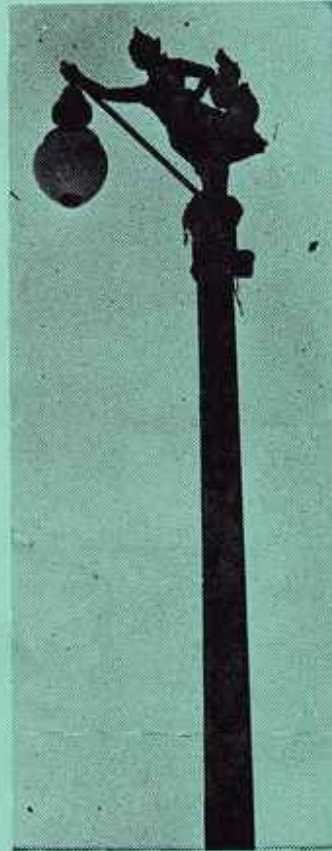


สารสารข้าราชการ

ที่ ๒๕ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓

ห้องสมุด
สำนักงาน ก.พ.

7.-



ค. ส. 2523



วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๑

มกราคม ๒๕๒๓

ห้องสมุด
สำนักงาน ก.พ.

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๗ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๖๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกวิธีและส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพหลโยธิน ก.ท.๓ โทร. ๒๕๑๕๕๕๕ หรือ ๒๕๑๓๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการ นายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอันใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
— ผู้จัดการสวัสดิการ นายสมพงษ์ ตรีวิมล
— ผู้ช่วยผู้จัดการ นายสมศักดิ์ สุภะรัฐเดช
ประชาสัมพันธ์ นายจิรพงษ์ สิวาขะวิโรจน์
นายอุดม จันทรสักดิ์

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา นายประวิณ ณ นคร
นายโสรัจ สุจริตกุล
นายสำราญ ดาวราษฎร์

บรรณาธิการ นายอุดม บุญประกอบ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายปรีชา วิชัยคิมฐ์
น.ส. สีนี เจริญพจน์

กองบรรณาธิการ นายขรรค์กั คำบรรลือ
นายเกียรติสม กลิ่นสุวรรณ
น.ส. ประภาภรณ์ ภูวเงินสถิตย์
น.ส. ศิริวรรณ สร้อยเสน
นางมณีพรรณ ทองประยูร
น.ส. ศรีเพ็ญ คุรงค์เดช

ฝ่ายศิลป์ นายณรงค์ นุกุลการ

สถานที่พิมพ์ ไทยพิมพ์-อักษรสารการพิมพ์

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา นางมาลี ปรีกัมศีล

กรุงเทพฯ

- 6** พ.ศ. ๒๕๒๓ เราจะไปทางไหนกัน ก้าวต่อไปของสำนักงาน ก.พ. ในปี ๒๕๒๓ จะก้าวเดินเข้าหาส่วนราชการต่างๆ เป็นพี่เลี้ยง ช่วยชี้แนะวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลและจะก้าวยาวสู่ส่วนภูมิภาคด้วยตามคำสัมภาษณ์ของเลขาธิการ ก.พ.
- 11** ปัญหาเรื่องวินัยข้าราชการ เป็นการชี้แนะถึงปัญหา การแก้ปัญห และแนวทางที่ควรปฏิบัติเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ เพื่อให้การลงโทษเป็นการลงโทษที่ถูกตัวต้นเหตุจริงๆ มิใช่ว่า ผู้น้อยมักจะได้รับการลงโทษแต่ผู้ใหญ่มักจะรอดตัวไป
- 18** การพัฒนา “คนมีปัญห” การจะเป็นนักบริหารที่ดีได้ไม่ใช่เป็นเพียงคนทำงานเก่ง บังคับเก่ง บัญชาเก่ง เท่านั้น หากจะต้องรู้จักผู้ร่วมงานของตนอย่างดี และที่สำคัญต้องพัฒนาคนเหล่านั้นด้วยโดยเฉพาะคนที่มีปัญหาจากที่ทำงานและที่บ้าน
- 28** วิธีทำคน (ดีๆ) ให้กลายเป็นไม้ (ที่) คาย (แล้ว) บทเสียดสีว่าด้วยการทำคนดีๆ ให้เป็นคนเดนตายในที่ทำงาน หากท่านต้องการให้ลูกน้องของท่านเป็น dead wood แล้วท่านก็สามารถนำวิธีการเหล่านี้ไปใช้ได้ ในทางกลับกัน หากท่านไม่ต้องการให้ลูกน้องของท่านเป็น dead wood ท่านก็ควรระวังไว้ด้วยว่า วิธีการเหล่านี้ไม่ควรให้ผลลุลุดออกมาจากท่านเป็นอันขาด
- 34** การเลือกเวลาทำงาน หลักการเปิดโอกาสให้คนเลือกเวลาเริ่มทำงานและเวลาเลิกงานได้ตามความต้องการของแต่ละคนเป็นการยืดหยุ่นเวลาทำงาน ให้เหมาะสมกับความสะดวกของแต่ละบุคคลและสภาพการจราจร
- 41** ปัญหาระเบียบข้าราชการ ว่าด้วย/ การลาพักผ่อนประจำปี/ การบรรจุ/ การสอบแข่งขัน/ การนับเวลาราชการ/ สภาพการเป็นข้าราชการ/ การสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

48 เงินเดือนใหม่—ของขวัญปีใหม่? ความเป็นมาของการขึ้นเงินเดือนข้าราชการ ดัชนีราคาผู้บริโภคที่สูงขึ้น ๆ เงินเดือนใหม่จะพอกับค่าครองชีพใหม่หรือไม่ คำตอบอยู่ที่ข้าราชการแต่ละคน

53 สัมภาษณ์พิเศษ ความใส่ใจของข้าราชการตั้งแต่ผู้ว่าฯ จนถึงนักการเกี่ยวกับเงินเดือนใหม่ว่าจะเป็นของขวัญปีใหม่ที่ได้รับจากรัฐบาลหรือไม่

64 เรือ ๆ เรียง ๆ เรื่องความไปเรื่อย ๆ คนเรายามโกรธขึ้นมาหน้าตาก็กลายเป็นยักษ์เป็นมาร เราจึงต้องพยายามระงับอก ระงับใจ ระงับความโกรธ ให้มีความเมตตาต่อตนเองเป็นที่ตั้งว่า ยามโกรธเราจะกลายเป็นบุคคลที่น่าสงสาร

72 การปรับปรุงแนวทางปฏิบัติในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมที่ทาง ก.พ. ได้ปรับปรุงใหม่ โดยเน้นความจำเป็นของงานไม่ใช่กำหนดโควตาตำแหน่งใหม่อย่างที่แล้ว ๆ มา

78 อ่านหนังสือเดือนละเล่ม พลังงานกำลังเป็นปัญหาระดับโลกของศตวรรษนี้อยู่ หลายๆ ชาติกำลังหาคำตอบว่านิวเคลียร์จะเป็นพลังงานที่โลกจะนำมาใช้ทดแทนน้ำมันที่กำลังจะหมดไปได้หรือไม่ โรงไฟฟ้านรก ไม่ใช่หนังสือที่จะให้คำตอบได้ แต่เป็นหนังสือเล่มหนึ่งที่ทำให้ข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการใช้พลังงานนิวเคลียร์

80 ท้ายเล่ม

พระราชดำรัส

พระราชทานแก่ประชาชนชาวไทยในโอกาสขึ้นปีใหม่

บัดนี้ถึงโอกาสที่จะขึ้นปีพุทธศักราช ๒๕๒๓ แล้ว ขออวยพรปีใหม่แก่ท่านทุกคน ด้วยความปรารถนาดี

ขอขอบใจท่านทั้งหลายอีกครั้งหนึ่ง ที่มีเมตตริจิตสนับสนุนข้าพเจ้าในภารกิจทั้งปวงด้วยดี ทำให้มีกำลังใจเป็นอันมาก

ข้าพเจ้าปรารถนากับท่านเป็นท่านองเดียวกันมาสองสามปีแล้ว ว่าวิถีทางดำเนินของบ้านเมือง และของประชาชนทั่วไปมีความเปลี่ยนแปลงมาตลอด เนื่องมาจากความวิปริตผันแปรของวิถีแห่งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และอื่น ๆ ของโลก ยากยิ่งที่เราจะหลีกเลี่ยงให้พ้นได้ จึงทำให้ต้องระมัดระวังระคับ ประคองตัวเรามากเข้า โดยเฉพาะในเรื่องการเป็นอยู่โดยประหยัดเพื่อที่จะอยู่ให้รอด และก้าวหน้าต่อไป ได้โดยสวัสดิ์ตามแนวทางที่เป็นมาแล้ว นำพोजิตินดีที่พวกเราเป็นอันมากยอมรับรู้ความจริงทั้งนี้ แล้ว ระวังตั้งใจเผชิญปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความสงบอดทนเป็นเหตุให้ทุกสิ่งทุกอย่าง คลี่คลายไปได้ เรียบร้อยพอควร

ข้าพเจ้ายังอยากที่จะให้ท่านทั้งหลาย ระมัดระวังระคับตัวกันอีกต่อไป ให้เคร่งครัดและหนัก แน่นทั่วหน้ากัน และในวาระที่จะขึ้นปีใหม่นี้ ก็ควรที่แต่ละคนจะตั้งใจให้เข้มแข็งแน่วแน่ที่จะปฏิบัติตัว ปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบและขะมักเขม้นเหนียวแน่น ไม่ย่อหย่อนเจยเมย พยายามทำหน้าที่ทั้งปวงที่มีอยู่ ให้ดีที่สุดเต็มความสามารถ ทำความคิดความเห็นให้กระจ่างเที่ยงตรง สะอาดบริสุทธิ์ในอันที่จะพิจารณา วิเคราะห์แก้ไขเรื่องราวและปัญหาต่าง ๆ ทุก ๆ อย่าง เอื้อเฟื้อเกื้อกูลกันด้วยความเมตตา จริ่งใจเพื่อสร้าง เสริมความสามัคคีกลมเกลียวที่แท้จริงในชาติไทย ให้เป็นพลังกำลังอันแข็งแกร่งและมั่นคง สำหรับ สร้างสรรค์ความดีความเจริญทุก ๆ ประการให้บริบูรณ์ ให้ประเทศชาติของเราดำรงอยู่ด้วยความวัฒนาผาสุก

ขออนุภาพแห่งคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์อันเป็นที่เคารพเลื่อมใสของชาวไทย จงปกปักรักษาท่านทั้งหลาย ให้แคล้วคลาดจากภัยอันตรายและเหตุชั่วร้ายทุกสิ่ง บันดาลให้แต่ละคนมีกำลัง ภาย กำลังใจ กำลังปัญญา และกำลังสามัคคีอันกล้าแข็งพร้อมมูล สามารถประกอบกรณียกิจน้อยใหญ่ เพื่อประโยชน์ตนประโยชน์ชาติ ให้บรรลุผลเลิศได้ทุกสิ่ง ทั้งสามารถที่จะรักษาอิสรภาพอธิปไตยและ ความเจริญรุ่มเย็นของบ้านเมือง ให้มั่นคงได้อยู่ชั่วนาน

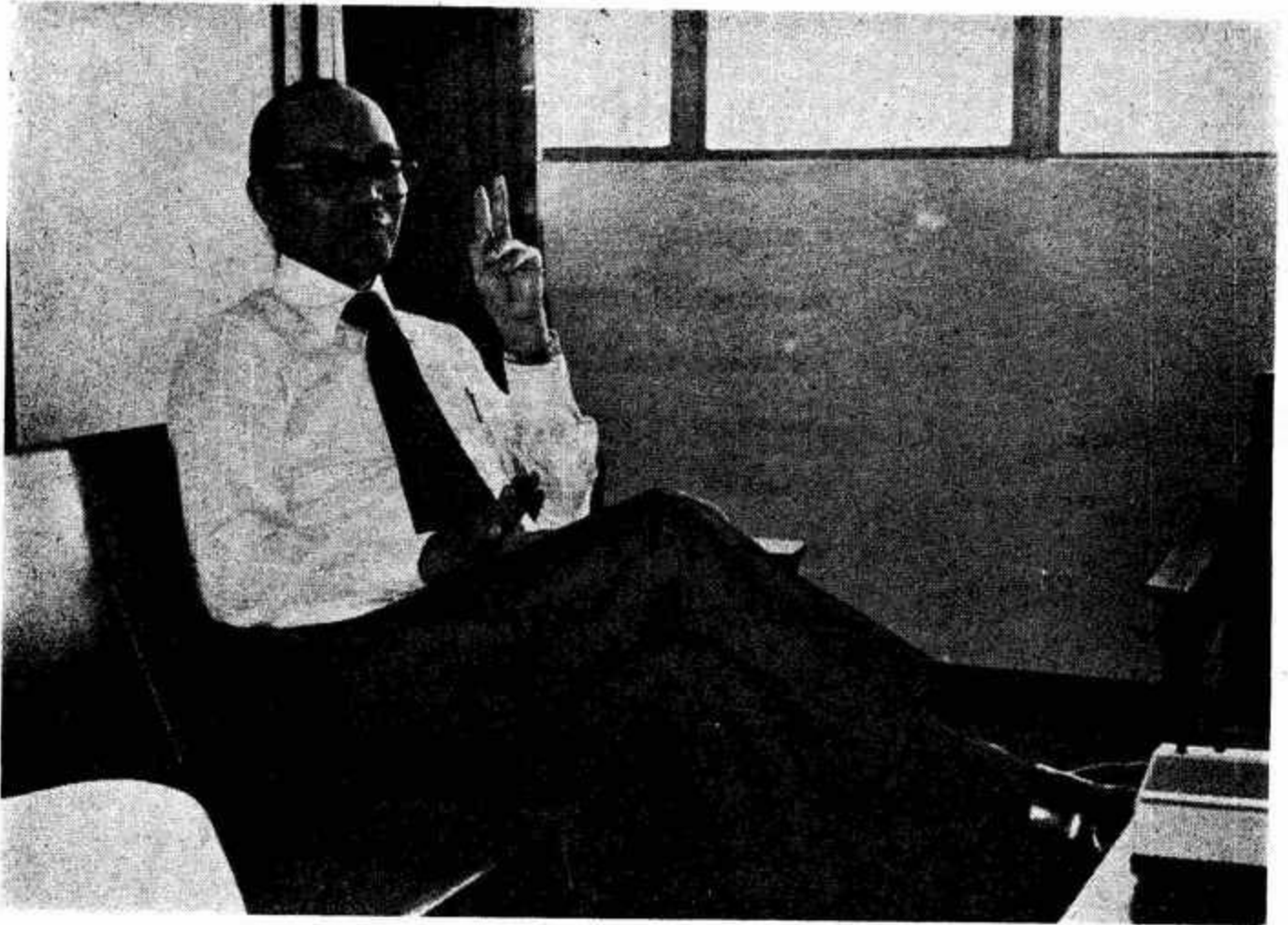
ขอทุกท่านจงประสบแต่ความสุข สิริสวัสดิ์ วัฒนาผาสุก และสิ่งอันพึงประสงค์ ตลอดศกหน้านานจงทั่วกัน ๑๕

พระปี่ไฉม

ขออำนาจคุณพระอันประเสริฐ
พรอันใด เลอเลิศ ประเสริฐผล
จะหลั่งมา สู่ไทย ทั่วสกล
ด้วยบุญแห่งกุศลคลลสุขใจ
ขออำนาจศักดิ์สิทธิ์ทุกทิศฟ้า
อำนวยการ เนื่องวา—ระปี่ไฉม
ให้ทุกท่านผู้อ่านสราญฤทัย
ปราศทุกข์ โศกโรครภัยมาแผ้วพาน
ขอเดชะ บารมี พระร่มเกล้า
พระผ่านแผ้ว ชาวไทย อันไพศาล
ให้เมืองไทยอยู่สุขทุกคืนวัน
ปราศจากผู้รุกรานแผ่นดินไทย
ขอทุกท่านจงเจริญด้วยลาภยศ
เกียรติปรากฏราศรีมีสุขใส
ปรารถนาทรัพย์สินสิ่งใดใด
จงสัมฤทธิ์ดังใจที่หวังปอง
ให้อายุ วรรณะ สุขะเสริม
พละเพิ่ม สู่ท่านผู้อ่านผอง
ให้สิ่งร้ายใดใด ไกลครรรลอง
ความหม่นหมอง ใดใด ไกลห่างเทอญ
ให้ความดีปรากฏแก่ตัวท่าน
บุญบันดาล ก้าวหน้าพาสรรรเสริฐ
อันวิถชีวิตที่คิดเดิน
จงเจริญ แต่ทางดี เป็นศรีเอย

จุมพฏ อาชวณิจกุล

พ.ศ. ๒๕๒๓ : เราจะไปทางไหนกัน



นายประวิณ ฅ นคร
เลขาธิการ ก.พ.

มกราคม พอสื่อสองพันห้าร้อยยี่สิบสาม

ไม่ได้เป็นเดือนที่มีความหมายแต่เพียงเดือนแรกของการเปลี่ยนแปลงตัวเลขของปี หรือเป็นเดือนแห่งความหวังใหม่ในการรับเงินเดือนใหม่ตามบัญชีหมายเลขสองเท่านั้น แต่น่าจะมีความหมายว่าเป็นเดือนแห่งการเริ่มต้นศักราชใหม่ที่จะเป็นจุดเริ่มต้นของแนวความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพในราชการพลเรือนของเรา ซึ่งจะส่งผลไปถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติเป็นส่วนรวมด้วย

การที่จะเดินทางไปให้ถึงเป้าหมายนั้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างอุทิศทุ่มเท ใช้ความรู้ความสามารถเท่าที่มีอยู่อย่างเต็มสติปัญญาของข้าราชการทุกคน ซึ่งการที่จะจงใจให้บรรดาข้าราชการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ ย่อมต้องอาศัยแนวนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ดี มีคุณธรรม เป็นเครื่องมือที่จะชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทุกคน

โดยที่สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานกลางที่มีหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการพลเรือน ซึ่งจะเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทอย่างสำคัญยิ่งในการกำหนดระบบวิธีการใหม่ๆ ในราชการพลเรือน วารสารข้าราชการจึงขอสัมภาษณ์ นายประวิณ ณ นคร เลขาธิการ ก.พ. เพื่อขอทราบทัศนะและแนวโน้มเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การกลางบริหารงานบุคคลในพุทธศักราชใหม่นี้

วารสารข้าราชการ ขอเรียนถามท่านเลขาธิการว่า ในปีใหม่นี้ ท่านมีโครงการใหม่ๆ อะไรบ้างที่จะริเริ่มหรือกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ที่จะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปในราชการพลเรือน

เลขาธิการ ก.พ. ผมขอย้อนกลับไปถึงช่วงปีที่ผ่านมามาว่า เป็นช่วงปีที่สำนักงาน ก.พ. ได้พยายามปรับปรุงบทบาทของตนเอง จากการเป็นผู้เพียงดำเนินการตามกฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว คือคอยรับพิจารณาตามคำขอ และคอยทักท้วงเมื่อกรมต่างๆ ทำผิดพลาด เราได้เปลี่ยนแปลงบทบาทของสำนักงาน ก.พ. โดยการก้าวเข้าไปหาส่วนราชการต่างๆ ทำตัวเป็น “พี่เลี้ยง” คอยเข้าไปช่วยให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนเป็นไปอย่างถูกต้องและอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่ระบบคุณธรรมที่สมบูรณ์แบบได้

วารสารข้าราชการ วิธีปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลงบทบาทดังกล่าวนี้ สำนักงาน ก.พ. ทำอย่างไร ?

เลขาธิการ ก.พ. นอกเหนือไปจากการให้คำแนะนำเพื่อช่วยให้ทำโดยถูกต้อง และการจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของส่วนราชการต่างๆ ตลอดมาแล้ว สำนักงาน ก.พ. ยังได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาการบริหารงานบุคคลระหว่างส่วนราชการต่างๆ โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางอีกด้วย ซึ่งในช่วงห้า—หกเดือนที่ผ่านมา ได้มีการจัดการสัมมนาดังกล่าวไปแล้วถึง ๔ ครั้ง มีส่วนราชการเข้าร่วม

ในการประชุมสัมมนา ๑๓ กระทรวง ถ้าจะนับย่อยออกไปถึงระดับกรมก็มีจำนวนกรมที่เข้าร่วมในการสัมมนา ถึงประมาณเกือบ ๑๐๐ กรม

การประชุมสัมมนาดังกล่าวนั้นเรามีเป้าหมายร่วมกันอยู่ตรงที่ว่าเราจะหาทางแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนให้สะดวกคล่องตัว ให้ถูกต้อง ให้มีมาตรฐานเดียวกัน ส่วนราชการใดมีปัญหาข้อข้องใจหรือติดขัดในการปฏิบัติอย่างไร ก็เอามาพูดกันในที่ประชุมสัมมนา เพื่อจะได้รับการพบปัญหาทางปฏิบัติร่วมกัน และจะได้หาทางแก้ไขปัญหานั้นทุกปัญหาให้ ลุล่วงไปได้ การกระทำในลักษณะเช่นนี้คือการกระทำที่ผมเห็นว่า สำนักงาน ก.พ. ได้ก้าวเข้าไปหาส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งมีประโยชน์มากมายในการร่วมมือกันบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนให้เป็นผลดียิ่งขึ้น ทั้งแก่ข้าราชการทั่วไปและแก่ทางราชการเป็นส่วนรวม

วาระสารข้าราชการ แล้วก้าวต่อไปของสำนักงาน ก.พ. จะเป็นการก้าวไปในแนวทางหรือ ทิศทางอย่างไร หรือจะยังคงปฏิบัติต่อกระทรวงทบวงกรมต่อไปในลักษณะเช่นนี้

เลขาธิการ ก.พ. อันไหนที่เราารู้สึกว่าเราทำดีแล้ว ทำถูกต้องแล้วเราก็จะยังคงรักษาแนว ทางหรือทิศทางนั้นไว้ อย่างที่เราก้าวเข้าไปหาส่วนราชการต่าง ๆ นั้น ผมมีความเชื่อมั่นว่าเป็นแนวทางที่ ถูกต้อง และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ทุกฝ่าย ซึ่งควรจะทำต่อไปให้ครบถ้วน ทัวถึง และเข้าถึงรายละเอียด ยิ่งขึ้นเป็นลำดับไป อย่่างไรก็ตาม การก้าวเข้าไปแล้วหยุดย่ำอยู่กับที่ก็เหมือน ๆ กับการเดินถอยหลัง เราคง หยุดไม่ได้ หรืออย่างน้อยที่สุดเราก็ตั้งความหวังเอาไว้ว่า เราจะไม่หยุด เราจะต้องก้าวต่อไปอีกหลาย ๆ ก้าว

วาระสารข้าราชการ อะไรคือเป้าหมายสำหรับก้าวต่อไปที่ว่านั้น

เลขาธิการ ก.พ. เป้าหมายที่จะก้าวในลำดับต่อไปนั้น ทาง ก.พ. ได้เริ่มแล้ว โดยพยายาม ที่จะยกระดับตำแหน่งข้าราชการในส่วนภูมิภาคให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้าราชการมือดี ๆ ไปทำงานใน ส่วนภูมิภาค จะได้ให้บริการแก่ประชาชนดียิ่งขึ้นหรือเพื่อให้การบริการจากทางราชการถึงมือประชาชน อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการในส่วนภูมิภาคนั้นอยู่ใกล้ชิดกับประชาชน สื่อความเข้าใจและรับฟัง ความต้องการของประชาชนได้มากกว่าข้าราชการในส่วนกลาง และเป็นผู้ปฏิบัติงานให้บริการถึงมือประชาชน โดยตรง นี่เป็นเรื่องสำคัญ

