้นกว่าเดิมปีละประ-
มาณ 4 นาที

ตื่นนอนเวลา 5.30 น. นั้น ไม่เท่าไรหรอกเพราะบ้าน
อยู่ไม่ไกลจากสำนักงานมากนัก

แต่ผู้ที่อยู่ไกล ๆ สำนักงานนี้ก็น่าเห็นใจ

บางท่านต้องตื่นตั้งแต่เวลา 4.00 น.

หากสถานการณ์เป็นอย่างนี้ ก็ไม่ทราบว่าการจราจร
ที่อยู่ไกล ๆ จะได้หลับนอนกันมากน้อยแค่ไหน

การที่คนกรุงเทพฯ ต้องตื่นนอนเร็วขึ้นทุกปีนั้น ท่าน
ผู้อ่านแม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในกรุงเทพฯ ก็คงทราบดีว่าเกิดจาก
ปัญหาการจราจรในกรุงเทพมหานคร

ปัญหานี้ทุกฝ่ายรู้ และทุกฝ่ายก็พยายามจะแก้

โครงการขนส่งมวลชนต่าง ๆ ทั้งของรัฐบาลและของ
กรุงเทพมหานคร ก็ได้ริเริ่มให้มีขึ้น

แต่ยังไม่มีโครงการใดสำเร็จ
ปัญหาการจราจรในกรุงเทพมหานคร จึงยังจราจล
อยู่

ลองมาดูในส่วนของรัฐบาล โดยเฉพาะ
รัฐบาลของ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย
ก็ได้มีนโยบายการฟื้นฟูบูรณะกรุงเทพมหานครไว้ว่า “กำ
หนดแผนงานและโครงการฟื้นฟูบูรณะกรุงเทพมหานคร
เพื่อแก้ไขปัญหาในด้านการจราจร...”

ส่วนราชการที่จะสนองต่อนโยบายของรัฐบาลนี้
น่าจะได้แก่สำนักงานคณะกรรมการจัดระบบการจราจร
ทางบก สำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2535
โดยรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน เพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับ
การจัดระบบการจราจรทั่วประเทศ รวมทั้งของกรุง
กรุงเทพมหานครด้วย

ผลงานของสำนักงานนี้มีมากมายหลายประการ
แต่ที่ทำให้ข้าราชการสะดุ้งสุดตัวก็เห็นจะเป็นข่าว
ที่ออกมาทางวิทยุ โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ เมื่อกลาง
เดือนกุมภาพันธ์ 2536

ข่าวระบุว่า คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบกับข้อเสนอของ
สำนักงานคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก ซึ่ง
เสนอว่า

ข้าราชการที่กระทำผิดกฎจราจร ไม่ว่าจะอยู่ในหรือ
นอกเครื่องแบบจะถูกลงโทษสูงสุด อย่างเช่นโทษระบุว่า
ปรับ 500-2,000 บาท ก็ให้ปรับสูงสุดคือ 2,000 บาท โดย
ไม่มีการว่ากล่าวตักเตือน

นอกจากนั้น ข้าราชการผู้ใดถูกใบสั่งก็จะนำไปบันทึก
ไว้ในคอมพิวเตอร์

ถ้าพบว่าข้าราชการใดกระทำผิดกฎจราจร 3 ครั้ง
ในปีเดียว ก็จะมีการเสนอตักพิจารณาขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการ
ผู้นั้น

ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการเป็นตัวอย่างที่ดีต่อประชาชน
ในการใช้รถใช้ถนน

ข่าวดังกล่าวได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากข้าราชการ
พอสมควร

ว่าทำไมถึงทำเฉพาะข้าราชการ

ข้อสำคัญจะตรวจสอบได้อย่างไรว่าใครเป็นข้าราชการ



ที่มา : บริษัท เอเจนซี ฟอर्स เรียลเอสเตท แอฟแฟร์ จำกัด

หรือไม่

เพราะข้าราชการก็ยอมมีบัตรประจำตัวประชาชนได้ หากตำรวจควบคุมบัตรประจำตัวเมื่อกระทำผิดกฎจราจร อย่างไรก็ตาม ข้าราชการออกมาตั้งกล่าวข้างต้นเป็นจริง เพียงครั้งเดียว

ที่จริง ๆ ก็คือ

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2536 แล้วมีมติเห็นชอบแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรเทาปัญหาจราจรในส่วนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบกเสนอ และให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติดังนี้

1. การใช้งานพาหนะของหน่วยงานรัฐ โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครให้ใช้เท่าที่จำเป็นหรือเร่งด่วน โดยให้ใช้การติดต่อสื่อสารอื่นแทน เช่น ทางโทรศัพท์ หรือทางไปรษณีย์ หรือทางโทรสาร เป็นต้น และหากจำเป็นต้องส่งหนังสือให้ส่งทางไปรษณีย์ตามไป

2. การส่งหนังสือของทางราชการ ให้ใช้บริการไปรษณีย์และโทรสาร หากจำเป็นต้องใช้รถยนต์ ให้ใช้รถจักรยานยนต์หรือรถยนต์ขนาดเล็กไม่เกิน 1,000 ซีซี เพื่อการส่งหนังสือของทางราชการ และหากเป็นไปได้ให้หลีกเลี่ยงการส่งหนังสือของทางราชการในชั่วโมงเร่งด่วน

3. ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งใช้รถใช้ถนน โดยเฉพาะพนักงานขับรถราชการวินัยจราจร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

3.1 ให้กรมตำรวจสั่งปรับพนักงานขับรถของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีตราเครื่องหมายประจำของส่วนราชการปรากฏด้านข้างนอกรถที่ฝ่าฝืนกฎจราจรในอัตราสูงสุดสำหรับความผิดในข้อหา นั้น ๆ

3.2 ให้กรมตำรวจโดยกองบัญชาการตำรวจนครบาลรวบรวมสถิติที่พนักงานขับรถของหน่วยงานของรัฐซึ่งถูกปรับตาม 3.1 แจ้งทุกหน่วยงานของรัฐระดับกรมหรือเทียบเท่าทราบทุก 3 เดือน และหากถูกปรับเกิน 3 ครั้งต่อปี ให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจงดการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีนั้น ๆ

3.3 ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งรับผิดชอบควบคุมพนักงาน

ขับรถของหน่วยงานของรัฐดูแลควบคุมให้พนักงานขับรถวินัยจราจร

3.4 ให้หน่วยงานของรัฐกำกับให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานรัฐวิสาหกิจรักษาวินัยจราจรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

ที่จริง “เทอร์โบ” ว่าทางหนึ่งที่จะช่วยแบ่งเบาปัญหาจราจร แม้ว่าจะไม่ใช่การแก้ปัญหารถจราจรทั้งระบบก็ตาม ทางนั้นก็คือ

วินัยของผู้ใช้รถใช้ถนน

และผู้ที่จะทำให้ผู้ใช้รถใช้ถนนมีวินัยคือ ตำรวจจราจร

ถ้าไม่มีอัตรากำลังในส่วนนี้เพียงพอ ก็น่าจะเกลี้ยกล่อมคนมาจากส่วนอื่นหรือถ้าจำเป็นจริง ๆ ก็ขออัตราเพิ่ม

แล้วประกาศแจ้งผู้ใช้รถใช้ถนนว่าต่อไปนี้จะเอาจริง ไม่มีการว่ากล่าวตักเตือน หรือกล่าวอภัยหนึ่งก็คือปรับลูกเดียว

แล้วก็ทำกันอย่างจริงจัง ๆ จัง ๆ

ไม่ใช่ในลักษณะไฟไหม้ฟาง

หากผู้ใช้รถใช้ถนนทุกคนมีวินัย

ก็จะทำให้การจราจรมีสภาพดีขึ้นกว่านี้ หน่วยงานอีกหน่วยหนึ่ง ซึ่งพอจะช่วยให้บ้างก็คือ ขสมก.

ปัจจุบันคนขับรถประจำทางมักไม่ค่อยปฏิบัติตามกฎจราจร

แทนที่จะขับในช่องบัลเลน ก็แซงออกมาขับนอกช่องบัลเลน

แทนที่จะจอดชิดซ้ายที่ป้ายรถเมล์ ก็ไม่กระทำ จอดให้ผู้โดยสารขึ้นลงในเลนไหนก็ได้ตามใจชอบ

นอกจากจะฝากตำรวจจราจรให้ช่วยเขียนใบสั่งให้แล้ว

ขอฝาก ขสมก. ช่วยอบรมตักเตือน งดบำเพ็ญความชอบ หรือหากไม่ไหวจริง ๆ ก็เอาออกเสียบ้าง

จะช่วยให้การจราจรในกรุงเทพมหานครดีขึ้น

ข้อมูลจากเพิ่ม บริหารงานบุคคล

ได้สักงีบ ก็ยังดี

สารบบ



Tim Willette หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท Danbury, Connecticut-based Linde Gases สาขาเมือง-Torrance รัฐ California ให้สัมภาษณ์หนังสือ Personnel Journal ฉบับเดือนกันยายน 1992 ว่าจากลักษณะงานที่ต้องใช้แรง และต้องเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ทำให้เขารู้สึกเหน็ดเหนื่อยหมดแรงและอารมณ์บูดในตอนบ่ายเขาจึงต้องหาเวลางีบประมาณ 20-30 นาที ในช่วงพักเที่ยงทุกวันที่มีโอกาส เขาให้เหตุผลว่าการได้นอนพักแม้ช่วงสั้น ๆ ทำให้ผ่อนคลายความเครียด และรู้สึกกระปรี้กระเปร่าขึ้น พร้อมทั้งจะสู้กับงานต่อในตอนบ่ายและย้ำว่า “เปรียบเทียบวันที่ผมได้งีบกับ วันที่ไม่ได้งีบแล้ว ประสิทธิภาพการทำงานของผม แตกต่างกันอย่างมากรับ” และในฐานะหัวหน้างาน Willette สังเกตเห็นความแตกต่างระหว่างคนงานที่ได้นอนพักในรดในช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน กับคนงานที่ไม่ได้นอน ในช่วงบ่ายถึงเย็น ยิ่งเวลาล่วงเลยไปเท่าไร คนงานที่ได้นอน ดูจะมีอารมณ์ดีกว่าคนงานที่ไม่ได้นอนอย่างเห็นได้ชัด