เท่าที่ผ่านมา การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งมักจะให้ความสำคัญกับส่วนกลางมาก ตำแหน่ง ใหญ่ ๆ ที่มีระดับสูง ๆ จะมารวมมากองอยู่ในส่วนกลาง เป็นหัวหน้าสาย หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง

ข้าราชการมือดี ๆ ในส่วนภูมิภาคที่ทำงานเก่ง มีผลงานดีเด่น เมื่อจะได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับสูง ๆ ก็จะต้องย้ายมาเลื่อนกันในส่วนกลาง เพราะในส่วนภูมิภาคไม่มีตำแหน่งหรือไม่มีระดับสูง ๆ พอที่จะเลื่อนให้ได้ ข้าราชการมือดี ๆ ก็เลยมาแออัดยัดเยียดกันอยู่ในกรุงเทพฯ เป็นส่วนใหญ่ ความจริงประเทศไทยไม่ใช่กรุงเทพฯ เท่านั้น ถ้าสามารถยกระดับข้าราชการในส่วนภูมิภาคให้สูงขึ้นได้ ก็เท่ากับเราได้กระจายเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลที่มีคุณภาพสูงออกไปสู่ท้องถิ่น สู้ชนบท ได้มากขึ้น คุณภาพหรือระดับของข้าราชการที่จะกระจายออกไปนี้ จะช่วยนำบริการจากทางราชการไปถึงมือประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

วสารข้าราชการ ท่านจะกรุณายกตัวอย่างของการกระจายเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพสูงดังกล่าวได้หรือไม่

เลขาธิการ ก.พ. ครับ อย่างที่ผมเรียนแล้วว่า เมื่อก่อนนี้ข้าราชการมือดี ๆ จากส่วนภูมิภาคพอจะเลื่อนตำแหน่งที่ จะเลื่อนระดับที่ ก็ต้องย้ายเข้ามาเลื่อนในส่วนกลาง คราวนี้เราจะค่อย ๆ กำหนดโครงสร้างของระดับตำแหน่งสำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคให้สูงขึ้น ทำให้มีตำแหน่งไว้รองรับข้าราชการมือดี ๆ จาก ส่วนกลาง ให้ออก ไปเลื่อน ตำแหน่ง ในส่วน ภูมิภาค หรือเลื่อนมือดีจากส่วนภูมิภาคขึ้นไปในระดับสูง ๆ ได้ คราวนี้ก็จะกลายเป็นว่าข้าราชการมือดี ๆ จะย้ายออกจากส่วนกลางกระจายไปอยู่ในส่วนภูมิภาคมากขึ้น พอจะมองภาพออกไหมครับ เท่าที่ผ่านมานั้นทุกสายมุ่งสู่กรุงเทพฯ คราวนี้เราจะเปลี่ยนโครงสร้างกันใหม่ ย้อนศรเป็นให้ถนนทุกสายมุ่งหน้าออกจากกรุงเทพฯ ไปสู่ชนบท อย่างเช่น ตำแหน่งในทางการเกษตร การชลประทาน การสาธารณสุข อะไรทำนองนี้ ที่จะต้องออกไปติดต่อกับประชาชนไปสร้างความเจริญ และให้บริการต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคในฐานะผู้ปฏิบัติการ จะได้ยกระดับของตำแหน่งเหล่านี้สูงขึ้นให้เท่า ๆ หรืออาจจะสูงกว่าตำแหน่งในลักษณะเดียวกันที่อยู่ในส่วนกลางที่กรุงเทพฯ

ถ้าเราไม่เริ่มต้น กำหนดโครงสร้าง ของการกระจายคุณภาพ ของข้าราชการออกไปสู่ส่วนภูมิภาคเมื่อไหร่ ๆ บริการของทางราชการในส่วนภูมิภาคก็ยังคงไม่ถึงประชาชนเพียงพออยู่อย่างนี้ เราต้องเริ่มต้นแล้วครับ เริ่มต้นด้วยการยกระดับของข้าราชการในส่วนภูมิภาคให้สูงขึ้นเป็นประการแรก แล้วอย่างอื่นก็จะตามไปสู่ส่วนภูมิภาคเองโดยอัตโนมัติ

วสารข้าราชการ การยกระดับของข้าราชการในส่วนภูมิภาคนั้น มีวิธีการอย่างไร ?

เลขาธิการ ก.พ. อย่างที่ผมเรียนแล้วว่า เราจะกระจายตำแหน่งระดับสูงไปไว้ในส่วนภูมิภาคทั้งที่จังหวัด อำเภอ เขต ศูนย์ สถานี หรือหน่วยอะไร ๆ ทำนองนี้ นี่เป็นโครงสร้างของตำแหน่ง

ควรให้ความสำคัญกับระดับตำแหน่งของข้าราชการในส่วนภูมิภาค โดยยกระดับตำแหน่งของข้าราชการในส่วนภูมิภาค จากนั้นก็ต้องพยายามยกระดับบุคคลคือพัฒนาข้าราชการที่จะไปอยู่ชนบท หรือไปอยู่ในส่วนภูมิภาคเหล่านี้ให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น เข้าถึงประชาชนในด้านของการให้บริการมากขึ้น การยกระดับบุคคลนี้อาจจะกระทำได้ด้วยการประสานงานกับกระทรวงทบวงกรมต่างๆ จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการดังกล่าวพร้อมๆ กับสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีให้แก่ข้าราชการผู้ที่จะออกไปทำงานในส่วนภูมิภาคนี้ด้วย อีกอย่างหนึ่งที่จะต้องยกระดับให้ควบคู่ไปด้วยกันก็คือ การยกระดับของวินัยข้าราชการ ซึ่งจะมุ่งเน้นในด้านบทบาทของการมีวินัยด้วยการเสริมสร้าง โดยจะจัดการสัมมนาบุคลากรและผู้บังคับบัญชา ระดับต่างๆ ให้เห็นความสำคัญของการสร้างวินัยให้เกิดขึ้นเอง แทนที่จะใช้วิธีการคอยจับผิดลงโทษเมื่อมีการกระทำผิด มาเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดทางวินัยเกิดขึ้น และพยายามเสริมสร้างวินัยข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น เรียกว่าใช้วิธีการรักษาวินัยในทางสร้างสรรค์ ซึ่งเมื่อข้าราชการมีวินัยดี ย่อมจะส่งผลโดยตรงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยอย่างแน่นอน

วาระสารข้าราชการ เท่าที่ท่านเลขาธิการพูดมานี้ จะมีการยกระดับ ๓ ประการ ใช้นิยาม **เลขาธิการ ก.พ.** ควบ การยกระดับเป็นสิ่งที่จะต้องกระทำควบคู่กันไป ทำพร้อมๆ กันทั้งสามอย่าง คือยกระดับตำแหน่งในส่วนภูมิภาค ยกระดับคุณภาพของตัวข้าราชการในส่วนภูมิภาค ขณะเดียวกันก็ยกระดับวินัยของข้าราชการให้สูงขึ้นด้วย เป็นการพัฒนาไปพร้อมๆ กันทั้งตำแหน่งคน และวินัย ผมขอกล่าวโดยสรุปว่านโยบายและเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นนี้ ก.พ. ได้ให้แนวทางท้ายปลายปี ๒๕๒๒ ไว้ให้ผมและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบดำเนินการให้สำเร็จผลในปีใหม่ พ.ศ. ๒๕๒๓ นี้ ด้วยจุดมุ่งหมายที่จะกระจาย ความเจริญ และความก้าวหน้าออกไปสู่ภูมิภาค ในรูป ของบริการจากทางราชการ ซึ่งผมมีความหวังว่าจะถึงมือประชาชนได้ตรงตามความต้องการของประชาชน และสนองนโยบายของรัฐบาล ได้ดียิ่งขึ้นอย่างแน่นอน

แต่ผมก็อยากจะเห็นว่า เป้าหมายหรือโครงการใหญ่ๆ ที่คิดจะทำ เพื่อส่งเสริมฐานะความก้าวหน้าของข้าราชการต่างจังหวัดอย่างที่ว่ามานั้น อันนี้เป็นเพียงแนวความคิดใหม่ที่คิดจะทำในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิรูปหรือเปลี่ยนแปลงพจน์ของระบบราชการให้ดีขึ้นได้ทางหนึ่งด้วย ส่วนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนเรื่องอื่น ๆ นั้น อันไหนที่ได้อยู่แล้วเราก็ถือว่าเป็นหน้าที่ของเราที่จะต้องทำต่อไป แต่เรื่องไหนมีปัญหาข้อขัดข้อง เราก็จะต้องพิจารณาหาทางแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในทางปฏิบัติต่อไป ในฐานะที่สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานกลางของการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน เราจะหยุดอยู่กับที่ไม่ได้ เราจะต้องตื่นตัว และก้าวให้ทันสมัยอยู่เสมอ. ๑๕

การลงโทษ มักจะเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย ส่วนข้าราชการระดับสูงที่มีส่วนร่วม
พัวพัน มักจะรอดพ้นการถูกกล่าวหาในที่สุด

ปัญหาเรื่องวินัยข้าราชการ*

สุทัศน์ ตันพิบูลย์ และ วิณา สีวากรณ์

วินัยข้าราชการเป็นกระบวนการสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งจะมีผลให้การบริหาร
ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น การดำเนินการในเรื่องวินัยจึงต้องพิจารณา
ทั้งด้านการส่งเสริมให้ ข้าราชการมีวินัย และด้านการปราบปราม และลงโทษผู้กระทำผิด
ทางวินัย ให้เป็นไปอย่างยุติธรรม เป็นธรรมและฉับพลัน สภาพปัญหาเกี่ยวกับวินัย
ข้าราชการที่เป็นอยู่ในขณะนี้และจะต้องพิจารณาปรับปรุงแก้ไข คือ จะต้องมุ่งส่งเสริม
การรักษาวินัยมากกว่าที่เป็นอยู่ และปรับปรุงระบบกระบวนการดำเนินการทางวินัย
เสียใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาล่าช้าและความยุติธรรม เทียงธรรม บางส่วนบางชั้น
ตอนที่สูญเสียไปจากกระบวนการทางวินัยที่ปฏิบัติอยู่ในเวลานี้

ปัญหา	ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการเรื่องวินัย	สภาพปัญหา	กระบวนการในการ
อาจสรุปได้ดังนี้			ดำเนินการพิจารณาโทษ ทางวินัยเท่าที่ ปฏิบัติอยู่นั้น มีขั้นตอนที่สลับซับซ้อน นับตั้งแต่การตั้งกรรมการ
๑. ปัญหา ความล่าช้าในการ พิจารณาโทษ	สอบสวน	การพิจารณาสั่งลงโทษข้าราชการผู้ถูก	
ข้าราชการที่กระทำผิดวินัย	กล่าวหา	การให้เวลาแก่ผู้ถูกกล่าวหาสำหรับการ	

*บทความเรื่องนี้ต้องการที่จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญและเสนอแนะ
แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในแต่ละปัญหาไป

คัดค้านการแต่งตั้งกรรมการ การสืบสวนและสอบสวน รวมทั้งการรวบรวมพยานหลักฐานทั้งพยาน เอกสารและพยานบุคคล การขอขยายเวลาการสอบสวน การอุทธรณ์ ขั้นตอนเหล่านี้ใช้เวลานาน ซึ่งเป็นภาระเสียประโยชน์ ทั้งทางฝ่ายราชการ และผู้ถูกกล่าวหา "โดยเฉลี่ยการพิจารณาโทษข้าราชการที่กระทำผิด วินัย ครั้ง หนึ่ง จะกิน เวลานาน ๑-๒ ปี กรณีเร็วที่สุดอาจเป็น ๖ หรือ ๗ เดือน กรณีล่าช้ามาก ๆ อาจเป็นเวลานานถึง ๕ หรือ ๖ ปี

๒. ปัญหา การมี มาตรฐาน แตกต่างกันใน การพิจารณาโทษ

สภาพปัญหา กรณีการกระทำผิดอย่างเดียวกันบางกรมบางกระทรวง พิจารณาโทษแตกต่างกัน ปัญหานี้มีมานานและก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในวงราชการ และเป็นทางหนึ่งที่ทำให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยมีการอุทธรณ์กันมาก ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะ ใน ทาง ปฏิบัติ มี จำนวน ไม่ น้อย ที่กรม กระทรวงได้แต่งตั้งข้าราชการซึ่งไม่มีความรู้พอเพียง ในการสอบสวน เข้าร่วมในคณะกรรมการสอบสวน



๑. แหล่งข้อมูล กองวินัย สำนักงาน ก.พ.

๓. ปัญหาความไม่เป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหา

สภาพปัญหา ปัญหานี้แม้จะไม่ปรากฏเป็นหลักฐานชัดเจน แต่ก็ได้เป็นที่กล่าวถึง และวิพากษ์วิจารณ์กันมากกว่า ในการดำเนินการทางวินัยผู้ถูกกล่าวหา เช่น การตั้งกรรมการสอบสวน กิติ การลงโทษกิติ มักจะเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย หรือในกรณีความเสียหายเล็กๆ น้อย ส่วนข้าราชการในระดับสูงที่มีส่วนร่วมพัวพัน กับกรณีที่เกิดขึ้น มักจะรอดพ้นจากการถูกกล่าวหาในที่สุด

๔. ปัญหาขาดการส่งเสริมและป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

สภาพปัญหา แม้ว่าจะได้มีการสอบสวนและลงโทษแก่ข้าราชการ ผู้กระทำผิดวินัยเสมอมา แต่โดยทั่วไปยังไม่ได้มีการวิเคราะห์สาเหตุการกระทำผิดวินัย เพื่อหาทางป้องกันการกระทำผิดวินัยแต่อย่างใดเลย

๕. ปัญหาผู้บังคับบัญชายังไม่ทราบเทคนิคการป้องกันการกระทำผิดวินัย

สภาพปัญหา ในส่วนที่เกี่ยวกับการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยนั้น กฎหมายได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของผู้บังคับบัญชา ทุกระดับชั้นจะต้องคอยส่งเสริมให้ข้าราชการประพฤติตนอยู่

ในวินัยอันดี แต่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันผู้บังคับบัญชา ยังมีได้กระทำตามกฎหมาย อาจเป็นเพราะยังไม่ทราบเทคนิคในการป้องกันการกระทำผิดวินัยดีพอ

๖. ปัญหา ข้าราชการ ยังไม่เข้าใจ ระเบียบวินัยดีพอ

สภาพปัญหา มีข้าราชการจำนวนไม่น้อยที่ต้องถูกตั้ง กรรมการสอบสวน ลงโทษทางวินัย และได้รับ การ พิจารณาโทษ ทางวินัย ฐาน ประมาท เลินเล่อ ซึ่งยังผลเสียหายต่อทางราชการต้องรับโทษทั้งทางวินัยและทางแพ่ง

แนวทางปรับปรุงแก้ไข

สำหรับปัญหาที่ ๑, ๒, ๓

๑. ปรับปรุงแก้ไข ชั้น ตอน กระบวน การสอบสวนทางวินัย

๒. เร่งรัดการดำเนินการทุกระดับ เช่น ระดับกรรมการสอบสวน ระดับกรม ระดับกระทรวง เจ้าสังกัด ระดับ ก.พ.

๓. ควร กำหนด เวลาใน การ พิจารณา คำอุทธรณ์ไว้ให้ชัดเจนว่าในระดับไหน ควรใช้เวลาเท่าไร เพื่อปกป้องสิทธิของข้าราชการผู้ถูกกล่าวหา

๔. จัดฝึกอบรม บุคลากร ของกรม ให้เห็นความสำคัญในการ ดำเนินการ พิจารณาโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัย

๕. จะต้องปรับปรุงคุณภาพ คุณสมบัติ ของผู้ที่จะเป็นคณะกรรมการสอบสวน

๖. ควรจัดตั้ง คณะกรรมการ กลางชั้น เพื่อ
ดำเนินการสอบสวนข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาทางวินัย
ประกอบด้วยบุคคลในสังกัดและนอกสังกัด แต่มี
ส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ก.พ. ป.ป.ป. คลัง เป็นต้น

๗. รักษามาตรฐานการดำเนินการทางวินัย
ซึ่งอาจทำได้โดยจัดทำคู่มือ กำหนดมาตรฐานระดับ
โทษ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ควรเป็นผู้รับผิดชอบ
เพราะ วิธีการ ทั้งสองนี้ ตรงกับ หน้าที่ ตาม กฎหมาย
ของ ก.พ. ในแง่ของการให้คำแนะนำและชี้แจง

๘. เมื่อกรรมการสอบสวน พิจารณามีความ
เห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งลงโทษประการใดแล้ว หาก
ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษไม่ดำเนินการตาม
เสนอ จะต้องให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผล หรือ
ควรมีมาตรการให้ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติไปตาม
ความเห็นของกรรมการสอบสวน

๙. ให้มีหลักประกันความมั่นคงแก่ข้าราชการ

สำหรับปัญหาที่ ๔, ๕, ๖

๑. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรเอาใจ
ใส่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบและรอบรู้ถึงระเบียบ
แบบแผนและกฎหมายข้อบังคับต่าง ๆ เช่น ให้การ
อบรม จัดทำประมวลระเบียบและแนวทางปฏิบัติ
งานไว้เป็นคู่มือของเจ้าหน้าที่

๒. จัดฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นทราบถึงเทคนิคในการปกครองบังคับบัญชา

๓. ศึกษาวิเคราะห์สาเหตุ มูลเหตุจูง
ใจในการ กระทำผิด วินัยใน ลักษณะ ความผิด ต่าง ๆ
จากทุกกระทรวงทบวงกรม

๔. ส่งเสริม ให้มีการ ดำเนิน การ เพื่อ
เสริมสร้างวินัยข้าราชการ (Positive discipline)

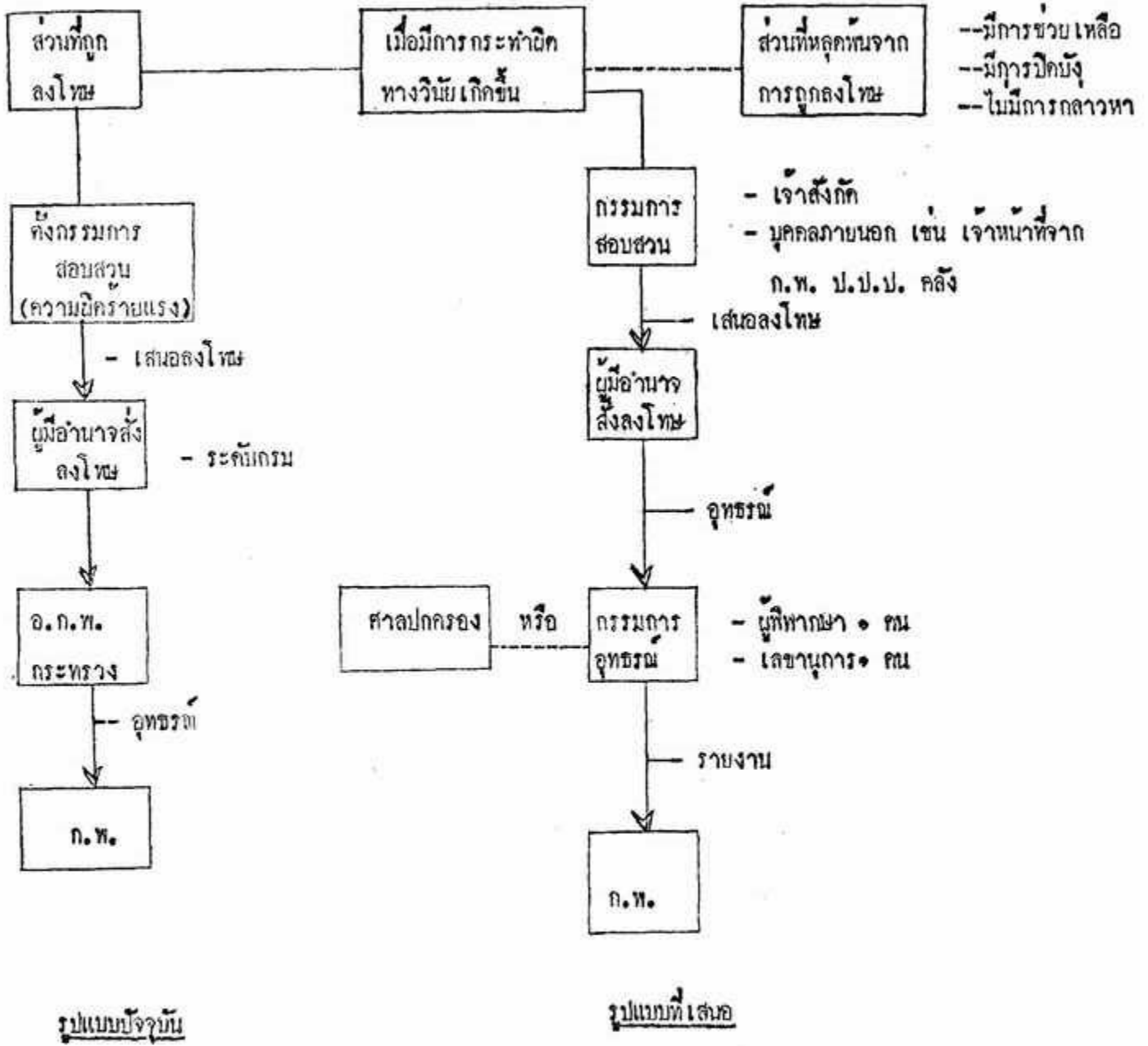
แนวทางที่อาจนำมาปฏิบัติได้

๑. ส่งเสริมให้มี การ ดำเนินการ เพื่อเสริม
สร้างวินัยข้าราชการ ซึ่งอาจกระทำได้ในรูปต่าง ๆ
ดังนี้

- สร้าง จรรยาบรรณ ของ ข้าราชการ
พลเรือนชั้นเป็นหลักยึดมั่น
- เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้
ปฏิบัติงาน เช่น การให้ค่าตอบแทน
ที่เหมาะสม
- ส่งเสริม อุดมในการ ทำงาน ให้เป็น
ประโยชน์ต่อทางราชการและรับใช้
ประชาชน
- กระตุ้นเตือนให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า
จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยตน
เอง (Self discipline) ได้ นั้น ผู้
บังคับบัญชาจะต้องสร้างตัวอย่างที่ดี
งามอย่างไร

๒. ปรับปรุงกระบวนการทางวินัยที่เป็นอยู่
ในปัจจุบัน

รูปแบบกระบวนการดำเนินการทางวินัย



ตามรูปแบบปัจจุบัน นั้นยังมีส่วนที่บกพร่องและ
ก่อให้เกิดปัญหา สรุปได้ดังนี้



๑. คณะกรรมการสอบสวน ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการในกรม กระทรวงเจ้าสังกัดมีจำนวนรวมกันไม่น้อยกว่า ๓ คน จะมีข้อบกพร่องดังนี้

๑.๑ มีการช่วยเหลือ เพราะทั้งผู้ถูกกล่าวหา และกรรมการ สอบสวนต่างเป็น ข้าราชการในสังกัดเดียวกัน

๑.๒ ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็น กรรมการมีภาระหน้าที่ในงานประจำมากอยู่แล้ว จึงอาจไม่มีเวลาให้งานสอบสวนเต็มที่

๑.๓ ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการอาจมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสอบสวนไม่ดีพอ

๒. การอุทธรณ์ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษร้ายแรงให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง

รูปแบบที่เสนอ จะช่วยแก้ข้อบกพร่องในรูปแบบเดิมได้ คือ

๑. คณะกรรมการสอบสวน ควรประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย เช่น ข้าราชการในกรม กระทรวง กับบุคคลภายนอก อาจได้แก่ เจ้าหน้าที่จากสำนักงาน ก.พ. ป.ป.ป. คลัง เป็นต้น โดยในชั้นแรกกำหนดให้มีจำนวนประมาณ ๑๕๐ คน และให้มีการดำเนินการฝึกอบรม กรรมการสอบสวนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการสอบสวนให้มากยิ่งขึ้น

๒. การอุทธรณ์ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ ซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาและเลขานุการ หรือต่อศาลปกครองถ้ามีการจัดตั้งขึ้นแล้ว

อนึ่ง เกี่ยวกับศาลปกครองนี้เจ้าหน้าที่ที่มีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ศาลปกครองนั้นเปรียบเหมือน

ดาบสองคม คือ เป็นทั้งหลักประกันความมั่นคง
ของผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด และมีข้อเสียคือเป็น
การก้าวก้าวอำนาจหน้าที่ในการบริหาร ของผู้บังคับ
บัญชาาระดับสูงด้วย

หมายเหตุ

อนึ่ง การดำเนินการพิจารณาโทษข้าราชการ
ผู้กระทำผิดวินัยแต่ละราย หรือแต่ละกรณี จะใช้เวลา
ในการดำเนินการ แตกต่างกันไป ดังได้ กล่าวข้างต้น
นั้น มีกรณีตัวอย่างของกรมป่าไม้บางกรณีที่ขอ
เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณา คือ

ตัวอย่าง ๑

๑. แต่งตั้งกรรมการสอบสวน
เมษายน ๒๕๑๙
๒. คำสั่งไล่ออกจากราชการ
เมษายน ๒๕๒๐
รวมเวลาดำเนินการประมาณ ๑ ปี

ตัวอย่าง ๒

๑. แต่งตั้งกรรมการสอบสวน
๕ พฤศจิกายน ๒๕๑๙
๒. คำสั่งไล่ออกจากราชการ
๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๑
รวมเวลาดำเนินการประมาณ ๑ ๑/๒ ปี

ตัวอย่าง ๓

๑. แต่งตั้งกรรมการสอบสวน
กันยายน ๒๕๑๕
๒. เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา
ตุลาคม ๒๕๑๗
๓. คำสั่งไล่ออกจากราชการ
เมษายน ๒๕๑๘
๔. รายงานการลงโทษมายัง ก.พ.
กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑
๕. อุทธรณ์
ตุลาคม ๒๕๒๑
๖. คำสั่งยกอุทธรณ์
ตุลาคม ๒๕๒๑
รวมเวลาดำเนินการประมาณ ๖ ปี ๑๗

เจ้าคนนี้คุ้มกันยังงี้ๆ กับเราพิกล จบปริญญาโทเขียวนา ทำทางหยิ่งๆ พิลึก ฝมอ
ก็ได้อยู่หรอก แต่นิสัยชอบนี้กว่าช่างเก่งคนเดียวในโลก

การพัฒนา “คนมีปัญญา”

ดร. ปรัชญา เวสารัชช์*

ดร. อรุณ รักธรรม**

เช้าวันหนึ่งอากาศสดใสเป็นพิเศษ ท้องฟ้าและทะเลดูแว้งว้าง เสียงคลื่นกระทบ
หาดทรายเป็นระยะๆ สลับกับเสียงตะโกนหยอกล้อของชายหญิง คุณเฉลิม เทียงแท้
ในฐานะผู้อำนวยการกองทุนรู้สึกพอใจกับบรรยากาศเช่นนี้ ท่านคิดในใจว่า “ดีเหมือน
กัน นาน ๆ เอาลูกน้องออกมาสัมมนาแถวชายทะเลนี่ เป็นการช่วยลดความตึงเครียดลง
ได้มากทีเดียว”



*Ph.D. (Pol. Sc.) Northern Illinois University อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ธรรมศาสตร์

**Ph.D. (Pub. Ad.) University of Southern California, คณะศึกษาศาสตร์ธรรมศาสตร์

ขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชากำลังสนุกสนานกันอยู่นั้น ผู้อำนวยการกองนั่งจับเบียร์อยู่บนเก้าอี้คอนตันไม้ สายตาจับภาพที่อยู่เบื้องหน้าและปล่อยความคิดให้ล่องลอยไป ท่านเองเพิ่งมาทำงานในกองนี้เพียงไม่กี่เดือน ผู้ใหญ่เคยบอกว่า กองนี้มีปัญหา มาก ใครต่อใครในกองอื่น ๆ ที่ไม่ต้องการลูกน้องคนใด ก็มักจะโลละมาไว้ที่กองนี้ ส่วนคนฝีมือดี ๆ ในกองก็ถูกขอโอน (แกมบังคับ) ไปอยู่ที่อื่น ผลงานในอดีตก็เป็นเครื่องพิสูจน์ออกมาจริง ๆ ว่า กองนี้ ด้อยพัฒนาที่สุด และระดับหน่วยงานใหญ่คือระดับ กรม จะมุ่งหวังผลในแง่ของประสิทธิผลและประสิทธิภาพจากงานในหน่วยงานนี้ได้น้อยมาก เพราะ ฉะนั้นคุณเฉลิมต้องรับภาระหนักในการพัฒนาอง “เดนตาย” นี้ และปัญหาใหญ่คือ การพัฒนาคน

การพัฒนาบุคคลนั้นเป็นภาระหน้าที่โดยตรงของผู้บังคับ บัญชาทุกระดับ เพราะ ตัวบุคคล ที่เข้ามาทำงานอยู่ในองค์กรนั้นเขาจะไม่เข้ามาอยู่ในงานซึ่งกำลังปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้และตลอดไป ถึงแม้ว่าขณะนี้เขาจะต้องปฏิบัติงานอยู่เขาก็เห็นความจริงข้อหนึ่งว่า เขากำลังจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนคุณลักษณะส่วนตัว หมายถึงองค์ประกอบส่วนตัว ในด้าน ต่าง ๆ ให้ เหมาะสม กับงาน ที่ จะ ต้องปฏิบัติ ขณะนี้ และเหมาะสมกับงานที่จะต้องปฏิบัติต่อไป ในอนาคตด้วย (วุฒิชัย จานงค์, ๒๕๒๒, หน้า ๒๒๔-๒๒๕) องค์ประกอบส่วนตัวในด้านต่าง ๆ นั้นก็คือ

องค์ประกอบทางด้านทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนบุคลิกภาพ

เมื่อคุณเฉลิมเริ่มเข้ามารับตำแหน่ง ท่านก็พยายามสะสางปัญหา ที่ค้างค้างจัดเปลี่ยน ระบบการทำงานใหม่ตามหลักวิชาการที่ร่ำเรียนมา สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้งานเดินสะดวกไปมากกว่าเดิม แต่ถึงกระนั้นก็ยังไม่เป็นที่พอใจ “จริงสินะ” คุณเฉลิมคิดในใจ “ดูอย่างที่ท่านอธิบดีว่า ปัญหาสำคัญอยู่ที่คน” เพราะเมื่อ “กำหนดตัวบุคคลดีแล้ว การที่จะปรับปรุงในทางด้านการเงินก็ตาม ในทางด้านระบบวิธีการทำงานก็ตาม ในทางด้านเครื่องใช้ไม้สอยก็ตาม ในทางด้านระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ก็ตาม จะตามมา ถ้าหากว่าได้คนดีมีฝีมือมีความรู้อย่างแท้จริง...” (วิญญู อังคนารักษ์, ๒๕๑๙, หน้า ๓)

แต่การจะแก้ปัญหาค้นได้ก็ต้องรู้ว่า คนมีปัญหอะไรเสียก่อน “นั่นนะซี ดูอย่างพรรณีที่กำลังจูงลูกเดินเล่นเก็บหยอนัน เป็นตัน เป็นคนน่ารัก อหฺยาศัยใจคอดี ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่มาทำงานสายทุกวัน แล้วหนักกลับบ้านเร็วอยู่เรื่อย จนเคยถูกตัดเงินเดือนมาแล้ว นี่หัวหน้าแผนกก็มาฟ้องอีกก็น่าเห็นใจลอกณะ ทำงานเป็นเสมียนพิมพ์ดีดมีลูกหลายคน ต้องไปส่งลูกเข้าโรงเรียน บ้านอยู่ทางหนึ่ง โรงเรียนอยู่ทางหนึ่ง ที่ทำงานอยู่อีกทางหนึ่ง ที่จริงแกก็เก่งแะ เป็นเราคงอ่วมเหมือนกันดีที่เมียเราช่วยรับภาระเรื่องลูก ๆ ได้”

“เมื่อพูดถึง พรรณิ แล้ว ก็ชวนให้คิดถึง ดากร้า หัวหน้าแผนก เขาอยู่กับกองนี้มานาน ได้ เต้ามาตั้งแต่สมัยนั้นจนเป็นหัวหน้าแผนก อีกไม่นาน ก็จะเกษียณแล้ว พี่แกกร้าได้ตั้งแต่เข้าจนเย็นสมชื่อ บางครั้งเวลามานั่งประชุมใกล้ๆ เรา ต้องกลั้นหายใจแทบแย้ เคยมีคนมาเล่าให้ฟังว่า แกเป็นโรค พิษสุราเรื้อรัง ย้ายไปที่ไหนก็ไม่มีใครเอา ได้ข่าว ว่าเมียแกหนีไปหลายปีแล้ว เลยเสียอกเสียใจกิน เหล้าและทะเล งานการก็เสีย ลูกน้องก็ไม่นับถือ วันนี้อย่างไม่เห็นหน้า สงสัยยังไม่สร้างมา เคยได้ ข่าวว่า วิทยาลัยการปกครองเคยจัดฝึกอบรมผู้ที่ ติดเหล้าติดสุรากันครั้งหนึ่ง มีการเชิญพระมาเทศน์ ให้ฟังสลับจากกับการสอนวิทยาการในการเปลี่ยนแปลงทางการพัฒนาองค์กร จะได้ผลอย่างไรยังไม่ เคยอ่านผลการประเมิน แต่น่าสนใจ ถ้าส่งคุณกร้า ไปสพบทด้วยเห็นจะดีไม่น้อย”

กำลัง นั่งคิด เพลิน ๆ คุณเฉลิม รู้สึกว่ามีเงา ใครมา วูบวาบ ใกล้ ๆ เหลือบ ไปดูก็ เห็น นายเฉลียว ทางรอด วิทยาการ ๓ ยืนแก้วเบียร์ให้อย่างนอบน้อม แล้วโค้งก่อนผละจากไปเข้ากลุ่มสาว ๆ

“เฉลียวนี่ เข้าเจ้าเข้านายแก่ง ฐูใจเราไป เสียหมด อยากได้อะไรแทบไม่ต้องออกปาก พ่อจะ นำมาประเคนให้ตั้งใจ”

“อย่างไรก็ดี พ่อเฉลียวนี้แกเสียอย่างเดียว ที่เจ้าฐู ก็หน้าตาดีนี่วันก่อนเจอดีเข้า เห็นมีแม่ ปะแหกมายืนเท้าสะเอวท่าฉอด ๆ ถึงที่ทำงาน คน

แตกตื่นมาดูกันยกใหญ่ ถ้าดากร้าแกไม่ได้ห้ามทัพ เอาไว้ มีหวังเฉลียวหัวแตก เราเองต้องเรียกเฉลียว มาเตือน อย่าให้เหตุการณ์อย่างนี้เกิดในสถานที่ ราชการ ดูทุเรศจะตาย ได้ยินว่า เฉลียวเคยเกือบ ถูกเอาน้ำกรดสาดกลางกองมาที่หนึ่งแล้ว”

“แล้วนี่ยังคิดไม่ออกเลยว่าจะเอาอย่างไรกับเจ้า หาญคนรถประจำกอง เจ้านี้มันน่าจะซื้อโหดมากกว่า เพราะมันเป็นอัมพาตประจำกอง ถูกตำรวจ ชิวไปเสียก็คงจะดี เคยถูกผู้อำนวยการกองคนก่อน ดักเดือนเข้า มันกัดฟันกรอด ๆ ดีหน้ายักซ์เข้าใส่ พอตัดเงินเดือนเข้า รถผู้อำนวยการกองถูกปล่อย งามหมดทั้งสี่ล้อ สงสัยเจ้านี้แหละ พุดจากไฮโซฮาก ขับรถเร็วที่สุดปาดซ้ายปาดขวาเหมือนนรกส่งมาเกิด แถมชอบหาเรื่องทะเลาะกับรถอื่น ๆ บนถนนบ่อย ๆ ทำให้เสียเวลาแทบทุกครั้งทีไปกับมัน นอกจากนั้น ยังชอบเล่น การพนัน และเอา ชื่อเราไปอ้าง หากิน บ่อย ๆ สาว ๆ ในกองไม่มีใครอยาก นั่งรถไปกับ มันหรอก นี่ก็มีเรื่องชกต่อยภารโรง กองการเจ้าหน้าที่เขาฟ้องมา ต้องจัดการชำระเสียที”

“คุณเชื่อมศรี หัวหน้าแผนกสารบรรณ กลับตรงกันข้าม นี่เข้าประเภทเฉื่อยชาแถมแฉะ แต่ก่อนเขาเคยส่งแกไปฝึกอบรมตั้งหลายทีแล้ว ไม่ เห็นดีขึ้น จะทำอะไรแต่ละอย่างก็อืดอาดชักช้า เพิ่งรู้ว่า สามีของแกชอบไปมีอีหนู แกก็เลยหน้า ดากร้าเครียด เชื่อม ๆ แฉะ ๆ เช้ง ๆ ยังไงก็ไม่รู้ ลูกแกก็เกรงเหลือร้าย วันก่อนไฟล์เข้ามาในกอง นี้กว่าเป็นโจรสลัดอีก ได้ข่าวว่ามาไกลสตางค์แม่ไป

ห้องสมุด

สำนักงาน ก.พ.
จะทำงานดี

เทียว ถ้าหากแกไม่มีปัญหาครอบครัว
ขึ้นใหม่ นะ ?”

คุณเฉลิมคิดถึงลูกน้อง แต่ละคน แล้วก็ถอน
หายใจก็อยู่ว่า “เฮ้อ เราก็จึงเข้ามา ยังจัดการ
อะไรไม่เข้ารูปเข้ารอย ทำไมปัญหามันมากอย่างนี้
หนอ แถมเจอคนกวนประสาทอย่างนายอารมณ์อีก
เจ้าคนนี้ดูมันยังงี้ ๆ กับเราพิกล จบปริญญาโท
เซียวนา ทำทางหยิ่ง ๆ พิลึก ฝีมือก็ดูอยู่หรอก แต่
นิสัยเสียชอบนึกว่าข้านี้เก่งคนเดียวในโลก เทียวดู
ถูกดูหมิ่นคนนั้นคนนี้ ใคร ๆ เขาก็เกลียดหน้ามันอยู่
คนแบบนี้คงไม่มีวันจะได้เป็นใหญ่ เพราะเป็น
ประเภทขวางโลก กับเราเองก็ดู ๆ พยายามวัดรอย
เท้า มันอาจจะเป็นทรัพย์สินมาเกิดใหม่ก็ได้ นะ คน
ประเภทนี้ทั้ง ๆ ที่ความรู้ดีแต่ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้
มากแต่อวดดีคิดว่าตนเท่านั้นที่ฝีมือแน่ ลืมนึกไปว่า
ผู้อื่นก็มีหัวใจและมันสมองเหมือนกัน (อรุณ วัค-
ธรรม, ๒๕๑๗, หน้า ๕๔)

คุณมารศรีที่อยู่ แผนกเดียวกับอารมณ์ และ
รู้จักครอบครัวของ อารมณ์ดีเคย เล่าให้ คุณเฉลิมฟัง
ว่า “อารมณ์เขามีปมด้อยค่ะ แม่เขาเป็นประเภทชอบ
ครอบงำและเอาแต่ใจ ชี้นิ้วสั่งลูกตลอดเวลาโดยใช้
อำนาจเผด็จการ ตั้งแต่สมัยอยู่โรงเรียนจนกระทั่ง
จบมหาวิทยาลัย” คงเพราะอย่างนี้เองที่ทำให้
อารมณ์กลายเป็นคนเกลียดผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าตน
อย่างนี้ก็น่าสงสารแล้วจะทำอย่างไรดี ให้ทำงาน
ร่วมกับใครก็ไม่ค่อยได้เสียด้วย

อ้อ ! แล้วยังมีแม่อุดมทรัพย์อีก เจ้าหล่อน
เป็นประจำแผนก น่าจะเปลี่ยนชื่อเป็นอุดมหนี้
มากกว่า เพราะรู้สึกคนทั้งกรมเป็นเจ้าหนี้แกหมด
(รวมทั้งเราด้วย) แกคงมี วาทีดี พุดแล้ว คน เชื้อ
ขนาดเจ้าหาญ ถูกแก โกงแซร์ ยังไม่เห็นทำอะไรได้
เรื่องงานนะไม่ต้องพูดถึง ชูยจริง ๆ วันหนึ่ง ๆ เทียว
หยิบยืมเงินชาวบ้าน หรือมายังนี้ถูกชาวบ้านทวง
เงิน วันดีคืนดีมีเจ้าหนี้มาเคาะประตู แกก็ต้องแ่วบ
ออกประตูหลังอยู่บ่อย ๆ ก็น่าเห็นใจหรอก ลูกนก
พิการเป็นโรคสมองอักเสบ ต้องเข้าโรงพยาบาลอยู่
บ่อย ๆ ไม่เห็นหายสักที แกเองไม่ค่อยได้ใช้จ่าย
อะไรหรอก มีเท่าไร ก็ประเคน ให้หมอ รักษาลูก
กรรมเวรแท้คงเป็นเจ้าหนี้ มาแต่ชาติก่อนเกิดมาตาม
ทวงหนี้ในชาตินี้”

ดูไปดูมา คุณเฉลิมก็น่า จะลุ่มใจ อยู่หรอก
ลูกน้องแต่ละคนล้วนมีอะไรแปลก ๆ มีปัญหา
เหลือเกิน ที่เล่าให้ฟังแต่ต้นนะ เป็นแค่ส่วนหนึ่ง
เท่านั้น ยังมีพอสมควรประสาทอ่อน ๆ ชอบสอด
แสร้งเรื่องคนอื่น ๆ แม่บุญชูชอบนินทาแล้วก็ยุแหย่
ชาวบ้านให้แตกกัน เจ้าหยิบยืมก็ชอบขโมยของ
หลวงเล็ก ๆ น้อย นอกจากนี้ก็ยังมีคนชอบโกหก
ชอบจับผิดคนอื่น ชอบคุยเอะอะ ชอบด่า ชีประจบ
พวกเกียจคร้าน โอ๊ย สารพัด ล้วนแต่เด็ด ๆ ทั้ง
นั้น เปรียบไปก็เหมือนกองนี้ เป็นโรงพยาบาล
ประสาทติ ๆ นี้เอง คุณเฉลิมเองก็ชักสงสัยเหมือน
กันว่า ตัวเองเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือ
เป็นหัวหน้าคนบ้ากันแน่ !!

บุคคลประเภทต่าง ๆ ที่กล่าว เหล่านี้มีคุณลักษณะไม่เหมือนกับ “ตัวแสบในองค์กร” ตัวแสบนั้นถึงจะช่างค่อนช่างตี แต่มีประโยชน์เพราะเป็นคนมีความคิดเห็นดี แต่บุคคลในกองของคุณเจลิมนั้น ไม่มีโอกาสใช้ความคิดในการสร้างสรรค์เกี่ยวกับงาน เพราะมัวยุ่งอยู่กับชีวิตส่วนตัวเป็นสำคัญ (อรุณ วัชรธรรม และ ปรัชญา เวสารัชช “ตัวแสบในองค์กร”)

เห็นปัญหาที่คุณเจลิมนเผชิญแล้ว เราก็คักเป็นห่วงว่าท่าน จะเอาอนาคต คนหนุ่มที่ กำลังตั้ง มาดับเสียที่แก้อั้วผู้อำนวยการกอง (ขยะ!) นี้แล้วหรือไร ปัญหาใหญ่ของกองนี้เป็นปัญหาของคน คนมีปัญหาส่วนตัวไม่ว่า ปัญหาในบ้าน ปัญหาจิตใจ และปัญหาอื่นสารพัดอย่าง แล้วพบปัญหาดังกล่าวมาถึงที่ทำงาน ก่อปัญหาให้กับบุคคลอื่น ๆ ตลอดจนหัวหน้างาน ทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน “เป็นพิษ” งานที่ทำก็เสีย ขาดทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพไปด้วย

สำหรับคุณเจลิมนั้นดูไม่มีทางเลือกมากนัก จะหนีไปกองอื่นก็ไม่ได้ เพราะผู้ใหญ่ท่านอยากดูฝีมือคนหนุ่ม เลยต้องหันหน้าสู้กับปัญหา และถ้าจะแก้ปัญหาด้วยการเคร่งครัดระเบียบแบบแผน ใช้วิธีลงโทษตัดเงินเดือน ภาคทัณฑ์ ก็ทำได้หรอก ผู้อำนวยการกองย่อมมีอำนาจ แต่จะได้ผลหรือไม่ยังหาหลักประกัน ไม่ได้เลย คนมีหนี้สินไปตัดเงินเดือนเข้าก็ยังแย่งหน้าเข้าไปอีก คนติดเหล้าจะ

ทำยังไงดี ไม่ให้กินเหล้าแกก็อาจจะตายเอา ดังนั้นการแก้ปัญหา ด้วย การเคร่งครัด ระเบียบ อย่างเดียว อาจทำให้สถานการณ์ดีขึ้น แต่ก็ถึงแค่จุดอิมตัว เพราะคนจะทำงานแบบซังกะตายเท่านั้น

แต่ สิ่งที่ คุณเจลิมน ต้องค้น ออกมา ให้ได้ คือ ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามเป้าหมายของกองนี้ เพื่อแสดงฝีมือให้ผู้ใหญ่เห็น ซึ่งคำว่า ประสิทธิภาพนั้นหมายถึง “__บรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกว่า เช่น : ลักษณะของการพยายามที่จะลดการสูญเสียให้น้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้” (วุฒิชัย จ้านงค์, ๒๕๒๒, หน้า ๒๗) ตำแหน่งในกองนี้จึงเป็นการท้าทายความสำเร็จความสามารถอย่างแท้จริง

ยังดีที่คุณเจลิมนเป็นคนช่างสังเกต มีความโอปอ้อมอารี มีอริยาศัยไมตรีดีเยี่ยม สามารถทำให้ลูกน้องไว้นือเชื่อใจได้หลายคน คือเป็นประเภท “เข้าถึง” ลูกน้องวางใจเถอะ! ก็สมควรอยู่ เพราะแกเคยทำงานเป็น ปลัดอำเภออยู่ต่าง จังหวัดมาก่อน เคยใช้ นโยบาย เข้าถึง ประชาชน ได้ผล มา มากแล้ว ขนาดคนเฒ่าคนแก่ หนุ่มสาว เด็กเล็ก ร้องให้กันกะจองอแงไม่ยอมให้ย้ายเข้ากรุงเทพ จนเป็นที่รู้กันทั่วไปมาแล้ว

เพราะ ความ สามารถ เข้าถึง คนอื่น นี้แหละ ทำให้คุณเจลิมนได้ “ข้อมูลข่าวสาร” ดี ๆ หลายอย่างเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวของลูกน้องแต่ละคน การได้ ข่าวสารข้อมูลประเภท “ในมุ้ง” แบบนี้ ย่อมมีส่วน