Lydia Dotto ผู้เขียนหนังสือเรื่อง Losing Sleep: How Your Sleeping Habits Affect Your Life กล่าวว่า การนอนวันละ 2 ครั้ง เป็นกลไกตามธรรมชาติในการตอบสนองต่อวัฏจักรของร่างกาย คือระบบที่ควบคุมการหลับและการตื่น อุดหนุน และการผลิตฮอร์โมนของร่างกาย ตัว Lydia เอง ซึ่งต้องขอสักงีบเหมือนกันทุก ๆ บ่าย บอกว่า คนเราต่างก็มีช่วงขึ้นลงในแต่ละวัน ช่วงสายถึงเที่ยง เป็นช่วงที่วงจร

ของการตื่นเริ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงจุดสูงสุด จากนั้นก็จะลดลงในตอนบ่าย และจะเริ่มเพิ่มสูงขึ้นอีกครั้งจนถึงจุดสูงสุดช่วงระหว่างเวลา 19.00-20.00 น. แล้วก็เริ่มลดลงอีกและลดถึงจุดต่ำสุดในช่วงระหว่างเวลา 03.00-06.00 น. ในหนังสือดังกล่าว Lydia บอกว่านักวิจัยการนอนหลับ เห็นว่าควรมีตารางเวลาการพักผ่อนสำหรับบุคคลบางอาชีพ เช่น แพทย์ และนักบิน ซึ่งทำงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตของมวลชนเพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดจากความง่วงขณะปฏิบัติงาน

ปี 1990 จากการศึกษาวิจัยของ องค์การบิน NASA พบว่า นักบินที่มีเวลาพักผ่อนในระหว่างการบินในระยะทางไกล ๆ จะมีความพร้อมในการนำเครื่องบินลงจอดมากกว่านักบินที่ไม่ได้พัก จากการศึกษาดังกล่าว ยังผลให้บริษัทการบินของแคนาดาหนึ่งบริษัทเป็นอย่างน้อย ได้เริ่มให้นักบินปฏิบัติการณ์เพิ่มขึ้นในแต่ละเที่ยวบิน เพื่อให้ให้นักบินได้ผลัดเปลี่ยนกันมีเวลาพักผ่อนในระหว่างการบิน

แต่ถึงแม้ว่าจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพักผ่อนในระหว่างเวลาทำงาน ที่พบว่ามีผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงานก็ตาม สังคมส่วนใหญ่ก็ยังไม่ยอมรับ และไม่ได้ปฏิบัติกันจริงจัง ในสหรัฐอเมริกาเช่นที่บริษัท Ben & Jerry's Homemade Inc. ที่เมือง Waterbury รัฐ Vermont ประชาสัมพันธ์ของบริษัทคือ นาย Rob Michalak บอกว่าแม้บริษัทจะมีที่ให้พนักงานได้พักผ่อนในสำนักงาน แต่คนที่มาใช้บริการจะมีแต่คนงานที่รู้สึกไม่สบาย หรือคนที่จะต้องทำงานล่วงเวลาในตอนกลางคืนเท่านั้น

Gerald Celente ผู้อำนวยการสถาบันวิจัย New York-based Socio-Economic Research Institute สาขาเมือง Rhinebeck ซึ่งพัก집ในที่ทำงานเป็นประจำ แต่ไม่ประสบความสำเร็จในการชักชวนให้คนอื่นปฏิบัติตาม "ผมบอกลูกค้าของเราว่า ถ้ามีที่ให้คนงานได้นอนพักในที่ทำงาน พวกเขาจะมีผลผลิตเพิ่มขึ้นอีกมาก แต่คำแนะนำของผมไม่ค่อยได้รับการยอมรับ คิดว่าสังคมของเรายังไม่พร้อมกับการนอนกลางวันครับ เมื่อไรจึงจะพร้อมหรือครับ" Gerald Celente บอกว่าจากวิทยากรการสื่อสารโทรคมนาคมที่พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้งนี้ ต่อไปคนก็จะนอนพักกลางวัน เพราะเมื่อคนไม่ต้องมาทำงานประจำทุกวันอย่างในปัจจุบัน โดยนำงานกลับไปทำที่บ้านแทน เวลาเหนื่อยก็



จะพักงีบ โดยเปิดเครื่องบันทึกสิ่งความทางโทรศัพท์ไว้ "เราไม่ได้หวังถึงขนาดจะให้คนทำงานในสำนักงานใหญ่ ๆ ที่มีคนจำนวนมาก ทำงานในที่เดียวกัน ได้นอนพักกลางวันหรอกครับ" คุณ Gerald กล่าวในตอนท้าย

Robert Eggert นักคาดการณ์ภาวะเศรษฐกิจและบรรณาธิการวารสาร Blue Chip Economic Indicators ที่ออกในเมือง Sedona รัฐ Arizona วัย 78 ปี บอกว่าคุณลงได้นอนพักกลางวันมาหลายปีแล้ว แต่คุณลงไม่ได้ใช้เครื่องบันทึกสิ่งความทางโทรศัพท์ คุณลงจ้างผู้ช่วยมารับโทรศัพท์แทน คุณลง Robert บอกว่า การได้นอนพักกลางวัน ถึงจะต้องเสียผลประโยชน์ที่พลาดโอกาสไม่ได้รับโทรศัพท์ซึ่งอาจเป็นเรื่องสำคัญ แต่ผลได้ก็คุ้มค่ากว่ามาก "มันเป็นการชาร์จไฟให้กับแบตเตอรี่ในตัวเราครับ" คุณลงว่า

ต่อไปนี้ หากท่านหัวหน้าพบลูกน้องของท่านนอนหลับในที่ทำงาน อย่าเพิ่งด่วนลงความเห็นว่าคุณน้องท่านหลับงานหรือเกียจคร้าน การได้พักงีบ อาจทำให้เขาทำงานดีขึ้น

ถอดความจากเรื่อง "Sleeping on the Job Can Be Productive" ใน Personnel Journal ฉบับ September 1992

ที่นี่ สกพ.