ทำให้คุณเฉลิมมีโอกาสวินิจฉัยหาทางแก้ไขปัญหาได้ ดีกว่าไม่มีเลยแบบจับเสือมือเปล่า

อันที่จริง ปัญหาต่าง ๆ ที่คุณเฉลิม เผชิญอยู่นั้นก็เป็นปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร คือนอกเหนือจากการจัดรูปองค์กรการบริหารกับการจัดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ แล้ว ปัญหาที่สำคัญคือ คน อาจจะกล่าวได้ว่า คนคือปัญหาใหญ่ที่สุดทีเดียว จริงอยู่ส่วนหนึ่งของปัญหาคนอยู่ที่ความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการฝึกอบรม หรือจากการศึกษาเล่าเรียน แต่ปัญหาอีกส่วนหนึ่งนั้น เป็น ส่วนที่แอบแฝงอยู่ เป็น ปัญหาส่วนตัวของคน ย่อมปฏิเสธไม่ได้ว่ามีผลกระทบต่อทั้งงาน เช่น ทะเลาะกับเมียมาจากบ้าน แล้วพาลตำคนอื่นในที่ทำงาน เจ้าหน้าที่บริการมีหนี้สินรุงรัง จึงพยายามรีดไถผู้มาติดต่อ หรือ คนทำงานมีเรื่องขัดใจกับเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนตัว เป็นต้น

ดังนั้น ปัญหาการบริหารงานจึงไม่ได้จำกัดขอบเขตแค่ในรั้วที่ทำงานเสียแล้ว แต่ยังอยู่นอกเหนือไปจากนั้น เมื่อเป็นเช่นนั้น นักบริหารจะทำอะไรได้บ้าง ควรจะเข้าไปรู้เรื่องส่วนตัวของลูกน้องบ้างไหม มีเวลา มีสิทธิ หรือมีความรับผิดชอบอะไรที่จะเข้าไปแก้ปัญหส่วนตัวของคนอื่น และมีความสามารถแก้ปัญหานั้นหรือไม่ แต่ถ้าไม่แก้ปัญหานั้น งานก็อาจจะไม่เดินไปตามที่ตั้งใจไว้ เพราะอย่างน้อยแรงกระตุ้นนี้ทำให้คนเรารู้สึกสนุกสนาน

กับงานนั้นไม่มี องค์การราชการขาดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ ดังคำกล่าวที่ว่า :

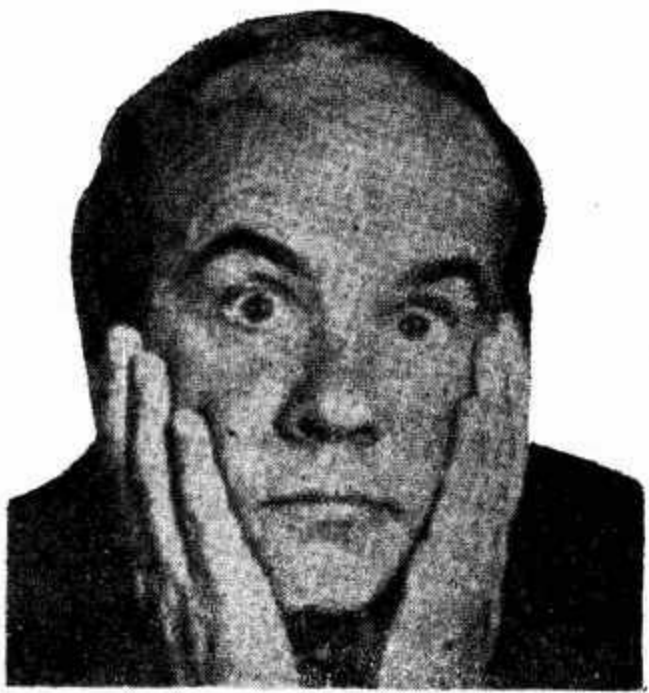
...เพราะลักษณะของงานราชการนั้น ดูเหมือนไม่มีใครเป็นเจ้าของแน่นอน อำเภอ โรงพัก โรงพยาบาล รัฐบาลมิใช่เป็นของใครคนใดคนหนึ่งโดยส่วนตัว ถ้าผู้รับบริหารจะไม่มาหรือขาดการติดต่อ เป็นเดือน เป็นปี ก็ยังคงอยู่ได้อย่างดี โดยมีงบประมาณรัฐบาลมาสนับสนุน ทั้งเงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานในองค์การนั้น นี้เป็นจุดอ่อนขององค์การรัฐบาลอย่างหนึ่ง ส่วนบริษัทนั้นขึ้นไม่มีลูกค้ายมาติดต่อเป็นเดือน เป็นปีเช่นนั้น ย่อมมีชีวิตอยู่ไม่ได้แน่นอน (ปรัชญา เวสารัชช และ อรุณ วัชรธรรม, ๒๕๒๒, หน้า ๑๙๕)

ผู้อำนวยการกองอ้อย อธิบดีอ้อย ไม่ได้เป็นเจ้าของกองหรือกรมนั้น ๆ (แต่ถ้าหากใครหลงคิดว่าเป็นของตนแล้วแจกจ่ายตำแหน่ง เงินเดือน ผลประโยชน์ให้แก่ ลูกหลาน หรือเครือญาติโดยไม่สนใจความยุติธรรมแล้ว คน ๆ นั้นกำลังทำลายมิใช่เฉพาะหน่วยงานเท่านั้น แต่ทำลายชาติบ้านเมืองในส่วนรวมอีกด้วย!) การแก้ปัญหาคอนแบบบริษัทธุรกิจนั้นทำได้ง่ายกว่า รวดเร็วกว่าการแก้ปัญหาคอนในหน่วยราชการ เพราะถ้าคนทำงาน ๆ อย่างไม่ไร้ประสิทธิภาพ ก็เอาออกได้หรือเลิกจ้างได้โดยไม่มียากนัก เนื่องจากประสิทธิภาพนั้นวัดกันด้วยผลงาน แต่คนในวงราชการถ้าไม่ทำผิดชัดแจ้งเกี่ยวกับงานแล้วเอาออกยาก เมื่อคิดในแง่นี้ นัก

บริหารในหน่วยราชการเองอาจจะปลงว่า “นี่เป็น ปัญหาโลกแตก” “เรื่องของคนอื่นอ้าวไม่เกี่ยว” “อีก ไม่นานเราเองก็จะย้ายไปอยู่ที่อื่นแล้ว” หรือ “ช่าง เถอะ กองกรมนี่ไม่ใช่ของเราคนเดียว” อะไร ทำนองนี้ เป็นต้น

ดังนั้น ลักษณะหนึ่ง ของหน่วยราชการ คือ เข้ายากออกยาก มีปัญหาเรื่องตัวบุคคลแล้วแก้ ยาก ส่วนเอกชนนั้น เข้าง่ายหรือยากไม่แน่นอน แต่ออกง่าย และถ้าหากมีปัญหาตัวบุคคลแก้ง่ายกว่า อาจจะเปรียบเทียบได้ว่า ระบบราชการมีลักษณะ เลี้ยงไก่อ้วน กินอย่างเดียวแต่ไม่ออกไข่ และขาด คนฆ่าไก่ หรือมีคนต้องการจะฆ่าก็ต้องมีกรรมวิธี อันยืดเยื้อที่สลับซับซ้อน คือ ต้องตั้งแบบสืบสวน สอบสวน ส่งเรื่องไปให้ยมบาล ก.พ. ก.ม. ก.ต. ฯลฯ อะไรต่อมิอะไรให้ยุ่งยากจนน่าเวียนหัวเวียน เกล็ดเป็นกำลัง และบางครั้งท่านที่เป็นยมบาลก็เกิด เห็นผิดเป็นชอบกับคนทำผิดเสียอีกด้วย โดยเฉพาะ นามสกุลและศักดิ์ศรีของไก่บางตัวที่อยู่ในระดับเดียวกับท่าน เลยฆ่าไม่ลง ชลอการฆ่าไปอีกหลายชั่วคน แต่ไก่ ที่จะถูก ฆ่าจริงๆ นั้น ส่วน มาก มักเป็น ไก่ตัว เล็กๆ แม้จะปล่อยไว้ก็ไม่เป็นอันตรายอะไรมากนัก (อ้าว เล่าไปมา ชักจะออกนอกเรื่องแล้ว)

ทีนี้หันมาดูว่า คุณเฉลิมของเราคนนี้จะ มี ทางแก้ไขอย่างไรบ้าง ที่รู้แน่คือคุณเฉลิมยึดสุภาษิต “เราถอยไม่ได้อีกแล้ว” เพราะผู้ใหญ่ตั้งให้เป็นผู้ อำนวยการกองนี้เพื่อ “ลองของ” คือดูฝีมือว่า



สามารถ จัดการ กับ เสือสิงห์ กระทิงแรด ในกองนี้ได้ อย่่างไรหรือไม่ เพราะฉะนั้นมีทางเดียวคือ คุณ เฉลิมต้องแสดงฝีมือ ในเมื่อจะแสดงฝีมืออย่างนี้ และปล่อยตามเรื่อง ตามราวโดยถือว่าองค์การไม่ใช่ ของคุณเฉลิมก็ทำไม่ได้อีก ยังไงๆ คุณเฉลิม ต้องท่องให้ขึ้นใจว่า “กองนี้เป็นของอ้าว” และ พยายามเซ็นให้งานในกองนี้เดินไปอย่างมีประสิทธิภาพให้จงได้

แต่ปัญหาสำคัญของกองนี้เป็นปัญหาส่วนตัว ที่มาพัวพันกับงาน คุณเฉลิมต้องตอบคำถามกับตัว เองว่า “เราในฐานะผู้บังคับบัญชาที่มีสิทธิอะไรที่จะ

เข้าไปก้าวกายชีวิตส่วนตัวของลูกน้อง การกระทำ เช่นนี้ชอบด้วยเหตุผลและศีลธรรมแล้วหรือ?” แต่คิดไป คิดมา ท่าน ผู้อำนวยการกอง ของเราก็ตอบว่า “สบายมาก เรื่องการไม่ก้าวกายสิทธิส่วนบุคคลนั้นมันเป็นความคิดฝรั่ง วัฒนธรรมเขาเป็นประเภทตัวใครตัวมัน ของเราแบบไทยๆ เป็นคนละเรื่อง วัฒนธรรมไทยเป็นลักษณะผู้อุปถัมภ์เป็นแบบครอบครัว แบบญาติมิตร เพราะฉะนั้นการเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวคนเพื่อช่วยเหลือนั้น ธรรมดา มาก ลูกน้องจะได้ชื่นชมปะไรว่านายรัก ถ้าไม่ยุ่ง จะหาว่านายไม่สนใจเสียอีก”

คิดได้ยั้งนั้นแล้ว คุณเฉลิมก็ดำเนินงานตามขั้นตอน คือ

๑. **เก็บข่าว** คอยสังเกต คอยสอดรับฟังว่าลูกน้องพูดยังไร ทำอะไร ใครเป็นใคร นิสัยอย่างไร

๒. **เข้าถึง** คุณเฉลิมโชคดีที่เป็นคนใจคอ กว้างขวาง มีอหยาตัยใจคอดี รู้จักนุมนวล เมื่อควรนุมนวลและใช้อำนาจเมื่อควรใช้ รู้จักเก็บความลับของลูกน้อง สรุปว่ามีลักษณะดึงดูดใจคนให้เข้าใกล้ ซึ่งทำให้ลูกน้องเกิดความไว้นือเชื่อใจ คราวนี้ใส่ก็ขด ๆ ของแต่ละคนก็เอามาเล่าให้คุณเฉลิมฟัง คุณเฉลิม ก็อาศัยฝีมือในการ คัดข่าว กรอง ตามที่ได้รวบรวมมา ใช้ดุลยพินิจพิจารณาว่าใครเป็นอยู่รุ่งไร มีปัญหาอะไรบ้าง

๓. **ฟังไว้** จากนั้นก็ค่อย ๆ เรียกคนโน้น

คนนี้มามอบหมายงานนิด ๆ หน่อย ๆ แต่ใช้โอกาสนั้นถามทุกข์สุขของเจ้าตัว ดูปัญหาความต้องการของแต่ละคน เมื่อลูกน้องไว้อใจก็ให้คำแนะนำ ซึ่งมีทั้งขู่และปลอบ คือขู่ให้เห็นผลร้าย และแนะให้เห็นผลดี ค่อย ๆ แก้ไขไป

๔. **ย้ายโยก** มีการสับเปลี่ยนหน้าทำงานให้เหมาะกับปัญหาของคน คนไหนที่หัวดีก็แก้ไขให้จริง ๆ ถ้าเป็นตำแหน่งไม่สำคัญย้ายได้ก็ย้าย ย้ายไม่ได้ก็ลดบทบาทลง หรือไม่ก็ส่งไปรับการอบรม

ในระยะแรก ๆ นี้ คนที่เป็นตัวการบ่อนทำลายกองคือทำลายความสามัคคีของกอง และเป็นอุปสรรคในการแก้ไข้ปัญหา ถ้าไม่ถูกกำราบ หรือถูกพระเดชพระคุณคุณเฉลิมจนอยู่หมดแล้ว ก็ถูกส่งไปรับ การอบรม หรือไปช่วย ราชการ ที่อื่น ไกลหูไกลตาสักหน่อย คนที่เห็นว่าเอาไว้ไม่ได้จริงๆ ก็ถูกย้ายไปไกล ๆ (คงไปก่อปัญหาที่อื่นต่อไป)


๕. **โรคลด** พอสถานการณ์เริ่มดีขึ้น คุณเฉลิมก็พยายามสร้างทีมทำงาน ให้มีการแข่งขันกัน วัดผลงานจากผลงานที่ทำ ไม่ได้วัดจากการมาสายแล้วค่อย ๆ สร้าง หัวหน้างาน ที่รับ ฟัง ลูกน้อง และ แก้ไขปัญหาได้ไม่ต้องส่งลูกผ่าน ถึงผู้อำนวยการกอง อยู่เรื่อย มีการสร้างระบบที่ปรึกษาแบบไม่เป็นทางการ คือ คุณเฉลิมกับหัวหน้าแผนกจะร่วมกัน

ปรึกษาช่วยแก้ไขปัญหาของคน และงาน อย่างสม่ำเสมอ จากนั้น ก็มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติ กฎเกณฑ์กว้างๆ นโยบายที่แน่ชัด และความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา และใช้การให้รางวัลกับการลงโทษเป็นแรงกระตุ้นอีกส่วนหนึ่ง

ปรากฏว่า งานในกองของคุณเฉลิมได้รับการปรับปรุงขึ้นมาทันตาเห็น นายทนายถูกตำรวจจับข้อหา ทำร้ายร่างกาย และ ขณะเดียวกัน ก็ถูก ทำร้ายอาการหนัก แต่คุณเฉลิมช่วยรักษาช่วยประกันออกมา เลยกลายเป็น “คุณพ่อ” ของนายทนายไป พรรณียังคงมาทำงานสายและกลับเร็วตามเคย แต่มาช่วยพิมพ์งานค้างวันเสาร์ หรือเก็บเอาไปทำต่อที่บ้าน เพราะรู้สึกประทับใจที่คุณเฉลิมเข้าใจปัญหา และบอกว่าผมวัดคุณที่งานไม่ใช่เวลาทำงาน คุณกลัวซักจะหายกว่า เพราะถูกส่งไปรักษาโรคพิษสุราเรื้อรังที่โรงพยาบาล เฉลียวจอมเจ้าชู้เกิดไปได้เสียกับผู้หญิงอยู่คนหนึ่ง เจ้าตัวมาร้องเรียน คุณเฉลิมจึงให้เฉลียวเลือกกระหว่างการแต่งงาน โดยคุณเฉลิมเป็นเจ้าของภาพ มิฉะนั้นจะถูกเล่นงานทางวินัย (หรือถูกญาติผู้หญิงฆ่า) เฉลียวเลือกแต่งงานและถูกแม่เสือคุมอยู่มือเรียบบร้อยไป กลายเป็นคนทำงานทำการดี (คุณเฉลิมเองก็โล่งอกไม่ต้องห่วงพลอยเฉลียวหน้าเฉลียวหลังกลัวโดนลูกหลงไปด้วย) คุณสมศรี แก่เชื่อคุณเฉลิม เลยเข้าวัดเข้าวา ถึงธรรมเกิดความสบายใจงานยังช้ำอยู่บ้าง แต่เลิกเคร่งเครียดแล้ว สำหรับนายอารมณ์ถูกย้ายไปอยู่ภูธร ส่วนคุณอุดมทรัพย์ก็ยังอุดมหนักตามเคย แต่คุณเฉลิมมีเพื่อน

เป็นเจ้าของบริษัทขายเครื่องครัว เลยให้อุดมทรัพย์วิ่งเป็นเซลส์มีรายได้เพิ่มขึ้น ลดหนี้ลงไป

โดยสรุป กรณี คุณเฉลิมนี้อาจเป็นเรื่องความโชคคึกก็ได้ ที่สามารถคลายปมปัญหาต่างๆ แต่อย่างไรก็ตาม ต้องยกนิ้วให้คุณเฉลิมเหมือนกันที่ยอมเสียเวลาดูปัญหา แก้ปัญหาและใช้กำลังทุกชนิด ทั้งส่วนตัวและราชการมาช่วยลดปัญหาในองค์กรของตน จากนั้นจึงใช้หลักปรัชญา โดยเฉพาะหลักการพัฒนาองค์กรมาเสริมต่อให้งานเป็นไปด้วยดี ทั้งนี้ทั้งนั้นเพราะคุณเฉลิมยอมรับความจริงว่า ปัญหาองค์กรนั้นส่วนหนึ่งเป็นปัญหาเรื่องคน และหากจะแก้ต้องลงไปแก้ที่ “ตัวคน” มิใช่ทำงานอย่างเดียว ดังนั้น การพัฒนาองค์กรจะได้ผลสำเร็จตาม เป้าหมาย หรือไม่ย่อมอยู่ที่ “คน” ทำงานนั้นๆ โดยเฉพาะคนที่มีปัญหาในด้านส่วนตัวต่างๆ ตามตัวอย่างในบทความนี้ เกี่ยวกับ เศรษฐกิจ อารมณ์ นิสัย ค่านิยม ประสบการณ์ในการทำงานในอดีตเหล่านี้ และโดยหลักการแล้ว ผลประโยชน์และเป้าหมายของคนกับขององค์กรนั้นย่อมไปด้วยกันลำบากมาก ซึ่งจุดนี้เองถือว่าเป็นรากคตที่สำคัญของการพัฒนาองค์กร

นักพัฒนาองค์กร จึงพยายาม ผสม ผสาน ผลประโยชน์ของคนกับขององค์กรให้เข้ากันได้ และการ แก้ไข ปัญหาคนก็เป็นส่วนหนึ่งของความพยายามเช่นนั้น หรือคุณว่าไม่จริง? 

หนังสือและเอกสารอ้างอิง

วุฒิชัย จันทงศ์, การบริหาร : สำหรับผู้จัดการและหัวหน้างานระดับกลาง กทม : รวมศาสตร์, ๒๕๒๒

อรุณ รักธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารงาน กทม : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๑

วิญญู อังคนารักษ์ “จะปรับปรุงภาพพจน์หน่วยงานของท่านได้อย่างไร” ข่าวโรงเรียนนายอำเภอ ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑๕๖ (ธันวาคม ๒๕๑๘)

อรุณ รักธรรม และ ปรัชญา เวสารัชช์, “รักคุณเท่าฟ้าจริงหรือ” เทศกาล ปีที่ ๑๔ เล่ม ๑ (มีนาคม ๒๕๒๒)

อรุณ รักธรรม และ ปรัชญา เวสารัชช์, “ตัวแสบในองค์กร” วารสารข้าราชการ ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๑ (มกราคม ๒๕๒๒)



อ่าน

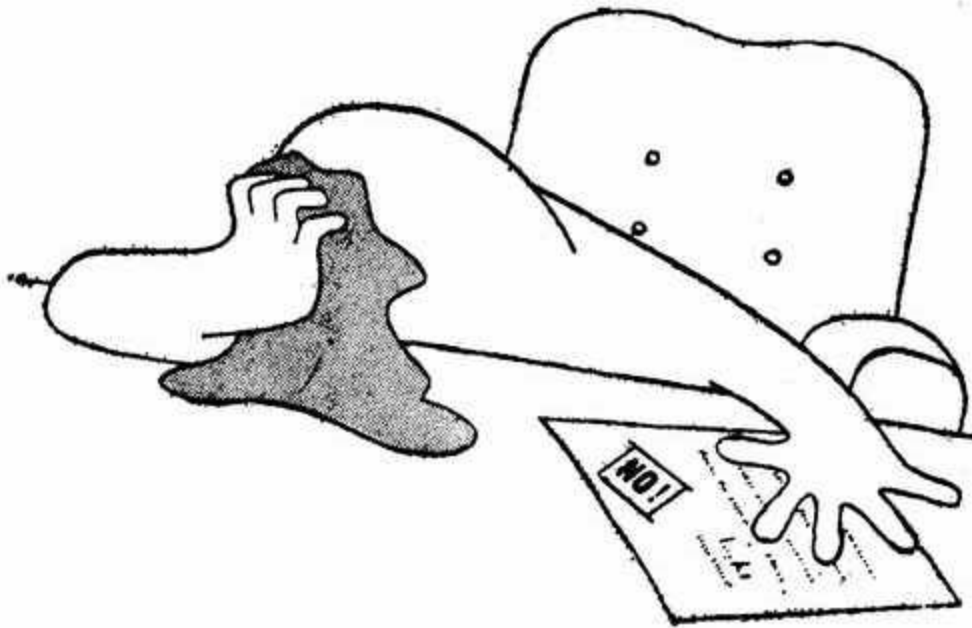
วารสารข้าราชการ

เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

คนเรากลายเป็น *dead wood* ได้ขึ้น เนื่องจากถูกทำให้เป็น น้อยรายที่จะเป็นโดย สันดาน

วิธีทำคน (ดีๆ) ให้กลายเป็นไม้ (ที่) ตาย (แล้ว)

โดย “ซี ๖”



ไม้ตาย (*dead wood*) ที่ไม่ใช่ไม้ตาย (ที่เด็ด) เป็นส่วนหนึ่งที่เพิ่งใช้กันแพร่หลายในวงการบริหารของไทย เมื่อประมาณ ๒๐ ปีมานี้เอง ไม้ที่ตายแล้วเป็นไม้ที่

ไม่มีการเจริญเติบโตอีกต่อไป ยืนอยู่กับที่ ผั่งรากอยู่ในดิน ไม่กินอาหาร ไม่ผลิ
ดอกออกผล นับวันจะเหี่ยวแห้งผุพังคาดิน ยืนต้นกีดขวางทางสัญจร และยังทำให้
ต้นไม้ต้นอื่นไม่สามารถเจริญเติบโตขึ้นได้ในบริเวณนั้นอีก นอกจากเจ้าของจะตัดถอนราก
ถอนโคนทำลายทิ้ง และปรับปรุงดินเสียก่อน

คนที่ถูกกล่าวหาว่าเป็น “ไม้ตาย” นั้น
อาจจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับต้นไม้ที่ตายแล้ว ตรงที่
ว่าไม่มีการเจริญเติบโตอีกต่อไป บั๊กหลักอยู่กับที่
กีดขวางทางผู้อื่น มิให้มาครองตำแหน่งของตน
สมองและความคิดความอ่านขึ้นสนิมกร่อน และนับ
วันจะไม่มีอะไรดีขึ้น อยู่ไปวัน ๆ หนึ่ง จนกว่าจะ
ถึงเวลาปลดเกษียณ ที่ต่างกับต้นไม้อย่างเห็นได้ชัด
ก็คือ คนยังหายใจได้ ต้องกินต้องอยู่ บางครั้งจึง
ยังอาจประพัตตัวเป็นคนมือไม่พายแต่เอาเท้าราน้ำ
ที่สำคัญคือ ยังมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก ตลอดจน
ยังคงได้รับผลกระทบกระเทือนจากพฤติกรรม และ
สิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่

ผู้เขียนเชื่อว่า คงจะไม่มีใครชอบที่จะให้มี
คนพุดถึงลับหลังว่าเป็น “dead wood” และคงไม่มี
ใครที่อยากจะกลายเป็น dead wood แม้กระทั่งผู้
บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ ก็คงไม่อยากจะให้คนใน
หน่วยงานของตนกลายเป็น dead wood ผู้บริหารจึง
มักพยายามหาวิธีการต่างๆ ที่จะขจัด dead wood ให้
หมดไปจากหน่วยงานของตน แต่ดูเหมือนจะไม่มีใคร
เคยพยายามที่จะป้องกันไม่ให้คนดี ๆ กลายเป็น
dead wood หรือไม่พยายามทำ dead wood ให้พื้น
สภาพกลายเป็นไม้ดีขึ้นมาใหม่

อาการเบื้องต้นของคนที่จะเริ่มจะกลายเป็น dead wood มีดังนี้

๑. เกิดความเฉื่อยชา ลดความกระตือรือร้นในงานลง เนื่องจากรู้สึกท้อแท้เหนื่อยเปล่า หาก
มีใครเห็นความดีไม่

๒. เริ่มทอดธุระ ทำงานแบบ “เข้าขาม
เย็นขาม” งานเข้ามาก็ทำ ไม่เข้ามาก็ไม่ทำงานใส่
ตัว กตความคิดริเริ่มของตนไว้

๓. บางคนอาจหาทางออกด้วยการดื่ม พอ
มินได้ที ก็สามารถระบาย ความในใจ ให้ผู้ใกล้ชิดฟัง
จนผู้ใกล้ชิดเบื่อหน่าย บางคนเข้าวัด ทำบุญทำทาน
จำศีลภาวนาไปตามเรื่อง และมักจะแถมท้าย
ด้วยการแม่เมตตาและอุทิศส่วนกุศลให้แก่เจ้ากรรม
นายเวร

๔. กลายเป็นคนหน้าทน ขาดความนับถือ
ตนเอง (self-respect) และขาดความภาคภูมิใจใน
งาน (Job accomplishment) ทำงานเพื่อเงินไปวัน ๆ
หนึ่ง

๕. หยุดการพัฒนาตนเองโดยสิ้นเชิง ไม่
ชวนชวนหาความรู้ใส่ตัว ไม่พยายามทำงานให้ดี
ขึ้น หรือแก้ไขข้อบกพร่องของงาน ใครมีแรงทำ
ก็เชิญทำไปได้ตามสบาย “อย่ามายุ่งกับฉันก็แล้วกัน”

๖. มีธุระส่วนตัวก็ทำเสียก่อน งานมาทีหลัง ไม่มีความห่วงใยในงาน นี้ก็จะหยุดก็หยุด และพยายามหยุดให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ พอให้มีสิทธิได้ขึ้นเงินเดือน เพราะเห็นว่า ถึงอย่างไรก็ไม่มีความจะได้ ๒ ชั้นแน่นอน ผู้บังคับบัญชาที่ไม่เข้าใจ ก็จะตกเดือนลงโทษ ซึ่งจะยิ่งทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อต้านยิ่งขึ้น

๗ ล ๗

คนเรากลายเป็น dead wood ได้นั้น เนื่องจากถูกทำให้เป็น น้อยรายที่จะเป็นโดยสันดาน บางคนที่มีจิตใจเข้มแข็งพอ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมบีบบังคับ ก็อาจจะรอดจากการเป็น dead wood ได้ ต้นไม้ที่อยู่ดี ๆ ก็คงไม่ตาย นอกจากจะมีสาเหตุ เช่น ถูกตัดรากถอนโคน ถูกแมลงกัดกิน ขาดปุ๋ย ขาดน้ำ เป็นต้น คนเราก็เหมือนกับต้นไม้ ผู้เป็นเจ้าของต้องรู้จักบำรุงรักษา การบรรจุแต่งตั้งคนให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม ก็เหมือนกับปลูกต้นไม้ลงในที่ดินและภูมิอากาศที่ถูกต้อง ย่อมมีโอกาสเจริญเติบโต หรือพัฒนาตนเองให้สามารถรับงานที่ยากขึ้น และในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ดีกว่าคนที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในที่ที่ไม่เหมาะสม ระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี ซึ่งเปรียบเสมือนการรดน้ำ ใส่ปุ๋ย ทำนุบำรุงให้ต้นไม้เจริญเติบโตจะเป็นส่วนสำคัญ ในการ ส่งเสริม ให้คน สามารถปฏิบัติงานได้ ผลดีมี ประสิทธิภาพและพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

วิธีการทำให้คนดี ๆ กลายเป็นไม้ (ที่) ตาย (แล้ว) นั้นไม่ใช่ของยาก แต่การป้องกันมิให้เกิด dead wood หรือการแก้ไข dead wood ให้กลายเป็นไม้ดีเป็นเรื่องที่ยากมาก ผู้บริหารอาจคิดว่าการมี dead wood ไว้มาก ๆ บางทีก็อาจเป็นผลดีแก่การบริหารงาน เพราะทำให้สามารถชี้ให้เห็นคนที่ทำงานดี ๆ เด่นออกมาได้ง่าย ผู้บริหารสามารถยกย้ายถ่ายเทคนที่ เป็น dead wood ออกไปไว้ที่อื่น เพื่อให้มีที่สำหรับเลื่อนบุคคลอื่นที่เขาเห็นว่าเหมาะสมกว่าเข้าไปแทนได้ง่ายขึ้น

เทคนิคหรือกลวิธีที่จะสร้าง dead wood เท่าที่พอจะรวบรวมได้มีดังนี้

๑. อย่า แต่งตั้ง บุคคล ให้ ดำรง ตำแหน่ง ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ถือเสียว่างานทุกตำแหน่งใช้สามัญสำนึก เมื่อแต่งตั้งผู้ใดเข้าครองตำแหน่งได้เรียนรู้งานนั้นสักชั่วระยะเวลาหนึ่งก็ย่อมทำงานนั้นได้ ในสมัยก่อนที่จะมีความรู้ทางวิชาการแตกแขนงออกไปมากมาย หลายสาขาเช่นนี้หน่วยงานก็ยังสามารถอยู่ได้ และยังเจริญเติบโตเป็นปึกแผ่นมั่นคงจนบัดนี้ เพราะฉะนั้น ความรู้ทางวิชาการ หรือในวิชาชีพจึงไม่ควรเป็นเรื่องสำคัญ วิธีนี้จะทำให้บุคคลผู้นั้นไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองในวิชาชีพ ของตน ในที่สุดก็ จะกลาย เป็นคน ไร้ ความสามารถไปได้ในไม่ช้า

๒. หาก ได้ เผลอ ไป แต่ง ตั้ง ใคร ให้ ดำรง ตำแหน่ง ที่เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถแล้ว ก็



ตาม ก็อย่าไปรับรู้ว่าคุณมีความรู้ความชำนาญในงานนั้นดีกว่าคนอื่น เมื่อมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ก็อย่าไปเลื่อนตำแหน่งเขาเข้า แต่จงหาบุคคลอื่นซึ่งมีคุณสมบัติดีกว่า ไม่ว่าจะในแง่ความรู้ความชำนาญหรืออาวุโส ควรมุ่งแต่ในแง่ความสามารถและความเหมาะสม เพราะในแง่ทั้งสองนี้เป็นเรื่องที่คุณจะจัดการได้ยาก ข้อสำคัญขอให้เป็นคนที่เข้ากับท่านได้ดี แต่จะเข้ากับคนอื่น (เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่ติดต่อเกี่ยวข้อง) ได้ดีหรือไม่ ท่านไม่จำเป็นต้องสนใจ เลื่อนบุคคลที่ท่านเลือกสรรนี้ข้ามหน้าคนอื่น ๆ ไปเถิด รับรองว่าได้ผลชะงัดที่สุด สำหรับตัวท่านเองก็สบายไป ๘ อย่าง เพราะท่านประสงค์จะให้อะไรเป็นอย่างไรรักยอมทำได้ โดยมีคนที่ท่านสนับสนุนขึ้นไปเป็นผู้บริการท่านอย่างดีที่สุด ในขณะที่เดียวกัน

เป็นการปิดโอกาสผู้มีฝีมือ และทำให้เขา กลายเป็น dead wood ได้เร็วมาก เพราะนอกจากเขาจะต้องจำใจทำตามคำสั่งของผู้ที่ด้อยกว่าแล้วก็ยังไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากเขาย่อมจะปลดเกษียณก่อนหัวหน้า ถ้าหัวหน้าได้เลื่อนขึ้นไปอีกหรือถูกย้ายไปที่อื่น ท่านก็จรงรับตำแหน่งมาตรงๆ เดียวกันนี้อีกอย่างกลัวที่จะถูกกล่าวหาว่ารังแกลูกน้อง เพราะตราบใดที่ท่านยังกดเขาได้อยู่มือ เขาก็ไม่มีทางจะทำอะไรท่านได้ นอกจากซุบซิบนินทา ซึ่งท่านไม่จำเป็นต้องสนใจ

๓. ถ้าผลออกไปเลื่อนตำแหน่งใครที่เหมาะสม เข้า จริง ๆ ก็ยังมีมาตรการเพื่อเหนี่ยวอีก คืออย่าไปมอบหมายงาน สำคัญ ให้เขา ทำ ให้ทำเฉพาะงาน ง่าย ๆ ซึ่ง เจ้าหน้าที่ ระดับ ต่ำกว่าก็ทำได้ พยายามลื้มให้ได้ว่าบุคคลนั้นมีความสามารถพิเศษในทางใดบ้าง ในไม่ช้าความสามารถพิเศษที่เขามีอยู่ก็จะหายไปเอง เมื่อถึงเวลานั้น ท่านก็อาจจะพูดได้อย่างเต็มปากว่า “โหมละ? ผมว่าแล้ว.....”

๔. หลอกให้เขาทำงานใหญ่ ๆ หรือโครงการใหม่ ๆ ซึ่งมีความยุ่งยากในการตั้งต้น พอโครงการจวนเสร็จ หรืองานเดินได้ราบรื่นแล้ว จงแต่งตั้งบุคคลอื่นที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในงานนั้นตั้งแต่ต้นมาเป็นหัวหน้า วิธีนี้จะปิดโอกาสของคนที่ถูก หลอกให้ เหนื่อย ยากมา ตั้งแต่ต้น อย่างได้ ผลดี ไม่ต้องกลัวว่าเขาจะลาออก เพราะมีคนถมไปที่อยากจะทำมาแทนที่ซึ่งท่าน อาจจ้างได้ในราคาที่ถูกกว่า (ในกรณีของหน่วยงานเอกชน) แต่ถ้าเป็น

หน่วยงานของรัฐเขาไม่ออกแน่ เพราะเขาแก่เกินกว่าที่จะไปตั้งต้นใหม่ที่อื่น

๕. ถ้าเขาเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน อย่าเปิดโอกาสให้เขารู้อะไรมากนัก งานอะไรที่ออกหน้าออกตา ท่านรวบรวมเอาทำเสียให้หมดงานใดทำแล้วไม่มีผู้ใหญ่เห็นค่อยให้เขาทำ งานไหนยากใช้เวลาทำมาก ก็ให้เขาทำ แล้วท่านตกแต่งแก้ไขเล็กน้อยก็อาจพูดได้เต็มปากว่า ท่านเป็นคนทำเอง ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ของเขา ท่านอย่ารับแต่จงจำเอาไว้ มีโอกาสจึงค่อยเอามาเสนอขายของท่าน โดยวิธีนี้ท่านจะมี idea ใหม่ๆ เอาไว้แสดงให้ผู้ใหญ่เห็นได้ตลอดเวลา

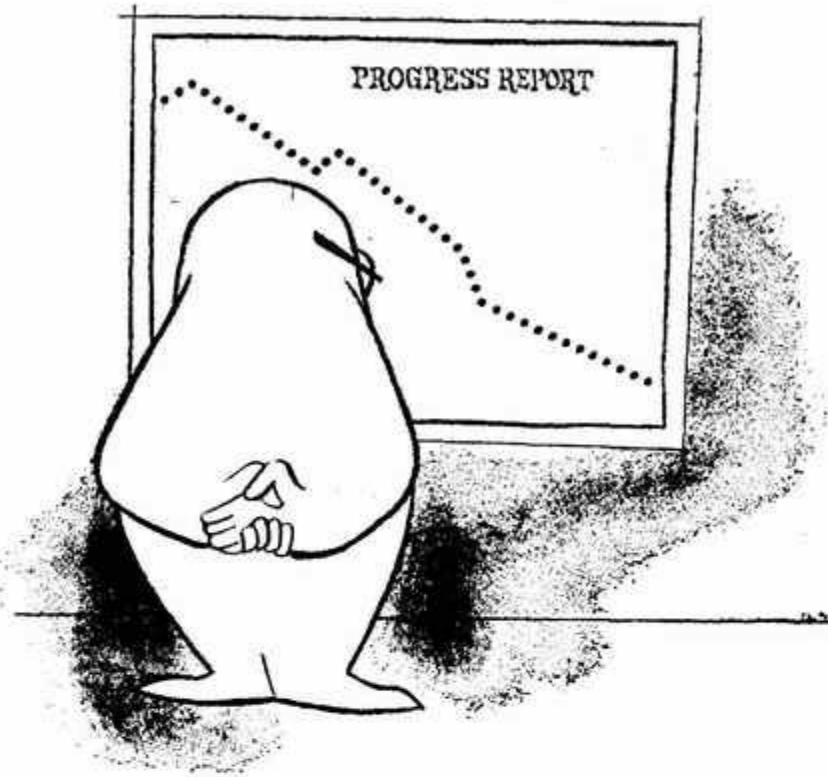
๖. อย่าให้อภัยในความผิดเล็กๆ น้อยๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา แม้ว่าเขาจะเป็นคนทำงานดีเพียงใดก็ตาม อย่าลืมนึกเป็นอันขาดว่า เขาเคยทำความผิดนี้ไว้ หมั่นพูดให้คนอื่น ๆ ฟัง ถ้าเขามีโอกาสจะได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้ ๒ ชั้นเมื่อไร จงยกเอาความผิดนั้นมาอ้าง แม้ว่าจะเป็นความผิดที่เขาทำเมื่อ ๑๐ ปีที่แล้วก็ตาม โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นความผิดเกี่ยวกับงานหรือไม่ หรือเป็นความผิดที่ท่านคิดเอาเองว่าเขาทำ เนื่องจากท่านไม่ชอบหน้าตาท่าทางและบุคลิกลักษณะของเขา เพื่อให้ผู้บริหารอื่น ๆ เห็น ด้วย กับ ความ คิดเห็น ของท่าน ท่านจงหมั่นพูด และแสดงภาพพจน์ ให้ผู้อื่น เห็นว่า เขามีความผิดเช่นนั้นจริง ทั้งนี้ เพื่อให้เขาหลบจำและ รู้สำนึกตัวว่าเขาไม่ควรจะเผยหน้ามาอวดดีกับท่าน และไม่ยอมรับรู้ความยิ่งใหญ่ของท่าน

๗. อย่าไปสนใจกับผลงานของเขา ถ้าเขามีบุคลิกลักษณะที่ขัดกับท่าน (personality conflict) อย่ายอมรับว่าผลงานจะดีได้ก็ต่อเมื่อได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จงคิดว่าถ้าเขาขัดกับท่านได้ เขาย่อมขัดกับคนอื่นได้ เพราะถ้าท่านยินยอม วันหนึ่ง เขาจะกลายเป็น ผู้ขัดประโยชน์ของท่านอย่างสำคัญ

นอกจากนี้ควรใช้กลวิธีควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ถูกใจท่าน ดังนี้

๑. ทำตน—เป็นนักแก่งาน ถึงแม้ว่าลูกน้องของท่านจะเสนองานมาดีเพียงไรก็ตาม ท่านอย่ารีบอ่านวินิจฉัย จงเก็บไว้สัก ๗ วัน หรือ เดือนหนึ่งแล้วจึงค่อยหยิบมาพิจารณา แล้วหาทางแก้ ท่านอาจย้ายข้อความข้างล่างมาไว้ข้างบน ข้อความตรงกลางย้ายลงไปไว้ข้างล่าง ควรพยายามเติมคำต่างๆ เช่น “จึง” “ก็” “แล้ว” ฯลฯ ความที่ท่าน แก้นั้นถึงแม้ว่า จะผิด วัตถุประสงค์เดิมของผู้เขียนก็ไม่ใช่ไร เพราะท่าน “ใหญ่กว่า” ท่านย่อมรู้ดีกว่า

๒. ตีเรื่อทั้งโกธณ พอเห็นงานก็หาที่ติไว้ก่อน สงสัยอะไรก็ไม่ควรเรียกมาถามหรือปรึกษาหารือเป็นการเฉพาะตัว สรุปได้เลยว่า งานที่เขาทำมานั้นไม่ดี แสดงความไม่พอใจของท่านออกมาได้ทันที แล้วเสนอให้ผู้ใหญ่เหนือขึ้นไปทราบ



๓. ไม่จำเป็น ต้อง เอาใจ ผู้ใต้ บังคับ
 บัญชา เอาใจแต่ นายเหนือขึ้นไปก็พอแล้ว เพราะ
 จำนวนลูกน้องมีมากท่านเอาใจไม่ทั่วถึง แต่ผู้บังคับ
 บัญชาเหนือขึ้นไปมีจำนวนน้อยกว่า จึงยอมเป็นการ
 ง่ายกว่าที่จะดูแลเอาอกเอาใจ

หากท่านสามารถใช้เทคนิคต่าง ๆ ดังกล่าว
 ข้างต้น นอกจากท่านจะสามารถสร้าง dead wood
 ให้เพิ่มปริมาณได้อย่างรวดเร็วแล้ว ท่านจะได้ชื่อ
 ว่าเป็นนักสร้างอาณาจักร (empire builder) ผู้
 ยิ่งใหญ่อีกด้วย การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์
 (MBO) ของหน่วยงานอย่างเดียวไม่พอ ควรบริหาร

ตามวัตถุประสงค์ของท่านด้วย ไม่ใช่เพราะท่าน
 หลอกหรือที่ทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้ามาถึงเพียง
 นี้ โดยวิธีการนี้ท่านจะได้ผู้ทำงานที่จงรักภักดีต่อ
 ท่าน ท่านจะไม่มัวล้ม เพราะท่านมีลูกน้องที่รัก
 ท่านอยู่รอบตัว คอยบริการท่านทุกอย่าง หลัก-
 เกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลใช้ได้เฉพาะในกรณี
 อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับท่านเท่านั้น ในกรณีที่เกี่ยวข้อง
 ข้างกับท่าน ท่านเป็นผู้ชี้ขาดว่าควรจะทำอย่างไร
 ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานส่วนใด ก็เป็นเรื่อง
 ของส่วนนั้นที่จะแก้ปัญหากันไปเอง ไม่มีใครกล้า
 มาชี้หรือว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นสืบเนื่องมาจาก
 การกระทำของท่าน ๑๖

บางคนหัวสมองแล่นในเวลาเช้า บางคนอาจจะรู้สึกเซื่องซึมในเวลาบ่าย ดังนั้นการเลือกเวลาทำงานได้ จะทำให้พนักงานได้เลือกเวลาที่ตนคิดว่าทำงานได้ผลดีที่สุด

การเลือกเวลาทำงาน

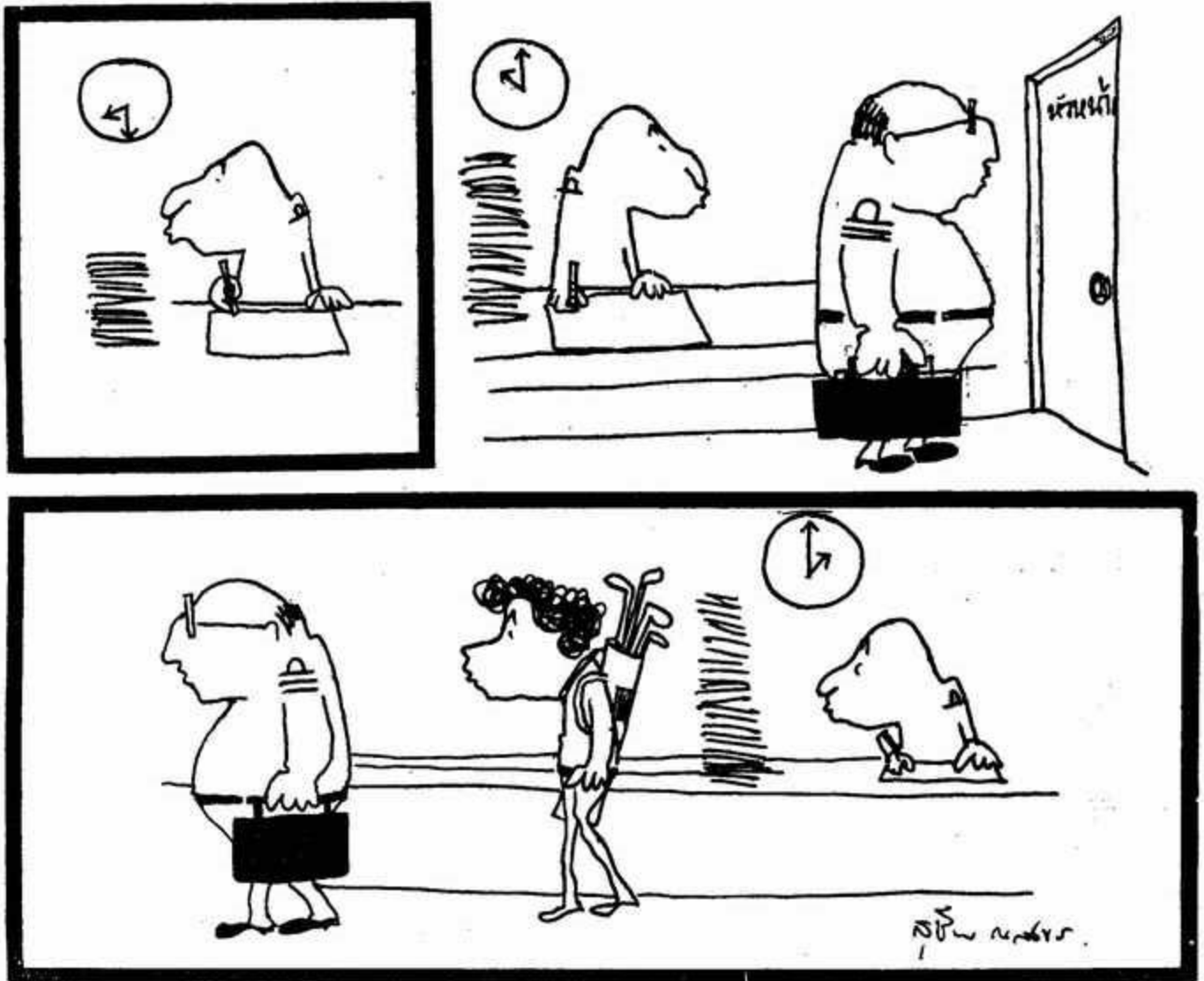
วินิตา ลากเจริญ*

ในยุคนี้ ยุคที่ข้าวยากหามากแพง อะไรๆ ก็แพง ข้าเด็กเกิดมาใหม่ยังมีหนี้สินติดตัวกันคนละมาก ๆ ผู้คนส่วนใหญ่ก็มักจะคิดว่าทำอะไรถึงจะประหยัดเพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่ไม่มากนักคงอยู่ได้นานกว่าที่คาดไว้ วิธีการหนึ่งที่ได้มีผู้นำมาใช้ในสหรัฐอเมริกา จนกลายเป็นกฎหมายของหลาย ๆ รัฐในปัจจุบันก็คือ การนำ *Flexitime* ซึ่งหมายถึงเวลายืดหยุ่นหรือการเลือกเวลาทำงานมาใช้เพื่อลดเวลาและเชื้อเพลิงในการเดินทาง ขจัดปัญหาการจราจรติดขัด เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ผลลัพธ์ที่ได้รับจากการใช้วิธีการนี้เป็นที่น่าพอใจอย่างยิ่ง บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะอธิบายถึง ลักษณะ ของเวลายืดหยุ่น หรือการเลือกเวลาทำงาน วิธีนำมาใช้ ประโยชน์ และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้เมื่อนำมาใช้

*ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๔ สำนักงาน ก.พ.