ชั้นที่ 32



“**ป**ราชการมีหน้าที่สำคัญส่วนหนึ่ง ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติต่อบุคคลทั้งปวงด้วยความสุจริตจริงใจ วางตัวให้พอเหมาะพอสมกับฐานะตำแหน่ง พร้อมกับรักษาความสุภาพอ่อนโยนไว้ให้เหนียวแน่นสม่ำเสมอ นอกจากนั้นยังต้องมีความเสียสละ อดทน รู้จักเกรงใจ ให้อภัย ทั้งโอนอ่อนผ่อนตามกันด้วยเหตุผล และสำคัญที่สุดจะต้องหัดทำใจให้กว้างขวางหนักแน่น รู้จักรับฟังความคิดเห็นแม้กระทั่งคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นอย่างฉลาด เพราะการรู้จักรับฟังอย่างฉลาดนั้น แท้จริง คือการระดมสติปัญญาและประสบการณ์อันหลากหลาย มาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติบริหารงานให้ประสบความสำเร็จที่สมบูรณ์นั่นเอง”

อัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน 1 เมษายน 2536 มาเพื่อเป็นศิริมงคลและแนวทางในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานในปี 2536 แล้วก็ขอเล่าข่าวคราวสู่กันต่อไป

ชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2535

เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2536 ที่โรงแรมอิมพีเรียล ถนนวิทญู ชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน ได้จัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2535 ขึ้น เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารชมรมชุดใหม่ ผลการเลือกตั้งปรากฏดังนี้

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| 1.ดร.วิลาศ สิงห์วิสัย | ประธาน |
| 2.นายอุศล บุญประกอบ | รองประธาน |
| 3.นายอารีย์ วงศ์อารยะ | รองประธาน |
| 4.นายจิระพงษ์ สีวาระวิโรจน์ | กรรมการ |
| 5.นายสมหมาย สุรกุล | กรรมการ |
| 6.นายคงศักดิ์ ลีวโนมนต์ | กรรมการ |
| 7.นางฤดี จิวาลักษณ์ | กรรมการ |
| 8.นายทวีเกียรติ กฤษณามะระ | ผู้ตรวจสอบบัญชี |

หลังจากนั้น ๆ ผนว นายกรัฐมนตรี (นายชวน หลีกภัย) ได้แสดงปาฐกถาพิเศษ สรุปได้ว่าความสำเร็จของงานแต่ละชิ้นนั้นขึ้นอยู่กับข้าราชการและระบบราชการ สำหรับตัวข้าราชการนั้น แม้ว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ จะเปลี่ยนแปลงไป แต่คนทั่วไปก็ยังหวังจะให้ลูกของตนรับราชการ เพราะมีความมั่นคงแน่นอนกว่าการทำงานในภาคเอกชน ดังนั้นข้าราชการจึงควรให้ความสำคัญกับงานราชการและตนเอง โดยตระหนักว่ายังมีผู้อื่นอีกมากมายที่อยากจะเป็นข้าราชการแต่ไม่มีโอกาส ส่วนระบบราชการก็ต้องพัฒนาต่อไปไม่หยุดนิ่ง การพัฒนานั้นจะต้องพัฒนาทั้งข้าราชการและระบบราชการไปพร้อมกัน เพราะแม้ระบบจะดีอย่างไรแต่ถ้าคนมีปัญหา อุปสรรคก็ย่อมเกิดขึ้นได้ ประกอบกับปัจจุบันข้าราชการถูกมองในทางลบมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาข้าราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานต่อไปด้วย

ท้ายสุด ๆ ผนว นายกรัฐมนตรีได้ฝากให้ร่วมกันคิดร่วมกันทำทั้งสองส่วนดังกล่าวให้เกิดขึ้นให้ได้ โดยขอให้คิดว่าเป็นสิ่งต้องทำเพื่อสนองตอบนโยบายของรัฐบาลแล้วบ้านเมืองของเราจะอยู่รอดและเจริญรุ่งเรืองตลอดไป

งานวันมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา

เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2536 มูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ซึ่งมีนายโสรัจ สุจริตกุล อดีตเลขาธิการ ก.พ.