ความหมายของการเลือกเวลาทำงาน หรือเวลายืดหยุ่น

การเลือกเวลาทำงาน การให้บุคคลในหน่วยงานมีโอกาสเลือกเวลาเริ่มทำงานและเวลาเลิกงานตามความต้องการของแต่ละคน



ในการเลือกเวลาทำงานนั้น ในวันหนึ่งๆ เวลาจะถูกแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ

ก. เวลาบังคับ (Core Time)

ข. เวลาให้เลือก (Flexible Time)

เวลาบังคับ (Core Time) คือช่วงเวลาในวันหนึ่งๆ ที่ผู้ร่วมงานทุกคนจะต้องทำงาน และพิจารณากำหนดขึ้นตามความเห็นชอบของหน่วยงาน เวลาให้เลือก (Flexible Time) คือ ช่วงเวลานอกเวลาบังคับที่พนักงานจะต้องเลือกในวันหนึ่งๆ

หลักเกณฑ์ของการใช้เวลายืดหยุ่น

๑. ทุกคนจะต้องประจำหน้าที่ในเวลาบังคับ
๒. ไม่ว่าจะเริ่มงานเวลาใดก็ตามทุกคนจะต้องทำงานเท่ากันตามกฎหมายของหน่วยงาน เช่น ข้าราชการจะต้องทำงาน ๗ ชั่วโมงต่อวัน และในการเลือกเวลายืดหยุ่นนี้จะต้องกระทำล่วงหน้าเช่นในตอนต้นปี ทุกหกเดือน หรือทุกเดือน และจะต้องปฏิบัติตามตารางนั้นอย่างเคร่งครัด เพื่อหน่วยงานนั้นจะได้จัดเวลาทำงานของทุกฝ่ายให้สอดคล้องกัน

จากลักษณะของเวลายืดหยุ่น จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยได้เคยนำมาพิจารณาครั้งหนึ่งแล้ว โดยจะนำมาใช้กับนักเรียน โดยให้นักเรียนมาเรียนก่อนคนทำงาน เพื่อลดการติดขัดของการจราจร หากแต่ไม่เป็นผล เพราะได้มีผู้คัดค้านมาก อย่างไรก็ตามวิธีที่เสนอนี้แนะนำแก่คนทำงานเท่านั้น เพราะประโยชน์ที่เห็นได้อย่างแจ่มชัดถึงการประหยัดน้ำมันซึ่งมีราคาแพงมาก และกำลังจะขึ้นราคาอีก ซึ่งทำได้โดยการแก้ปัญหาการจราจรติดขัด อันจะทำให้ลดการเผาผลาญน้ำมันเวลารถติดในช่วงเวลาเร่งรีบ คือ ระหว่าง ๐๗.๐๐—๘.๓๐ น. เช้า และบ่าย ๑๖.๐๐—๑๘.๐๐ น. เมื่อนำการเลือกเวลาทำงานมาใช้ผู้คนมาทำงานกันต่างเวลา การจราจรก็จะดีขึ้น อารมณ์คนจะผ่อนคลายขึ้น ซึ่งจะโยงไปถึงผลงานด้วย

การนำวิธีเลือกเวลาทำงานมาใช้

เมื่อนำการเลือกเวลาทำงานมาใช้ หน่วยงานนั้น จะต้องศึกษาอย่างละเอียดถึงความเหมาะสม เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจตามมา โดยจัดการกันคว่าหน่วยงานนั้นจะนำการเลือกเวลาทำงานมาใช้ได้หรือไม่ โดยการจัดตั้งกลุ่มศึกษาขึ้นมาเพื่อศึกษาการดำเนินงานของหน่วยงาน ผู้ที่ร่วมอยู่ในกลุ่มนี้ควรเป็นผู้ที่ทราบถึงลักษณะงานโดยทั่วไป เช่น บุคลากร เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ หรือผู้อื่นที่อาจทราบถึงลักษณะของหน่วยงาน และกลุ่มนี้จะต้องศึกษาถึงปัญหาต่าง ๆ เช่น

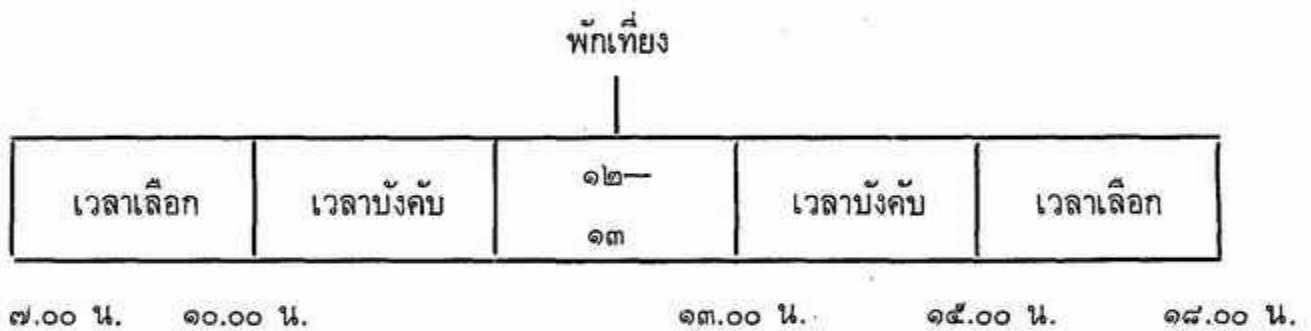
๑. การมาสาย การลา การทำงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมถึงลักษณะของงานและลักษณะของข้าราชการในหน่วยงาน
๒. พิจารณาจำนวนข้าราชการ จำนวนผู้บังคับบัญชาว่าเหมาะสมหรือไม่
๓. สรุปลักษณะของกลุ่มที่ต้องเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน เมื่อนำการเลือกเวลาทำงานมาใช้ เช่น ภารโรง สารบรรณ และคนขับรถ

ข้อมูลของตัวอย่างนี้ได้นำมาดัดแปลงให้เข้ากับระบบราชการไทย ซึ่งปฏิบัติงานวันละ ๘ ชม.

๔. ระบุเวลาที่ทำงานมากที่สุดของแต่ละวัน และกำลังคนที่ต้องใช้ในเวลานั้น

ตัวอย่างต่อไปนี้เป็นของหน่วยงานแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้นำการเลือกเวลาไปปฏิบัติ เริ่มจากการตั้งกลุ่มศึกษาขึ้น และเมื่อทราบถึงลักษณะเฉพาะของหน่วยงานนั้นแล้ว กลุ่มศึกษาก็สรุป ลักษณะของหน่วยงานไว้ได้ และนำมาใช้กับเวลาเลือกโดยมีข้อบังคับว่า

- ก. ทุกคนทำงานอาทิตย์ละ ๓๕ ชั่วโมง วันละ ๗ ชั่วโมง
- ข. สถานที่ทำงานเปิดวันจันทร์ถึงวันศุกร์
- ค. สถานที่ทำงานเปิด ๗.๐๐ น.—๑๘.๐๐ น.
- ง. เวลาบังคับที่ทุกคนจะต้องมาทำงานคือช่วง ๑๐.๐๐ น.—๑๕.๐๐ น.
- จ. พักกลางวัน วันละ ๑ ชั่วโมง
- ฉ. เลือก ๓ ชั่วโมง เพิ่มจากเวลาบังคับคือในระหว่าง ๗.๐๐-๑๐.๐๐ น. และ ๑๕.๐๐-๑๘.๐๐ น.



ตามแผนภูมิต้นี้ พนักงานอาจจะเลือกเวลามาทำงานได้ดังนี้

- ๑ เริ่ม ๗.๐๐ น. เลิก ๑๕.๐๐ น.
- ๒ เริ่ม ๗.๓๐ น. เลิก ๑๕.๓๐ น.
- ๓ เริ่ม ๘.๐๐ น. เลิก ๑๖.๐๐ น.
- ๔ เริ่ม ๘.๓๐ น. เลิก ๑๖.๓๐ น. (เวลาที่ใช้ในปัจจุบัน)
- ๕ เริ่ม ๙.๐๐ น. เลิก ๑๗.๐๐ น.
- ๖ เริ่ม ๙.๓๐ น. เลิก ๑๗.๓๐ น.
- ๗ เริ่ม ๑๐.๐๐ น. เลิก ๑๘.๐๐ น.

จะใช้เวลากี่ก็ได้ เช่น ๗.๓๐, ๘.๐๐ หรือจะพักกลางวันแค่ครึ่งชั่วโมงก็เลื่อนเวลาไปตามลำดับหรืออาจไม่พักเลย คือ เริ่มเวลา ๘.๐๐—๑๕.๐๐ น. หรือ ๘.๐๐—๑๖.๐๐ น.

จะเห็นว่าแผนภูมินี้ระบุว่า เวลา ๑๒.๐๐–๑๓.๐๐ น. เป็นเวลาที่ทุกคนไปพักกลางวัน และไม่รับผิดชอบงาน

ตัวอย่างที่ ๒ หน่วยงานอีกแห่งหนึ่งที่นำการเลือกเวลาไปใช้ พบว่าบริษัทของตนมีงานมากในเวลาเช้า และต้องการจะเปิดติดต่อในเวลาที่หน่วยงานอื่นพักกลางวัน หรือเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำธุระส่วนตัวในเวลากลางวันได้ใช้ตารางต่อไปนี้

เวลาเลือก	เวลาบังคับ	เวลาเลือก	เวลาบังคับ	เวลาเลือก
๗.๐๐	๙.๐๐	๑๑.๐๐	๑๓.๐๐	๑๕.๐๐
				๑๘.๐๐

ตามแผนภูมินี้พนักงานอาจเลือกเวลาทำงานได้ดังนี้

พักกลางวัน หนึ่งชั่วโมง	—๑	เริ่ม ๗.๐๐ น. — ๑๑.๐๐ น.	พัก ๑๑.๐๐–๑๒.๐๐	เริ่ม ๑๒.๐๐–๑๕.๐๐ น.
	—๒	เริ่ม ๘.๐๐ น. — ๑๒.๐๐ น.	พัก ๑๒.๐๐–๑๓.๐๐	เริ่ม ๑๓.๐๐–๑๖.๐๐ น.
	—๓	เริ่ม ๙.๐๐ น. — ๑๒.๐๐ น.	พัก ๑๒.๐๐–๑๓.๐๐	เริ่ม ๑๓.๐๐–๑๗.๐๐ น.
พักกลางวัน สองชั่วโมง	—๔	เริ่ม ๗.๐๐ น. — ๑๑.๐๐ น.	พัก ๑๑.๐๐–๑๓.๐๐	เริ่ม ๑๓.๐๐–๑๖.๐๐ น.
	—๕	เริ่ม ๘.๐๐ น. — ๑๑.๐๐ น.	พัก ๑๑.๐๐–๑๓.๐๐	เริ่ม ๑๓.๐๐–๑๗.๐๐ น.
	—๖	เริ่ม ๙.๐๐ น. — ๑๑.๐๐ น.	พัก ๑๑.๐๐–๑๓.๐๐	เริ่ม ๑๓.๐๐–๑๘.๐๐ น.

ประโยชน์ของการเลือกเวลาทำงาน

ประโยชน์ของการเลือกเวลาทำงานนี้อาจแบ่งออกเป็นสำหรับบุคคล ๒ ฝ่าย คือทางด้านผู้บริหาร และทางด้านพนักงาน ประโยชน์ที่จะกล่าวถึงนี้บางข้ออาจจะเป็นประโยชน์ร่วมของทั้งสองฝ่าย

ในค้ำผู้บริหาร

๑. การลาหยุดระยะสั้นของพนักงาน (ลากิจ) จะมีน้อยลง เพราะพนักงานอาจใช้เวลาส่วนตัวก่อนหรือหลังการทำงานไปติดต่อดี เช่น ไปติดต่อช่วงเช้าและมาเริ่มงาน ๑๐ โมง เป็นต้น

๒. งานจะเริ่มเร็วขึ้น เมื่อพนักงานมาถึงที่ทำงานในเวลาต่างกัน การจับกลุ่มคุยก่อนทำงานมีน้อยลง เขาจะเริ่มงานทันทีเพราะผู้อื่นได้ทำอยู่แล้ว

๓. การเลือกเวลาทำงานจะช่วยให้มีเวลาผู้มาติดต่อได้นานขึ้น

๔. เวลาปลอดคนจะมีมากขึ้น ทำให้ข้าราชการหรือพนักงานบางท่านที่ไม่สามารถจะใช้ความคิดได้ในขณะที่มีคนมาก ๆ และต้องมาเข้ากว่าปกติหรือ อยู่หลังเลิกงานแล้วได้ใช้เวลายืดหยุ่นให้เป็นประโยชน์ได้

๕. การมาสายจะหมดสิ้นไป เพราะพนักงานมีโอกาสเลือกเวลาเริ่มงานที่ตนเองสะดวกที่สุด

๖. ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจะมีมากขึ้น การเรียนรู้กันของผู้อื่นมากขึ้น เพราะทุกคนควรจะทำงานแทนกันได้

๗. ผลงานตามที่ได้ทดลองใช้ในส่วนต่างๆ ของสหรัฐอเมริกา ดีขึ้นประมาณ ๑๐ %

๘. การบริหารของผู้บริหารจะดีขึ้น เพราะผู้บริหารจะต้องบริหารอย่างจริงจัง คือ จะต้องวางแผน ติดต่อสื่อสาร มอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้บริหารจะมีได้อยู่ประจำที่ทำงานในเวลาเดียวกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอไป ดังนั้นการมอบหมายงาน จึงต้องทำอย่างรัดกุม และกระจ่าง



ในวันพนักงาน

๑. คนมักจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่นบางคนหัวสมองแล่นในเวลาเช้า บางคนอาจจะรู้สึกเช่นนั้นในเวลาบ่าย ดังนั้นการเลือกเวลาทำงานได้จะทำให้พนักงานได้เลือกเวลาที่ตนคิดว่าทำงานได้ผลดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลถึงงานที่ทำด้วย


๒. เวลาที่ใช้ในการเดินทางจะสั้นลง น้ำมันจะไม่เปลืองเท่าที่เป็นอยู่ เนื่องจากการจราจรจะติดขัดน้อยลง

๓. การสังคมและเวลาที่ใช้กับครอบครัวจะมีมากขึ้น
๔. อาจมีโอกาสดูกีฬาต่อได้โดยมิต้องลาราชการ
๕. อาจจะใช้เวลาเล่นกีฬาหรือพักผ่อนหย่อนใจในขณะที่คนไม่แออัดเกินไป
๖. ได้จ่ายของในขณะที่คนไม่แออัด
๗. ได้เดินทางในเวลาที่รถประจำทางไม่แน่น

วิธีการใดก็ตามที่ให้ผลดี มักจะมีผลเสียหรือปัญหาตามมาได้ ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

คือ

๑. มีการเก็บสมุดเวลาทำงาน หรือการลงเวลาจะยุ่งยากขึ้น
๒. ผู้บริหารจะต้อง บริหาร อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะไม่ได้อยู่ตลอดเวลาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ถ้าผู้บริหารมิได้บริหารอย่างจริงจังแล้ว ผลกระทบกระเทือนจะมีต่องาน
๓. ค่าใช้จ่ายทั่วไปคือ ค่าไฟ ค่าน้ำ จะเพิ่มขึ้น เพราะจะต้องเปิดสำนักงานนานขึ้น อย่างไรก็ตาม ข้อนี้เมื่อนำมาเปรียบกับน้ำมันที่จะประหยัดได้ ถ้าการจราจรไม่ติดขัด จะเห็นได้ว่าทางประหยัดมีมากกว่า
๔. การเลือกเวลาทำงานนี้ อาจจะไม่เหมาะสมสำหรับงานบางชนิด เพราะปัญหาเรื่องการบริหารงานเกิดขึ้นได้ เช่นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา หรืองานที่ผลเสียหายจะมีมาก ถ้าขาดการควบคุมดูแล

ดังได้กล่าวมาแล้วถึงผลประโยชน์และผลเสียของการเลือกเวลาทำงาน ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ถ้าจะนำเวลายืดหยุ่นมาใช้ในการทำงานอย่างจริงจังแล้ว ผลดีจะมีมากเพราะประเทศของเราจะต้องทำทุกทางเพื่อประหยัดเชื้อเพลิง และเพิ่มพูนสมรรถภาพ และความพอใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อคนเราพอใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ผลงานก็จะดีขึ้นด้วย 

หมายเหตุ จากแนวความคิดของ U.S. Civil Service Commission

ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

การลาพักผ่อนประจำปี

ผู้ถาม : คุณสมปอง หัตถานนท์

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ส่วนที่ ๔ การลาพักผ่อนประจำปี ข้อ ๑๙ วรรค ๒ “ถ้าในปีใดข้าราชการผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้ว แต่ไม่ครบ ๑๐ วัน ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันจะต้องไม่เกิน ๒๐ วัน”

กระผม ขอยกตัวอย่าง ตามความ เข้าใจ ของกระผมจะเป็นการถูกต้องหรือไม่

ปีงบประมาณ ๒๕๒๑ ได้ลาพักผ่อน ๖ วัน
คงเหลือวันลาสะสม ๔ วัน

ปีงบประมาณ ๒๕๒๒ ได้ลาพักผ่อน ๘ วัน
คงเหลือวันลาสะสม ๒ วัน

ปีงบประมาณ ๒๕๒๓ ไม่มีการลา คงเหลือ
วันลาสะสม ๑๐ วัน

ปีงบประมาณ ๒๕๒๔ ไม่มีการลา คงเหลือ
วันลาสะสม ๑๐ วัน

ปีงบประมาณ ๒๕๒๕ ลาพักผ่อน ๒๐ วัน
(เอาวันลาสะสมปี ๒๕๒๔ มารวม)

ปีงบประมาณ ๒๕๒๖ ลาพักผ่อน ๑๖ วัน
(เอาวันลาสะสมปี ๒๕๒๕—๒๖ มารวม)

ปีงบประมาณ ๒๕๒๗ ลาพักผ่อน ๒๐ วัน
(เอาวันลาสะสมปี ๒๕๒๓ มารวม)

กระผมเข้าใจว่าเป็นการถูกต้อง เพราะถ้า
หากไม่ถูกต้อง ก็จะไม่เป็นธรรม สำหรับผู้ที่มิได้ลา
พักผ่อน

ตอบ

ตามปัญหาของ คุณ ผู้ตอบปัญหา มีความเข้าใจ
ดังนี้

๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ เมื่อคุณลา
พักผ่อนไปแล้ว ๖ วัน คุณจะเหลือวันลาพักผ่อนที่จะนำ
ไปสะสมรวมกับวันลาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ อยู่
อีก ๔ วัน รวมเป็นวันลาที่คุณจะลาในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ทั้งสิ้น ๑๐ วัน (๔ + ๖ = ๑๐ วัน)

๒. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ เมื่อคุณได้ลา
พักผ่อนไปแล้ว ๘ วัน คุณจะเหลือวันลาพักผ่อนที่จะนำ

ไปสะสมรวมกับวันลาในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ อยู่
อีก ๖ วัน (๑๔-๘=๖ วัน) รวมเป็นวันที่คุณจะลา
ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ ได้ทั้งสิ้น ๑๖ วัน
(๖+๑๐=๑๖ วัน)

๓. ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๓ คุณไม่ได้ลา
คุณจึงมีวันลาพักผ่อนที่จะนำไปสะสมรวมกับวันลาในบึง
ประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ จำนวน ๑๖ วัน (๑๖-๐=๑๖ วัน)
รวมเป็นวันลาในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ ทั้งสิ้น ๒๖ วัน
(๑๖+๑๐=๒๖ วัน) แต่คุณมีสิทธิจะลาได้เพียง ๒๐ วัน
เท่านั้น เพราะระเบียบการลาข้อ ๑๘ วรรค ๒ กำหนดว่า
วันพักผ่อนสะสมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบัน รวมกัน จะ
ต้องไม่เกิน ๒๐ วัน

๔. ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ คุณไม่ได้ลา
คุณจึงมีวันลาพักผ่อนที่จะนำไปสะสมรวมกับวันลาในบึง
ประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ จำนวน ๒๐ วัน (๒๐-๐=๒๐ วัน)
รวมเป็นวันลาในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ ทั้งสิ้น ๓๐ วัน
(๒๐+๑๐=๓๐ วัน) แต่คุณมีสิทธิจะลาได้เพียง ๒๐ วัน
ด้วยเหตุผลข้อเดียวกับข้อ ๓

๕. ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ คุณลาพักผ่อน
๒๐ วัน คุณจึงไม่เหลือวันลาพักผ่อนที่จะนำไปสะสมกับ
วันลาในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ (๒๐-๒๐=๐ วัน)
ฉะนั้นในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ คุณจึงมีสิทธิลาได้
เพียง ๑๐ วันเท่านั้น

๖. ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ เนื่องจากคุณ
ไม่มีวันลาสะสมที่เหลือมาจากบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕
คุณจึงมีสิทธิลาพักผ่อนได้เพียง ๑๐ วันเท่านั้น

๗. ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗ ถ้าคุณลา
พักผ่อนในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ จำนวน ๑๐ วันแล้ว
คุณก็จะไม่มีวันลาสะสมที่จะนำไป รวม กับ วัน ลา ใน บึง
ประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗ ฉะนั้น ในปีนี้คุณจึงมีสิทธิลาได้
เพียง ๑๐ วันเท่านั้น

การบรรจุ

ผู้ถาม : ข้าราชการเข้าใหม่

ผมเป็นข้าราชการเข้าใหม่ โดยไปสอบ
แข่งขันเพื่อเข้ารับราชการที่ ก.พ. จัดสอบขึ้น ต่อ
มาสอบได้ และ ก.พ. มีหนังสือเรียกรายงานตัวเพื่อ
บรรจุเข้ารับราชการที่สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๘
กันยายน ๒๕๒๑ และแจ้งด้วยว่าถ้าไม่ไปรายงาน
ตัวในวันนั้นจะถือว่าสละสิทธิ์ ผมก็ไปตามนั้น
พอไปถึง ก.พ. ก็ออกหนังสือให้ฉบับหนึ่ง และ
ให้ผม ถูหนังสือนั้นไป ที่กรม ที่ผมได้รับ การ บรรจุ
ในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๑ (เนื่องจากติดวันเสาร์
อาทิตย์)

เมื่อเป็นดังนี้ผมใคร่ขอเรียนถามว่า ผมจะ
เริ่มเป็นข้าราชการตั้งแต่วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๒๑
หรือ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๑ โดยขอทราบเหตุผลด้วย