เป็นประธานกรรมการมูลนิธิฯ ได้จัดงานวันมูลนิธิพันเอก
จินดา ณ สขสฯ ชั้น ณ สำนักงาน ก.พ. กิจกรรมในงานนี้
มีพิธีแจกรางวัลนักบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี 2536
โดยมีพลตำรวจเอกเกา สารสิน ประธานในพิธีเป็นผู้แจก
รางวัลนักบริหารงานบุคคลดีเด่นที่ได้รับรางวัลในปีนี้เป็น
นายเสน่ห์ ผดุงญาติ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรม
การศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ และนาง
ชนิดา ไตรจิตร์ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน
เลขาธิการกรม สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำหรับหน่วยงานบริหารงาน
บุคคลดีเด่น ได้แก่กองการเจ้าหน้าที่กรมอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรายละเอียดนั้นมีอยู่ในวารสารฯ
ฉบับเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2536 แล้ว

ในงานนี้มีการบรรยายพิเศษที่น่าสนใจเรื่อง “การ
บริหารงานบุคคลแนวใหม่ จากนโยบายสู่แนวปฏิบัติ” โดย
ดร.ธวัช วิชัยดิษฐ์ เลขาธิการนายกรัฐมนตรี สรุปได้ว่า

1. ประโยชน์พื้นฐานนั้นการเมืองกับการบริหารเป็นคน
ละด้านของเหรียญเดียวกัน ซึ่งในประเด็นนี้มีข้อควรพิจารณา
คือ

- ความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารและระบบการเมือง
แบบประชาธิปไตย โดยเฉพาะประเด็นข้าราชการยอมรับ
บทบาทของนักการเมืองหรือไม่เพียงใด เช่นในแง่ความรู้
ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นต้น

- ระบบบริหารงานบุคคลจะจัดอย่างไรให้สอดคล้อง
กับเงื่อนไขของความเป็นประชาธิปไตยในขณะนี้หรือต่อไป
ได้หรือไม่ มี grand personnel policy หรือไม่

- พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 และ
พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 จะต้องปรับ
เปลี่ยนหรือไม่เพื่อให้สนองตอบต่อระบบประชาธิปไตย
เช่น เรื่องอำนาจการแต่งตั้งโยกย้าย เป็นต้น

2. ลักษณะความเป็นวิชาชีพของระบบราชการ ซึ่งต้อง
พิจารณาว่า

- กลุ่มที่ระบบราชการจะต้องให้บริการเป็นใคร
หรือสถาบัน

- จากลักษณะงานดังกล่าว ข้าราชการจะต้องจัดเป็น
กลุ่มวิชาชีพหรือไม่ และข้าราชการมีความสามารถเฉพาะ
ตัวมากน้อยเพียงใด

ทั้งนี้จะต้องมีมโนทัศน์ต่องานที่ทำอย่างชัดเจน (Clear-
vision) ก่อน

3. ระบบบริหารงานบุคคลแนวใหม่ต้องเป็นระบบที่มุ่ง
เป้าหมายหรือผลงานเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากปัจจุบันที่มุ่ง
อำนาจเป็นหลัก โดยต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทุกด้าน
ประกอบด้วย นอกจากนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบในผล
งานที่ได้ทำไปแล้วให้มากขึ้น

4. การบริหารงานบุคคลแนวใหม่ต้องคำนึงถึงอนาคต
มากกว่าปัจจุบันและต้องเน้นถึงเรื่องการลดอำนาจ ลด
จำนวน การเข้ามามีส่วนร่วมของภาคเอกชน การกระจาย
ความรับผิดชอบไปให้หน่วยงานเอกชนหรือหน่วยราชการ
ส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

5. การบริหารงานบุคคลแนวใหม่ ต้องคำนึงถึงความ
เป็นสากลมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันทุกสิ่งที่เกิดขึ้นในโลก
ไม่สามารถปิดบังกันได้ เนื่องจากเทคโนโลยีและการสื่อสาร
ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

กล่าวโดยสรุปการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ต้องมี
มโนทัศน์และความเข้าใจที่ชัดเจนและมุ่งผลทางปฏิบัติเป็น
สำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสามารถเป็น
เครื่องมือในการผลักดันการพัฒนาประเทศให้บรรลุสู่เป้า
หมายได้

สำนักงาน ก.พ. รับสมัครสอบแข่งขันเข้า รับราชการ

ขณะนี้สำนักงาน ก.พ.กำลังเปิดรับสมัครสอบแข่งขัน
เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสำนักงาน ก.พ.ดังนี้

- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 4
ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าทางการ
บริหาร การบริหารรัฐ หรือวิจัยสังคมศาสตร์

- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 4
ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่าทาง
การบริหารหรือการบริหารงานบุคคล

- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การศึกษา 4
ผู้สมัครต้องมีคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าทางการ
บริหารการศึกษา หรือทางจิตวิทยา

ผู้สนใจโปรดสอบถามรายละเอียดและยื่นใบสมัครได้
ที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กองกลาง ชั้น 2 สำนักงาน ก.พ.หรือ
ติดต่อได้ที่โทรศัพท์หมายเลข 281-8676 ในเวลาราชการ
ทั้งนี้ตั้งแต่วันนี้จนถึงวันที่ 10 พฤษภาคม 2536

แล้วพบกันใหม่ฉบับหน้า สวัสดีค่ะ

ข้อคิดจากผู้อ่าน

ชีวิตที่ผ่านมาของเรา ๆ ท่าน ๆ คงจะเคยเห็นใครบางคนที่อยู่ในสภาพคลั่งหวย บ้ายศ เหน็ดตำแหน่ง หลงสังคมนำงานเสริมจนลืมหน้าที่หลัก บ้างงานจนลืมครอบครัว บ้างผู้หญิง หลงพระ คลั่งโคล้หมอดู บ้างการเมือง หรือไม่กี่เอียงหนักไปทางหนึ่งทางใดจนหัวปักหัวปำ บางรายบ้างเจ้าทรงนึกว่าร่างกายตนมีสามมาเธอร์ไรต์ปริมาณมาก ๆ จนจะทำให้โลกนี้แหลกเป็นจุล บางคนบ้าเหล็กไหล คอยติดตามขุดคุ้ยสมบัติพระศุภีตามถ้ำต่าง ๆ ไม่เป็นอันกินอันนอนและบางรายวัตถุนิยมมุ่งแต่จะทำงานหาเงินลูกเดียว ไม่สนใจเหตุการ์ณบ้านเมืองและศาสนา นอกจากนี้อาจมีบางรายชอบโวยวายตอกชกหัวเมื่อไม่สมหวังแม้ในสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ

ผู้เขียนเคยได้ยินนักพูดบางคนกล่าวว่า ข้าราชการประจำเป็นพรรคการเมืองที่ยิ่งใหญ่ที่สุด สามารถออกกฎหมายให้ ส.ส. ส.จ. กำนันและผู้ใหญ่บ้านปฏิบัติ โดยเฉพาะกฎหมายเลือกตั้ง ต้องแจ้งบัญชีค่าใช้จ่ายหาเสียง และยังสามารถกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติออกมาเองโดยที่ผู้แทนปวงชนไม่มีสิทธิ์กำหนด นี่เรียกว่าเป็น “อำมาตยาธิปไตย” ส่วนบรรดานักการเมืองเมื่อเข้ามาเป็น ส.ส. ทุกคนก็อยากเป็นรัฐมนตรี เพราะมีสิทธิ์มีอำนาจ สามารถเลื่อน ลด ปลด ย้ายข้าราชการประจำที่ใดที่มีผลประโยชน์จะเข้ามาควบคุมเอง มีอภิสิทธิ์เหนือผู้คนในบ้านเมือง และก็นำไปสู่การคอร์รัปชัน ซึ่งก็เรียกว่าเป็น “กณาธิปไตย” เพราะทำกันเป็นทีม ตกลงว่าเมืองไทยมีอะไรทุกอย่าง ยกเว้นความพอดี จะหาสูตรที่แน่นอนมาสร้างความพอดี เพื่อให้ได้พวกเทพเข้าสภามาก ๆ ก็ยากแสนเข็ญ แม้ว่าจะจัดสร้างให้มีองค์กรกลางแล้วก็ตาม

แนวคิดทางการเมือง นอกจากจะมีฝ่ายซ้ายฝ่ายขวาแล้ว ยังมีพวกซ้ายตกขอบ และขวาตกขอบ หากคนที่มิใช่เป็นกลางยากนัก แม้ว่าในความเป็นจริงจะเป็นเสียงส่วนใหญ่ก็ตาม เงินยังมีบทบาทมากอยู่

ความรุนแรงของสถานการณ์การเมืองเข้มข้นทุกมุมโลกจะเห็นว่าไม่มีขณะใดที่โลกจะอยู่กันอย่างสันติ มีปฏิวัติ มียึดอำนาจ มีการแทรกแซง มีการคุกคาม มีความอดอยากอยู่ทั่วไปทุกหย่อมหญ้า

เคยฟังนิทานจากครูว่า ขอทานผู้หนึ่งเข้าไปเกาะรั้วบ้านเศรษฐีด้วยความหิวโหย อยากจะขออาหารกินสักจาน เพื่อประทังความหิวระหว่างที่เกาะรั้วรออยู่นั้น ได้ยินท่านเศรษฐีพราวด้ออ่อนวอนขอพระพุทธรูปเป็นเจ้า ขอให้ร่ำรวย ขอเพชรนิลจินดา ขอช้าง ขอม้า ขอข้าทาสบริวาร ขอแล้วขออีก ไม่มีที่ท่าว่าจะสวดจบกันง่าย ๆ ขอทานนึกในใจว่าเราหิวโหยจนไม่มีข้าวกินแต่เศรษฐีจนยิ่งกว่าเรา ว่าแล้วขอทานก็เดินผละออกไปจากรั้ว ร่ำพ้องในใจว่า โลกมนุษย์นี้หนอ “ความมีไม่พอ ความพอไม่มี”

เคยพบข้าราชการบางคนเดินทางร่วมคณะไปต่างจังหวัดด้วยกันหอบหิ้วถังซักผ้าไปด้วยอิฐตุงนั่งไปกับสัมภาระ และก็มิบางท่านหอบหิ้วกระติกน้ำร้อนน้ำชาเครื่องกาแฟ ไปกลับทุกวันระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก เพราะรู้สึกรังเกียจที่จะใช้ของใช้ร่วมกับผู้อื่น สาวสวยบางคนวางตัววางดีการะเบียบแน่นเปรี๊ยะจนไม่มีช่องว่างให้ชายหนุ่มคนใดกล้าเข้าใกล้ ท่านเองเดียวกับผู้ใหญ่บางคนไว้ตัวไว้ยศ จนเด็กเห็นแล้วตัวลึบ ชิดเส้น ตีกรอบจนไม่ฉายรังสีแห่งความเมตตากรุณา หรือให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใด ขณะที่เด็กหนุ่มสาวบางคนมีแต่ความเร่าร้อนในอารมณ์ บางคน

กดข่มตนเองจนกระดิกไม่ได้ ทำตัวตามตารางสอนเป๊ะ ไม่มีการยืดหยุ่น ถึงเวลาต้องแปร่งฟันเข้านอนลูกเดียว ไม่รับรู้โลกและสังคมภายนอก ถึงกับเบียดเบียนตนเองมากเกินไป