ตอบ

การที่ ก.พ. มีหนังสือเรียกให้คุณไป รายงาน ตัว
ในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๒๑ ก็เพื่อให้คุณไปรับหนังสือ
ส่งตัวคุณไปรับการบรรจุตามกรมต่าง ๆ ซึ่งในหนังสือส่ง
ตัวนั้นจะกำหนดไว้ด้วยว่า ให้กรม ส่งบรรจุ คุณ ตั้งแต่วันที่
เท่าใด ทั้งนี้ เพื่อให้การบรรจุ เรียงตาม ลำดับที่ ใน บัญชีผู้
สอบแข่งขันได้ และถ้ากรมนั้นได้ส่งบรรจุคุณตั้งแต่วันที่
๒ ตุลาคม ๒๕๒๑ และคุณก็ได้ไปปฏิบัติราชการตั้งแต่นั้น
วันดังกล่าวแล้ว คุณก็มีสภาพเป็นข้าราชการตั้งแต่วันที่ ๒
ตุลาคม ๒๕๒๑ เป็นต้นไป เพราะการที่บุคคลจะมีสภาพ
เป็นข้าราชการได้นั้น ทางราชการจะต้องมีคำสั่งบรรจุและ
ผู้ได้รับการบรรจุจะต้องไปรับการบรรจุตามคำสั่งนั้นด้วย

การนับเวลาราชการ

ผู้ถาม : นักบริหารหน้าใหม่

ผมขอเรียนถามปัญหาการบริหารงานบุคคล ดังนี้

นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือน ชั้นจัตวา อันดับ ๑ สังกัดกระทรวงมหาดไทย วุฒิมัธยมปีที่ ๖ โดยเริ่มเข้ารับราชการเมื่อปี ๒๕๑๐ และได้ลาออกจากราชการเมื่อปี ๒๕๑๓ โดยไม่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ ต่อมาได้ขอกลับเข้ารับราชการใหม่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในปี ๒๕๑๙ และในปี ๒๕๒๒ ข้าราชการผู้นับสอบเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ได้ และผู้บังคับบัญชากำลัง พิจารณาเลื่อนชั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ธุรการ ๒ แต่ปัญหามีอยู่ว่าการจะเลื่อนเป็นเจ้าหน้าที่ ธุรการ ๒ ได้ในกรณีที่มีวุฒิมัธยม ๖ นั้น จะต้องเป็นเจ้าหน้าที่ ธุรการ ๑ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี จึงอยากขอเรียนถามเพื่อการปฏิบัติให้ถูกต้องว่า ในกรณีเช่นนี้จะสามารถนำเอาเวลารับราชการในช่วงแรก คือ ๒๕๑๐—๒๕๑๓ รวมกับเวลาที่ขอกลับเข้ารับราชการครั้งหลัง เพื่อให้ไม่น้อยกว่า ๕ ปี ได้หรือไม่ เพราะในวารสารเล่มที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๒๒ บอกแต่เพียงว่าจะนำเวลา มานับรวมเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ได้

ตอบ

โดยที่มาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติเรื่องการนับเวลาราชการ ของ ผู้ที่ขอ กลับเข้ารับราชการใหม่ไว้ ความว่า ข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ (เช่น ผู้ที่เป็นข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๖) และออกจากราชการไปก่อนไว้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นต้น) ผู้ใดออกจากราชการไปแล้ว ถ้าต่อมาได้กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ให้ถือเวลาของผู้นั้นในขณะที่เป็นข้าราชการครั้งก่อน เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย ดังนั้นกรณีตามปัญหาจึงสามารถนำเอาเวลาราชการในช่วงระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๐—๒๕๑๓ รวมกับเวลาราชการที่กลับเข้ารับราชการ ครั้งหลัง เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้

สภาพการเป็นข้าราชการ

ผู้ถาม : ข้าราชการใหม่

นาย ก. สอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ในตำแหน่งระดับ ๓ ได้ และ ก.พ. ได้มีหนังสือส่งตัวนาย ก. ไปรับการบรรจุที่กรมหนึ่ง โดยกำหนดให้กรมนั้นส่งบรรจุนาย ก. ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๐ ทั้งนี้ เพื่อให้การบรรจุเรียงตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ปรากฏว่า กรมได้ส่งบรรจุนาย ก. ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๐

และนาย ก. ก็ได้ไปรายงานตัวเพื่อเข้ารับราชการในวันดังกล่าวด้วย แต่กรมยังมีได้ให้นาย ก. เข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๐ เนื่องจากมีข้อสงสัย เกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติ ของนาย ก. ต่อมา กรมได้เรียกตัวนาย ก. ให้ไปรายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการ และให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามที่สอบแข่งขันได้ ตั้งแต่วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๐ ซึ่งหมายความว่า นาย ก. มีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๐ อันเป็นวันเริ่มปฏิบัติราชการด้วย จึงขอเรียนถามว่า

๑. นาย ก. จะมีสภาพเป็น ข้าราชการ พลเรือนสามัญตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๐ หรือวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๐

๒. จะถือว่านาย ก. ได้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ครบ ๒ ปีเมื่อใด

ตอบ

โดยที่มาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้บัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือน หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในกระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือน” คำว่า “โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในกระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือน” นั้น ย่อมหมายความว่า ผู้ที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ จะเป็นข้าราชการพลเรือนได้ก็ต่อเมื่อผู้นั้นเป็นผู้ที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน มิใช่กระทรวงทบวงกรมฝ่ายอื่น ส่วนผู้นั้นจะมีสิทธิการรับเงินเดือนตั้งแต่วันที่ใดเป็นอีกเรื่องหนึ่ง เพราะ

๔๔

จะต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกรณีนั้น ฉะนั้น ผู้ที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้รับราชการจึงมีสภาพเป็นข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่วันที่ ทางราชการได้ส่ง บรรจุผู้นั้นเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน และผู้นั้นย่อมรับบรรจุเข้ารับราชการตามที่ทางราชการส่งบรรจุ กรณีของนาย ก. ซึ่ง กรมได้ ส่งบรรจุ เข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๐ และผู้นั้นก็ได้ไปรายงานตัวเพื่อรับบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในวันดังกล่าว นาย ก. จึงมีสภาพเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๐ และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ครบกำหนด ๒ ปี ในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๒๒

การสอบแข่งขัน

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๘๘

ผมเคยจำได้ว่า มีหนังสือเวียน ของ ก.พ. ฉบับหนึ่งมีใจความว่าให้นำผลการสอบของจังหวัดไปใช้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งมีที่ตั้งทำการอยู่ในจังหวัดนั้นได้ด้วย ผมมีความประสงค์จะทราบข้อความเกี่ยวกับหนังสือของ ก.พ. ฉบับนี้

ตอบ

หนังสือที่คุณถามนั้น เป็นหนังสือที่สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งมติ ก.พ. ไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดต่างๆ เกี่ยวกับเรื่อง ก.พ. มอบหมายให้จังหวัดดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในส่วนภูมิภาคแทน ก.พ. และโดยที่มติ ก.พ. ตามหนังสือฉบับดังกล่าวนี้เป็นเรื่องที่ผู้สมัครที่เกี่ยวข้อกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในส่วนภูมิภาคจำเป็นต้องทราบ ผู้ตอบปัญหาจึงนำมาลงพิมพ์ไว้ให้ทราบทั่วกันดังนี้

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑

เรื่อง มอบหมายให้จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ. มอบหมายให้ อ.ก.พ. จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้ลงมติให้เปลี่ยนแปลงการมอบหมายดังกล่าวเป็นมอบหมายให้จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ ไปพลางก่อน ทั้งนี้ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกรณีดังกล่าว นอกจากจะใช้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบได้ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคสังกัดจังหวัดนั้นแล้ว ให้ใช้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบได้นั้นซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนกลางแต่มีที่ตั้งทำการในจังหวัดนี้ได้ด้วย

อนึ่ง สำหรับบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ อ.ก.พ. จังหวัด ได้ดำเนินการสอบและขึ้นบัญชีไว้แล้วและบัญชีนั้นยังไม่หมดอายุหรือยังไม่ถูกยกเลิก ก.พ. ได้มีมติว่า หาก จังหวัดได้ ดำเนิน การ สอบในตำแหน่งเดียวกันนี้อีก และขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว ก็ยังคงถือว่าบัญชีผลการสอบที่ อ.ก.พ. จังหวัดได้ขึ้นบัญชีไว้แล้วยังไม่ถูกยกเลิก คงให้ใช้บรรจุได้ในตำแหน่งนั้นซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคเช่นเดิม

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(พันเอก จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองการสอบ

โทร. ๒๘๑๐๕๐๕

การสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๘๑

ตำแหน่งสายงานการเงินและบัญชี แบ่งเรียกชื่อออกเป็น ๔ สายงานใหม่ เช่น เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๔ มีวุฒิปริญญาตรี เงินเดือน ๒,๙๘๕ บาท จะขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ๔ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงแล้ว ผลการเปลี่ยนตำแหน่ง จะนับเวลาเพื่อให้ครบคุณสมบัติในการสอบคัดเลือกจะเป็นอย่างไร ขอเรียนถามดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๔ เงินเดือน ๒,๙๘๕ บาท มีวุฒิปริญญาตรี (การบัญชี) ครองตำแหน่งระดับ ๔ มาครบ ๒ ปีแล้ว จะขอให้ทางกรมจัดสอบเพื่อเลื่อนระดับ ๕ ในเมื่อปริมาณงานมีมากขึ้นกว่าเดิม เพิ่มงานของโครงการใหม่อีกหลายโครงการ ความรับผิดชอบงานมากขึ้น คงได้ใช้ใหม่

๒. ถ้าเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับ ๔ ขอเปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักวิชาการการเงินและบัญชี ๔ คุณ สมบัติ ที่ครอง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ การ เงิน และบัญชี ๔ มา ๑ ปี กับอีก ๘ เดือน แล้วขอเปลี่ยนเป็นตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ๔ ครอง

ตำแหน่งขึ้นมาอีก ๔ เดือน รวมเวลาปฏิบัติงานในสายงานการเงินและบัญชี มาครบ ๒ ปีแล้ว คุณสมบัติ จะขอ สอบคัดเลือก เป็นตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชีระดับ ๕ ได้หรือไม่

ตอบ

ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ การเลื่อนตำแหน่งจากนักวิชาการการเงินและบัญชี ๔ เป็นนักวิชาการการเงินและบัญชี ๕ นั้นเลื่อนได้วิธีเดียวคือ การคัดเลือกเมื่อได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๕ ทั้งนี้ เป็นไปตามมติ ก.พ. โดยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๒๑

ผู้ที่ได้รับ การยกเว้นให้ สอบคัดเลือกเพื่อเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ๕ ได้ นั้น เฉพาะผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ เท่านั้น ตามหลักปฏิบัติเฉพาะกาลในเรื่องนี้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๒๑

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

วันชัย	คันติสุข
วีระ	ไชยธรรม
ประพาส	ทองศักดิ์
สมเกียรติ	ชุมวิสูตร

กรมบัญชีกลาง

ผาสุนิฉัย	ปิ่นเพชรจิ
สมพงษ์	วัฒนสระ

อัตราเงินเดือนใหม่ที่ข้าราชการจะได้รับในปี ๒๕๒๓ นั้นยังต่ำกว่าอัตราเงินเดือน
ที่ควรจะได้รับอยู่ได้จริงในปี ๒๕๒๒ อยู่ ๑๗๐ บาท

เงินเดือนใหม่-ของขวัญปีใหม่ ?

หลังการประกาศขึ้นราคาน้ำมันของรัฐบาลในปี ๒๕๒๑ ทั้ง ๒ ครั้ง ได้
เกิดผลกระทบกระเทือนที่เป็นลูกโซ่แก่ภาวะเศรษฐกิจไทยปัจจุบันเป็นอันมาก ยัง
ผลให้เกิดการเคลื่อนไหวเรียกร้องการปรับค่าแรงขั้นต่ำ และการปรับเงินเดือน
ของหน่วยงานรัฐบาลและเอกชนต่าง ๆ

ที่มาของการขึ้นเงินเดือน

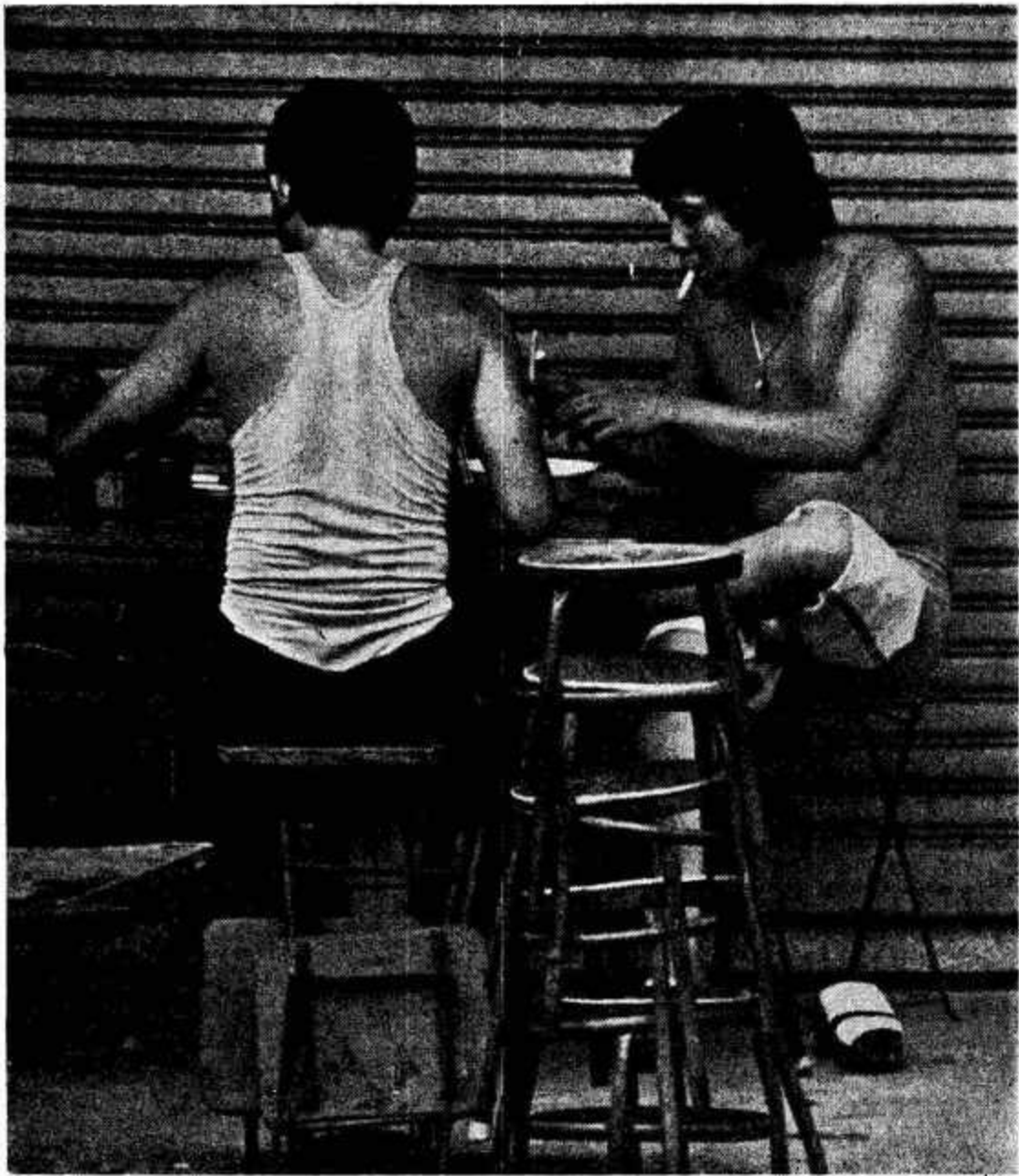
หลังการ ประกาศ ขึ้น ราคา น้ำมัน ใน เดือน
มิถุนายน ๒๕๒๒ เป็นต้นมา ได้เกิดความเคลื่อนไหว
ที่จะให้ปรับเงินเดือน ข้าราชการเสียใหม่ ผู้ที่มี
บทบาทโดยตรงตามกฎหมาย คือสำนักงาน ก.พ. ได้
เสนอ ครม. เมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๒๒ ให้พิจารณา
ปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการ ให้ทันกับค่าครองชีพ
ที่เพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันสมาคมข้าราชการพลเรือน
ก็ยื่น ข้อเสนอ ของสมาคม เกี่ยวกับ วิธีการ ปรับเงิน-
เดือน ของ ข้าราชการ ให้ รัฐบาล พิจารณาเช่นกัน
พร้อมกันนั้นเสียงของข้าราชการที่เรียกร้องให้มีการ
๔๘

ปรับเงินเดือนให้เพียงพอกับค่าครองชีพ และให้
เกิดความเป็นธรรมก็ตั้งขึ้นเป็นระยะ ๆ ตลอดตาม
หน้าหนังสือพิมพ์รายวัน

สหภาพแรงงานหลายแห่งได้รวมตัวส่งผู้แทน
เข้าเจรจากับ นาย จ้าง และ ตัว แทน จาก กระทรวง
มหาดไทย เพื่อปรับค่าแรงขั้นต่ำให้สูงขึ้นกว่าเดิม
หลังจากเจรจาดำเนินการแล้วกระทรวงมหาดไทย
จึงประกาศ เพิ่มค่าจ้างแรงงาน ขั้นต่ำเป็นวันละ ๔๕
บาท

เหตุผลของการขึ้นเงินเดือน

จากจุด นี้เอง ที่เป็นแรง ผลักดันให้แนวโน้มนั้น



ในการปรับเงินเดือนข้าราชการเพิ่มสูงขึ้น และมีความเป็นไปได้มากขึ้น หลังจากที่ได้ปรับเงินเดือนข้าราชการโดยเปลี่ยนโครงสร้างบัญชี เงินเดือนเสียใหม่มาแล้วเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๒๑ ประเด็นที่ทำให้มีการปรับเงินเดือนใหม่พอสรุปได้ว่า

๑. การขึ้นราคาน้ำมันเพิ่มทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น มาก โดยเฉพาะ ใน เดือน กรกฎาคม ๒๕๒๒

ดัชนีราคาผู้บริโภคเพิ่มสูงขึ้นถึง ๒.๘% และจากตัวเลข ประมาณ การ ของ คณะ กรรมการ พัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแจ้งว่า ค่าครองชีพในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ สูงกว่าปี พ.ศ. ๒๕๒๑ ไม่น้อยกว่า ๑๕%

๒. กระทรวงมหาดไทยประกาศขึ้นค่าแรงงานขั้นต่ำเป็นวันละ ๔๕ บาท ซึ่งเท่ากับเดือนละ

๑,๓๕๐ บาท แต่เงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการ
ระดับ ๑ ปัจจุบันเท่ากับ ๙๐๐ บาท ซึ่งต่ำกว่าอัตรา
ค่าแรงงานขั้นต่ำที่กระทรวงมหาดไทยประกาศ

ด้วยสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้รัฐบาลเห็น
ความจำเป็นที่จะต้องปรับเงินเดือน แก่ข้าราชการให้
เหมาะสมกับค่าครองชีพ กรม. จึงมีมติเมื่อวันที่
๒๑ สิงหาคม ๒๕๒๒ ให้ปรับเงินเดือนข้าราชการ
โดยใช้บัญชีหมายเลข ๒ แทน ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม
๒๕๒๓ เป็นต้นไป และได้กำหนดรายละเอียดเพิ่ม
เติมภายหลังคือ ผู้ที่ได้เงินเดือนตามบัญชีใหม่ต่ำกว่า
๒,๐๐๐ บาท ให้เพิ่มเงินเพิ่มค่าครองชีพอีก ๗๐ บาท
เป็น ๒๗๐ บาท ผู้ที่ได้เงินเดือนตามบัญชีใหม่ต่ำ
กว่า ๔,๐๐๐ บาท ให้คงได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพ
๒๐๐ บาท ส่วนผู้ได้รับเงินเดือนตามบัญชีใหม่สูง
กว่า ๔,๐๐๐ บาท จะไม่ได้เงินเพิ่มค่าครองชีพ

ปฏิกิริยาจากการขึ้นเงินเดือน

การปรับเงินเดือนครั้งนี้ มีปฏิกิริยาจาก
บุคคลต่าง ๆ หลายฝ่ายทั้งในแง่ที่เห็นด้วยและไม่เห็น
ด้วย แม้แต่ข้าราชการเองก็มีทั้งที่เห็นด้วยและ
ไม่เห็นด้วยกับการได้เงินขึ้นในครั้งนี ทางฝ่าย
ประชาชนทั่วไปนั้นดูเหมือนว่าจะไม่ได้มีส่วนได้ส่วน
เสียอะไรด้วย ก็พลอยมีความรู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง
อยู่ด้วยเหมือนกัน

เห็นด้วย

ฝ่ายที่เห็นด้วยกับการปรับเงินเดือนครั้งนี้ให้
เหตุผลว่า

๑. เป็นเพราะค่าครองชีพเพิ่มขึ้นสูงมากจน
ข้าราชการชั้นผู้น้อยต้องได้รับความลำบาก เงินเดือน
๙๐๐ บาท ไม่พอใช้จ่ายทั้งเดือน จึงจำเป็นอย่างยิ่ง
ที่รัฐบาลจะเพิ่มเงินแก่ข้าราชการไม่ว่าจะเป็นจำนวน
เท่าใดก็ดีกว่าไม่ได้เสียเลย

๒. การปรับเงินเดือนครั้งนี้ มีผลต่อการคิด
คำนวณเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เมื่อเกษียณ
อายุหากจะเพิ่มเฉพาะค่าครองชีพ ข้าราชการจะไม่
ได้ผลประโยชน์ในภายหลัง และไม่แน่ใจด้วยว่า
เงินเพิ่ม ค่า ครองชีพ นั้น จะได้ รับ ตลอด ไป หรือไม่
หรืออาจถูกระงับเมื่อใดก็ได้ หากรัฐบาลพิจารณา
แล้วเห็นว่า เงินเดือน และค่าครองชีพ อยู่ใน ระดับที่
สมดุลง่ายกัน

ไม่เห็นด้วย

ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับการ ปรับเงินเดือนนี้ให้
เหตุผลที่ต่างกันไปคือ

๑. ปัญหาที่ แท้จริง คือการ ขึ้นราคา น้ำมัน
และราคาสินค้า ทำให้ผู้บริโภคต้องรับภาระมาก
เนื่องจาก ราคาสินค้า ในตลาด ไม่มีที่ท่าว่าจะหยุดอยู่
เพียงเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้นปี พ.ศ. หน้า
ค่าน้ำ ค่าไฟ จะเพิ่มขึ้นอีก ๒๐% และมีข่าวแว่ว
ว่าจะขึ้นราคาน้ำมันอีกครั้งหนึ่ง การขึ้นเงินเดือน

ข้าราชการจึงไม่ใช้การแก้ปัญหาที่แท้จริง รัฐบาล
จึงควรแก้ปัญหาที่การควบคุมราคาสินค้ามิให้สูงขึ้น

๒. การเพิ่มเงินเดือนโดยเปลี่ยนไปใช้บัญชี
เงินเดือนหมายเลข ๒ นั้นแม้จะดูเหมือนว่า ทุก
ระดับได้เงินเพิ่ม ๒๐% เท่ากันหมด ซึ่งน่าจะเป็น
อัตราที่น่าพอใจในขณะที่ดัชนีราคาผู้บริโภคเพิ่มสูง
ขึ้นไม่เกิน ๑๕% แต่ก็มีปัญหาที่น่าพบบอกว่าเงินเดือน
ขั้นต่ำ ๑,๓๕๐ บาท นั้นเป็นเงิน ที่สามารถ จะอยู่ได้
จริงในภาวะเศรษฐกิจขณะนี้หรือไม่