จะพบว่า การเบียดเบียนผู้อื่น จะอยู่คนละมุมกับการเอื้อเพื่อเอื้อแผ่ และการแก้ปัญหาด้วยความรุนแรง จะตรงกันข้ามกับการแก้ปัญหาด้วยความสุภาพละมุนละไม

นักปราชญ์ทางธรรมกล่าวว่า “สังคมเลวเพราะคนดีท้อแท้” คนดีเมินหนีไปจากสังคมปล่อยให้แก้ปัญหากันด้วยความรุนแรง และเบียดเบียนกันยิ่งขึ้น

เมื่อคำนึงถึงผลแห่งการกระทำ (กรรม) จะเห็นว่า ความพอดีย่อมแทรกวางตัวอยู่ในความรู้สึกนึกคิด ความต้องการ การพูด และการประพฤติปฏิบัติ มนุษย์ปุถุชนทุกรูปทุกนาม ย่อมมีความต้องการ มีอารมณ์ มีโลก มีโกรธ มีหลงเป็นปกติวิสัย

มนุษย์เกิดมาเพื่อทำดีนี้เป็นบรรทัดฐาน จะทำดีครึ่งชั่วครึ่งไม่ได้ จะต้องตั้งเกณฑ์เป้าหมายให้ตนเองว่าเราจะทำดี 100% แต่มีตัวแปรทำให้ผลที่ออกมาอาจจะดี 95% เลว 5% ก็ต้องนับว่าหนักไปทางทำความดี การคิดดี พูดดี และทำดี ย่อมเกิดจากการมีสติ ต้องตั้งสติก่อนจะทำสิ่งใด ๆ ว่า จะทำอะไร? จะทำที่ไหน? จะทำเมื่อไร? จะทำไปทำไม? จะทำกับใคร? หรืออาจกล่าวได้ว่า เราควรใช้ปัญญา (ความรอบรู้) นำเหตุ นำผล เอามาประกอบเข้ากับการรู้จักประมาณการ รู้กาลเวลา รู้เทศะ รู้บุคคล สิ่งเหล่านี้ย่อมจะชักจูงให้เกิดความพอดีขึ้นกับตนและสังคม

ก่อนจะจับบทความนี้ขอฝากวิทยารุ่นหรือผู้ใหญ่ที่ชอบสนุกเกี่ยวกับงานรื่นเริง ที่มีดนตรี เต้นรำ และประการสำคัญคือ มีการตีหมอลำฉลองแบบสุด ๆ อยากให้ตั้งสติว่าร่วมงานกันแค่สนุก ๆ เฮฮา เข้าสังคมได้พอหอมปากหอมคอพอมีความสุข ไม่ใช่แบบเมามายจนขาดสติ และนำไปสู่

การทะเลาะวิวาทหรืออุบัติเหตุตอนขากลับที่พัก หรือถึงกับฉลองกันจนหมดเรี่ยวหมดแรงเสียหน้าที่ วันรุ่งขึ้นไปทำงานไม่ได้แบบนี้เรียกว่าเกินพอดีใช้ไม่ได้

บทความนี้ไม่ส่งเสริมในการดื่ม แต่ถ้าจะดื่มกันแล้วขอให้ทำกันด้วยความมีสติสัมปชัญญะ

สติสัมปชัญญะ (ความระลึกได้ และความรู้ตัว) นี้ยังเป็นเรื่องที่ใช้ได้เหมาะสมกับความพอดีทุกกรณี ทั้งในทางส่วนตัว สังคม และการเมือง

แต่แต่ละคนจะมี “ความพอดี” ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดแค่นั้นเพียงใดนั้น เดี่ยวนี้อาจจะมองไม่ออกแต่ผลสุดท้ายบางทีจะปรากฏผลในที่ต่าง ๆ กัน เป็นต้นว่า โรงหมอ โรงพยาบาลโรคจิต โรงพัก เรือนจำ หรือแม้แต่เชิงตะกอน เพราะถึงตรงนั้นก็ “ไม่พอดี” ซะแล้ว

ผศ.จิรสิทธิ์ สงค์ประเสริฐ

กองกิจการนักศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้

- เห็นด้วยกับอาจารย์ ความพอดีคือปรัชญาของทุกสิ่ง

สุขภาพตาและการจัดแสงสว่างในที่ทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการ
คุ้มครองผู้บริโภค
สำนักเลขาธิการ
นายกรัฐมนตรี

คนเรามองเห็นได้อย่างไร

การมองเห็นเป็นระบบรับรู้ความรู้สึกที่ประกอบด้วยลูกตา ประสาทตาและสมอง (ส่วน Visual Cortex) โดยแสงสะท้อนจากวัตถุผ่านตาเข้าไปยังแก้วตา จากนั้นจะหักเหไปตกกระทบบริเวณจอตา (Retina) เซลล์ประสาทบริเวณจอตาจะปรับสัญญาณที่ได้รับส่งไปทางประสาทตา เพื่อให้สมองได้รับทราบและแปลสิ่งที่มองเห็น ถ้าระบบดังกล่าวสูญเสีย ณ บริเวณใดการมองเห็นก็จะสูญเสียไปด้วย แสงสว่างกับสุขภาพ

การมองเห็นขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการคือ แสงสว่างและสายตาโดยปกติตาสามารถปรับตัวเองในการมองวัตถุที่มีสภาพแสงสว่างแตกต่างกัน แต่ถ้าหากว่ากล้ามเนื้อตาต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแสงสว่างที่ไม่เหมาะสมเป็นระยะเวลาานาน กล้ามเนื้อตาจะเกิดความเมื่อยล้า ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง แสงสว่างที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ตาสามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ได้ชัดเจนและรวดเร็วเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และลดอุบัติเหตุได้อย่างดียิ่ง

แสงสว่างไม่เพียงพอ

กล้ามเนื้อตาต้องทำงานมาก จะทำให้เกิดอาการกล้ามเนื้อตาเครียด เมื่อยล้า เกิดจากการปวดตา ปวดศีรษะ ประสาทตาเสื่อม ประสิทธิภาพการทำงานของตาลดลง ทำให้การมองเห็นไม่ชัดเจนซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

แสงสว่างที่จ้าเกินไป

ทำให้เกิดการอักเสบของเยื่อตา ตาตำและจอตา แสงจ้า เช่นแสงจากการเชื่อมโลหะ จะทำให้เกิดการไหม้บนส่วนที่รับภาพของตา และอาจทำให้ตาบอดได้



ลักษณะของแสงที่เป็นอันตราย

1. แสงไฟสลัว
2. แสงไฟกะพริบ
3. แสงจากการเชื่อมโลหะ
4. รังสีจากวัตถุที่หลอมแดง
5. แสงเลเซอร์ ฯลฯ

แนวทางในการจัดแสงสว่าง

1. แสงสว่างทั่วไปภายในอาคาร จัดได้โดยให้มีพื้นที่รับแสงไม่น้อยกว่า 20% ของพื้นที่ ควรจัดให้มีช่องรับแสงกระจายอย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น ใช้วัสดุโปร่งแสงกระจายอย่างสม่ำเสมอใช้ วัสดุโปร่งแสงทำหลังคาเป็นบางตอน

2. แสงสว่างจากดวงไฟต้องจัดให้เพียงพอและเหมาะสมกับงาน ไม่ควรให้มีแสงจ้า แสงสลัว หรือแสงกะพริบและควรจัดให้แสงสว่างกระจายอย่างสม่ำเสมอทั่วพื้นที่โดยให้มีเงาที่น้อยที่สุด

3. บริเวณที่ทำงานละเอียดมากเป็นพิเศษ และต้องใช้เวลานาน เช่น การกลึงโลหะเล็กๆ เจียรไนเพชรพลอย หรือการเขียนแปลน ควรจัดดวงไฟเพิ่มแสงสว่างเฉพาะบริเวณทำงาน

4. อย่าให้แสงจากดวงไฟพุ่งเข้าตานัยน์ตาโดยตรง โดยให้ดวงไฟอยู่เหนือระดับสายตาเป็นมุมเงยอย่างน้อย 45 องศา

5. จัดทิศทางแหล่งกำเนิดแสงให้เหมาะสม ป้องกันแสงสะท้อนเข้าตาหรือมีให้เกิดเงาไปตกบนงานที่ทำ

6. เมื่อเพ่งมองวัตถุที่มีแสงจ้า เช่น การนั่งดูโทรทัศน์ งานตรวจรอยร้าวของแก้ว ฯลฯ ต้องเพิ่มแสงสว่างทางด้านหลัง เพื่อลดแสงจ้าจากจอภาพ หรือแหล่งแสง

มาตรฐานของแสงที่ประกาศโดยกระทรวงมหาดไทย
กำหนดแสงสว่างภายในสถานที่ประกอบการให้ลูกจ้างทำงานดังต่อไปนี้

1. งานที่ไม่ต้องการความละเอียด เช่น การขนย้าย การบรรจุ การมัด การเกลี่ยวัสดุชนิดหยาบ เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 50 ลักซ์

2. งานที่ต้องการความละเอียดเล็กน้อย เช่น การผลิต หรือการประกอบชิ้นงานอย่างหยาบ ๆ การสีข้าว การสานผ้า หรือการปฏิบัติงานชิ้นแรก ในกระบวนการอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 100 ลักซ์

3. งานที่ต้องการความละเอียดปานกลาง เช่น การเย็บผ้า การเย็บหนัง การประกอบภาชนะ เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 200 ลักซ์

4. งานที่ต้องการความละเอียดสูงกว่าที่กล่าวใน (3) แต่ไม่ถึง (5) เช่น การกลึงหรือแต่งโลหะการซ่อมแซมเครื่องจักร การตรวจ ตรา และทดสอบผลิตภัณฑ์ การตกแต่งหนังสือตัว และผ้าฝ้าย การ ทอผ้า เป็นต้น ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 300 ลักซ์

5. งานที่ต้องการความละเอียดมากเป็นพิเศษและต้องใช้เวลานาน เช่น งานประกอบเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่มีขนาดเล็ก นาฬิกา การเจียรไนเพชรพลอย การเย็บผ้าที่มีสีมืดทึบ ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 1,000 ลักซ์

6. ถนนและทางเดินภายนอกอาคารในบริเวณสถานที่ประกอบการ ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 20 ลักซ์

ในโกดังหรือห้องเก็บวัสดุทางเดินเฉลียงและบันได ในบริเวณสถานที่ประกอบการต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 50 ลักซ์