ได้มีผู้เคยศึกษาอัตราเงินเดือนที่ควรอยู่
ได้ในภาวะเศรษฐกิจปี ๒๕๒๒ ว่าจะต้องได้
รับเงินเดือนขั้นต่ำสุด ๑,๕๒๐ บาท ซึ่งหมาย
ความว่า อัตราเงินเดือนใหม่ที่ ข้าราชการ จะได้
รับในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ นั้นยังต่ำกว่าที่ควรจะอยู่
ได้ในปี ๒๕๒๒ อยู่ ๑๗๐ บาท

๓. การ เปลี่ยน มา ใช้ เงิน เดือน ตาม บัญชี
เงินเดือนหมายเลข ๒ นี้ แม้ข้าราชการทุกระดับจะ
ได้เงินเพิ่มขึ้นเท่ากันคือ ๒๐% แต่ก็ เป็น ๒๐ %
ของฐานเงินเดือนที่แตกต่างกันมาก ระหว่างชั้น
เงินเดือนต่ำสุดและสูงสุด ซึ่งแตกต่างกันถึง ๑๐
เท่า ฉะนั้น จึงปรากฏออกมาว่าขั้นต่ำสุดจะได้เพิ่ม
เป็นจำนวน ๑๘๐ บาท ชั้นสูงสุดได้เพิ่ม ๒,๕๓๕
บาท ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความเหลื่อมล้ำกันอยู่

มาก ข้าราชการชั้นผู้น้อยจึงมีความเห็นว่าการเพิ่ม
เงินเดือนครั้งนี้ ผู้ที่ได้ประโยชน์ที่แท้จริงคือข้าราชการ
ชั้นผู้ใหญ่ ทั้ง ๆ ที่ทุกคนจะต้องบริโภค
สินค้าเหมือนกันในราคาเดียวกัน

๔. การเพิ่มเงินเดือน ข้าราชการ ครึ่งนี้ จะ
ต้องใช้จ่ายเงินไป เป็น จำนวน ๕ พันล้านบาทเศษ
ผู้ที่เดือดร้อนและต้องแบกภาระหนักคือ ประชาชน
ที่จะต้องเสียภาษีมากขึ้น ในภาวะ ที่เศรษฐกิจ ปีบริด
ตัวมากขึ้นรอบด้านเช่นนี้

สำหรับการเพิ่ม เงินเดือน ข้าราชการ ครึ่งนี้
ข้าราชการทั้งหลายคงต้องบวกลบคูณหาร กันแล้วว่า
จะใช้จ่ายกันอย่างไบบ้าง และหากว่าจะคิดว่าเงินที่
เพิ่มนี้ ควร เพิ่ม จำนวน เท่าไร จึง จะพอใช้ จ่าย จริง
สำหรับ ทุก คนซึ่ง จะถือว่า นี่คือ ของ ขวัญ ปีใหม่ ที่
รัฐบาลให้แก่ข้าราชการได้หรือไม่นี้ ขอเสนอ
ดัชนีราคาผู้บริโภคสำหรับประเทศไทย เมื่อเดือน
ตุลาคมและพฤศจิกายน ๒๕๒๒ ซึ่งทางกองระดับ
ราคา กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ เป็นผู้รวบรวม
เพื่อประกอบการพิจารณาของท่านเอง

และ หลัง จากคิด ตัวเลข ค่าใช้ จ่าย กับ
เงินเดือนใหม่แล้วคงไม่ลืมที่จะคิดว่าปีใหม่ได้
เงินเดือนใหม่แล้ว ประชาชนจะได้ผลงาน
เพิ่มใหม่จากท่านด้วยหรือไม่

ดัชนีราคาผู้บริโภคสำหรับประเทศไทย

๒๕๑๕ (๑๕๗๖) = ๑๐๐

เดือน	ดัชนีรวม	อาหาร	เครื่องนุ่งห่ม	เคหะฐาน	รักษาพยาบาล และบริการส่วนบุคคล	พาหนะและ บริการขนส่ง	การบันเทิงการ อ่านการศึกษา	ยาสูบและเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์
ค.ศ. ๒๒	๑๓๕.๖	๑๓๙.๐	๑๓๙.๖	๑๒๘.๐	๑๒๖.๖	๑๕๑.๑	๑๒๘.๖	๑๑๙.๗
พ.ย. ๒๒	๑๓๕.๙	๑๓๘.๘	๑๓๕.๕	๑๒๘.๙	๑๒๗.๐	๑๕๑.๑	๑๒๘.๗	๑๑๖.๒

สัมภาษณ์พิเศษ:

อัตราเงินเดือนตามบัญชีหมายเลข ๒ ที่ข้าราชการ จะได้รับเป็นของขวัญปีใหม่จากรัฐบาล

วารสารข้าราชการได้สัมภาษณ์ความรู้สึกและความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างหลายระดับ จากหน่วยราชการหลายแห่ง ในฐานะที่บุคคลเหล่านั้นเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนหมายเลข ๒ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓ เป็นต้นไป ความคิดเห็นของแต่ละท่านเป็นความรู้สึกนึกคิดส่วนตัว ไม่มีข้อผูกพันตัวข้าราชการผู้ให้สัมภาษณ์หรือหน่วยงานที่สังกัดแต่ประการใดวารสารข้าราชการมีเจตนากรณีที่จะเป็นสื่อกลางให้ผู้สนใจทั่วไปได้ทราบถึงความรู้สึกของข้าราชการ ตั้งแต่ระดับผู้ว่าราชการจังหวัด จนถึงนักการ



คุณสำเร็จ พรหมเอียง
ช่างโยธา ๑ งานวิศวกรรม
กองก่อสร้าง โครงการใหญ่
กรมชลประทาน

ขึ้นเงินเดือนให้แล้ว รัฐบาล
ควรมีมาตรการเด็ดขาดในการ
ควบคุมราคาสินค้าด้วย

ที่รัฐบาลปรับเงินเดือนให้
ข้าราชการโดยใช้บัญชีสอง ก็
เพื่อให้พอกับค่าครองชีพ แต่ที่
ออก ๆ มาทุกเดือนนี้ก็ไม่น้อยพอ
ใช้ ยังไม่ได้แต่งงาน ฉะนั้น
เงินเดือนที่ได้มาจึงต้องส่งให้ทาง
บ้านบ้าง เสียค่าเช่าบ้าน.....ค่า
เช่าห้องน่ะครับ เดือนละ ๒๕๐
บาท ค่าอาหาร ๓ มื้อตกเดือน
หนึ่งก็ราว ๗-๘๐๐ บาท บาง

เดือน อาจ จะมากกว่า นี้ หาก พบ เพื่อนฝูง ดูหนึ่งเดือนละเรื่อง บางเดือนก็ไม่ได้ดูเลย ถ้าปรับ เข้าบัญชีสองก็ได้ประมาณ ๑,๗๐๐ บาท บวกค่าครองชีพอีก ๒๐๐ กว่าบาท ยังไม่ทราบว่าจะเป็นอย่างไ

การปรับเงินเดือนโดยเพิ่ม อีกประมาณ ๒๐% นี้ ผู้น้อยก็ได้ น้อย เห็นว่าการปรับอัตรา เงินเดือน ควรลดเปอร์เซ็นต์ที่จะ ให้ผู้ใหญ่หน่อยลงไปหน่อย เด็กๆ ควรเพิ่มเปอร์เซ็นต์มากขึ้น

การที่ค่าครองชีพ สูงอย่างนี้ ก็ อาจ จะมี สาเหตุ มา จาก การ ประกาศ ขึ้น อัตรา เงินเดือน ข้าราชการก็เป็นได้ แล้วก็นำมัน ขึ้นราคาด้วย รัฐบาลควรมี มาตรการ เต็ดขาด ในการควบคุม ราคาสินค้าด้วย

ออกข่าว การ ปรับ อัตรา เงิน- เดือนนานเกินไปจนทำให้ข่าว ของขึ้นราคาไปตักหน้า

คุณชาย ดวงประเสริฐศรี
ช่างโยธา ๒ งานวิศวกรรม
กองก่อสร้างโครงการใหญ่
กรมชลประทาน



ปัจจุบันได้เงินเดือนบวค่า ครองชีพที่ ๑,๘๐๐ บาทเศษ ถ้า เป็น บัญชี ใหม่ ก็ได้ ประมาณ ๒,๐๐๐ กว่า การขึ้นเงินเดือน ให้ ประมาณ ๒๐% ก็รู้สึกเป็น ธรรมดา มันก็เหมือนอัตราเงินเดือน ปัจจุบันคือ ผู้น้อยก็ได้ น้อย ผู้ใหญ่ก็ได้มาก ถ้าเรียนสูง มี ตำแหน่งสูง เราก็ต้องคิดแบบนี้ ว่าตำแหน่งเราสูงขึ้นเงินเดือน ก็ ควรต้องได้มาก

นอกจากการปรับเงินเดือน ให้สูงขึ้นแล้วเห็นว่า ควรเพิ่ม ค่า ครองชีพ ให้ ข้าราชการ ชันผู้น้อย และให้สวัสดิการแก่ผู้น้อย เพิ่มขึ้น ข้อสำคัญควรหาที่อยู่อาศัยให้ผู้น้อยด้วย อย่างผมบ้าน อยู่ลพบุรี ก็ต้องมาอยู่กับเพื่อน

แบบเป็นห้องอาศัยอยู่ ช่วยเหลือ เขา เดือนหนึ่ง ๔๕๐ บาท ค่า อาหารต่างหาก ปกติเงินเดือนก็ ไม่ค่อยพอใช้ ต้องไปหาที่อื่นอีก

นอกจากการจัดการที่อยู่อาศัย ให้ข้าราชการแล้ว ก็ควรจัดรถ รับ ส่ง ข้าราชการ เป็น จุด ๆ ด้วย อย่างกรมชลประทานก็มีรถรับส่ง เหมือนกัน แต่รับส่งเฉพาะ กรมชลฯ ที่ปากเกร็ดมาสามเสน และจากสามเสนไปปากเกร็ดเท่า นั้น

สำหรับ ข่าว การ ปรับ เงิน- เดือนนั้นขอตั้งสักนิดว่า รู้สึกจะ ออกข่าวนานเหลือเกิน ทำให้ ข่าวของขึ้นราคาตักไปแล้ว แต่ ก็พุดยาก ข่าวอย่างนี้เป็นข่าว เจ็บก็ไม่ได้ เพราะหนังสือพิมพ์ คอยติดตามข่าวอยู่เสมอ

ทุกคนต้องขอของเท่ากันหมด ไม่ว่าผู้น้อยหรือผู้ใหญ่

คุณศรีพรหม หอมยก
หัวหน้าฝ่ายการสอบ กอง
อัตรากำลัง กรมการปกครอง



เพิ่งย้ายเข้ามาอยู่กรุงเทพฯ ๓
ได้เดือนเศษ ตำแหน่งเดิมเป็น
จำจังหวัดพะเยา ชีวิตราชการที่
ผ่านมาอยู่ต่างจังหวัดเสียเป็นส่วน
มาก เมื่อมาอยู่กรุงเทพฯ พบว่า
การครองชีพ ในต่างจังหวัด ไม่ต่ำ
กว่ากรุงเทพฯ นัก โดยเฉพาะ
ในจังหวัดพะเยา ซึ่งต้องพึ่งพิช
ผลจากเชียงใหม่ แต่อยู่ต่าง
จังหวัดก็ยังสามารถออมทรัพย์ได้
มากกว่าอยู่กรุงเทพฯ ๓ แม้ว่าจะถูก
หัก เบี้ยเลี้ยง เป็น ค่าเลี้ยง รับรอง
บ้างเป็นครั้งคราว

อยู่ต่างจังหวัดมานานไม่เคย
มีปัญหาค่าครองชีพเลย เพิ่งจะ
มาเมื่อปี ๒๕๑๕ นี้เอง เมื่อ

ประกาศขึ้นราคาน้ำมัน ข้าราชการ
ต่างจังหวัดที่มีปัญหาค่าครอง-
ชีพจะได้แก่พวกที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่
อื่น

การ แก้ ปัญหา ค่า ครองชีพ
ของ รัฐบาล โดย การ ประกาศ ใช้
บัญชี เงิน เดือน หมายเลข ๒ นี้
เป็นการ แก้ปัญหา ที่ไม่ เหมาะสม
ใน ความ เห็น ส่วน ตัว ควร แก้ ที่
ราคาสินค้าให้ถูกลง อาจจะใช้
การปรับ สวัสดิการแก่ ข้าราชการ
ให้ดีขึ้น เช่น ในด้านอุปโภค
บริโภค และยังคงใช้บัญชีเงิน
เดือนหมายเลข ๑ อยู่ การปรับ
เงินเดือนครั้งนี้ ผู้ที่ได้ประโยชน์
คือผู้ที่ได้เงินเดือนมากกว่า ๕,๐๐๐
ขึ้นไป เพราะได้เพิ่มมาก เหมือน
เช่นตัวเองได้เพิ่มประมาณ ๑,๐๐๐
บาท คือจาก ๕,๒๑๐ บาท เป็น
๖,๒๑๕ บาท ส่วนข้าราชการชั้น
ผู้น้อยไม่มาก ไม่คุ้มค่าครองชีพ
เพราะ ทุกคนต้อง ชื้อของ เท่ากัน
หมดไม่ว่าผู้น้อยหรือผู้ใหญ่

ส่วน ข้อเสนอที่ ว่า ให้ เพิ่ม
เท่ากันหมด ก็ยังคงเป็นปัญหาอยู่
เหมือนกัน เพราะเงินเดือนไม่

ทันราคาสินค้า เพียงแต่ออกข่าว
ว่าจะปรับเงินเดือนใหม่ พ่อค้าก็
ขึ้นราคาสินค้าไปก่อนแล้ว วิธีนี้
เป็นการแก้ปัญหาแบบวิ่งตาม

สำหรับความเห็น ของเพื่อน
ร่วมงาน ในตอนแรกรู้สึกดีใจที่
จะได้เงินเพิ่ม แต่เมื่อคิดดูแล้ว
ได้ไม่คุ้มค่าครองชีพที่สูงขึ้น ผู้-
น้อยหลายรายต้องช่วยตัวเองโดย
นำข้าวกลางวันมาเองทางกรมการ
ปกครองก็จัดสวัสดิการ ช่วยเหลือ
ในรูป สหกรณ์ขาย สินค้าราคาถูก
ทั้งเครื่องใช้และอาหาร รวมทั้ง
รถรับส่ง ส่วนเงินช่วยเหลือบุตร
๕๐ บาท ซึ่งให้มาในราคาเดิมนั้น
มา ๕-๖ ปีแล้ว ก็รู้สึกจะไม่ช่วย
อะไรนัก เพราะราคาสินค้าขึ้น
สูงกว่าเดิมมาก

คุณกิตติ เมืองใจเมตต์
พนักงานธุรการชั้น ๑ กอง
การเจ้าหน้าที่ กรมชล-
ประทาน ลูกจ้างประจำ
รับราชการมาเกือบ ๒๐ ปี

ปัจจุบัน ได้รับ เงิน เดือน
๔,๐๐๐ กว่าบาท มีบุตร ๔ คน

นอกจากปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นแล้ว ควรจัดหาที่อยู่อาศัยให้ข้าราชการด้วย



คนโต เรียน จบ และ ทำงาน แล้ว ยังเหลือที่เรียนอยู่อีก ๓ คน ยังต้องส่งเสียให้เรียน กัน อีก นาน แม้บ้านไม่ได้ทำงานนอกบ้าน ก็ช่วยหารายได้ ด้วยการ สาน ช่างปลาทุ มีรายได้ประมาณวันละ ๕๐ บาท รายได้ก็พอจุนเจือครอบครัวได้ ถ้าพึ่งเงินเดือนอย่างเดียวก็ไม่พอใช้

ที่ปรับ เงินเดือน ให้ไป ใช้ บัญชี ๒ ผู้ใหญ่ก็ได้มากกว่าผู้น้อยเป็นธรรมดา แต่ก็ยังดีกว่าไม่ได้เลย

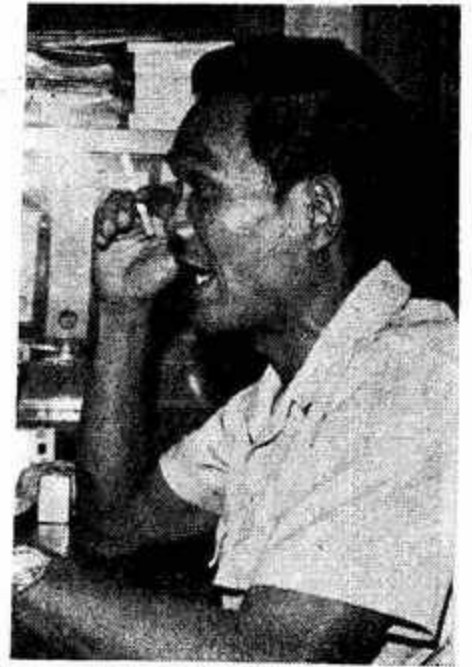
เรื่อง ค่า ครองชีพ สูง ก็มีสาเหตุมา จาก การ ควบคุม ราคาสินค้าไม่ได้ กับข่าวการปรับปรุงอัตราเงิน เดือน ของ ข้าราชการ ออกชว่นานเกินไป แม่ค้าไหวตัวเร็ว ขึ้น ราคา สินค้า ไป รอรับแล้ว

สวัสดิการที่พวกเราได้รับอยู่ทุกวันนี้ เช่น ได้เงินเพิ่มชั่วคราว เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลแล้ว รัฐควรจัดหาที่อยู่อาศัย ให้ ข้าราชการ ชั้นผู้น้อยในแบบเช่าซื้อ เวลาปลดเกษียณ ไปแล้วจะได้มีที่อยู่เป็นของตนเอง

เงินเดือนข้าราชการ ถูก ลดลง ๑๐๐%

คุณเลออน จันทร์แดง บุคลากร ๖ กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนารัฐมชน

การปรับเงินเดือนครั้งนี้ไม่ยุติธรรม เป็นการเพิ่มตามเปอร์เซ็นต์ ซึ่งผู้ใหญ่จะได้เงินมาก



กว่าผู้น้อยมาก มีความเห็นว่าคุณควรใช้ตัวเลขคงที่ในการเพิ่มเงินเดือน โดยแบ่งเป็นกลุ่มต่างๆ เป็นต้นว่า กลุ่มระดับ ๑-๓ ใช้ตัวเลขคงที่ ๑ ตัว ยกตัวอย่างเช่น ๕๐๐ บาท แล้วนำ ๕๐๐ บาทนี้ไป บวก กับตัวเงิน เดือน ที่ได้รับ ปัจจุบัน จากนั้นจึงนำเงินนี้ไปเทียบกับบัญชี เงินเดือน และปรับตัวเลขให้เข้ากับชั้นต่างๆ ในบัญชีเงินเดือน สำหรับข้าราชการระดับสูง ก็ให้ ตัวเลข คงที่ ๑ ตัว เช่นกัน เช่นเพิ่มให้ ๑,๐๐๐ บาท เท่ากันหมด ทำอย่างนี้จะทำให้ช่วงห่าง ของ เงิน เดือน ระหว่างระดับสูงและระดับต่ำลดลง แต่

ก็คงหนีไม่พ้น ต้องถูกร้องเรียนว่า
ไม่เป็นธรรมอีก เพราะได้ขึ้นชั้น
ไม่เท่ากัน

ข้อเสนอที่ให้เพิ่มเงิน ๔๐๐
บาทเท่ากันทุกระดับนั้น ในความ
เห็น ส่วน ตัว คิด ว่า ยัง ไม่ พอ ใจ
เพราะ เงิน เดือน ข้าราชการ ไทย
ปัจจุบันระดับต่ำสุดควรได้เฉพาะ
ตัวเงินเดือน ๒,๐๐๐ บาท จึงจะ
อยู่ได้ เพราะค่าของเงินลดลง
ทุกวัน เงินเดือนข้าราชการถูก
ลดลง ๑๐๐ % เมื่อก่อนเงินเดือน
๔๐๐ บาทซื้อทองได้หนัก ๒ บาท
เดี๋ยวนี้เงินเดือน ๖,๐๐๐ บาทซื้อ
ทองได้ไม่เกิน ๒ บาท

การใช้ บัญชี สอง นี้ผู้ที่ได้
ประโยชน์แท้จริง คือข้าราชการ
ระดับ ๕ ขึ้นไป เงินเดือนของ
ตนเอง ใน ขณะนี้ รับชั้น ๕,๒๐๐
บาท ปรับใหม่ได้เป็น ๖,๒๔๕
บาท ได้เงินเพิ่มประมาณ ๑,๐๐๐
บาท ทั้งนี้เพราะฐานเงินเดือนสูง
เมื่อเพิ่ม ๒๐ % ก็ย่อมได้สูงกว่า
ผู้น้อยทั้ง ๆ ที่กินข้าวแกงเหมือน
กัน ไม่ใช่ว่าจะอยู่กินต่างกัน การ
ได้เงินเพิ่มสัก ๘๐๐ บาท สำหรับ
ผู้ใหญ่ไม่ค่อยเท่าไร แต่สำหรับ

เด็กแล้วมีความหมายมาก

วิธีช่วย ค่าครองชีพข้าราชการ
การอาจทำได้ในแง่ของสวัสดิการ
ด้วย เช่น การเก็บภาษี ควรมี
ตัวเลขแน่นอนว่า ถ้าอยู่กรุงเทพฯ
ขนาดของ ครอบครัว และจำนวน
เงินเดือนเท่าไร จึงจะไม่เก็บภาษี
ความจริง แล้วค่าใช้จ่ายในกรุง-
เทพฯ สูงกว่าต่างจังหวัดมาก
กรุงเทพฯ น่าจะได้ค่ายังชีพมาก
กว่า ค่ารักษาพยาบาล ควรเปิด
โอกาสให้ใช้บริการของเอกชนได้
ด้วย เพราะการบริการในโรง-
พยาบาล ของรัฐ ยังต้อง ปรับปรุง
อีกมาก ข้อนี้ก็ช่วยข้าราชการใน
ด้านสวัสดิการเหมือนกัน

แม้แต่ เรื่อง ค่าเช่าบ้าน ก็
เหมือนกัน การเบิกค่าเช่าบ้าน
ในปัจจุบันไม่เป็นไป ตามข้อเท็จ-
จริง เรื่องนี้ควรจะแก้กฎหมาย
ค่าเช่าบ้านเสียใหม่ ที่เป็นอยู่
เดี๋ยวนี้รัฐก็จะ ไม่ค่อย แจ้งความ
จริงกันนัก น่าจะมีกรรมการ
ตรวจสอบได้ว่าใครมี บ้านอยู่จริง
หรือไม่ เพราะเรื่องนี้หากจะสอบ
กันจริง ๆ ก็สอบได้

นอกจากนี้ การกำหนด
ระดับตำแหน่ง ของทาง ราชการก็
ควรกำหนดให้ สูงขึ้น เหมือนรัฐ-
วิสาหกิจ ซึ่งกำหนดคุณสมบัติ
และลักษณะงานในตำแหน่งเดียว
กับราชการ แต่เขากำหนดให้สูง
กว่าที่ ก.พ. กำหนด จึงทำให้
พลอยได้เงินเดือนสูงขึ้นด้วย

เมื่อขึ้นเงินเดือนแล้วก็ควรมี
มาตรการเร่งรัดการทำงานของ
ข้าราชการให้มากขึ้นด้วย

คุณโกวิท มีกรุณา

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบ

งาน ๓ กองจัดวางระบบงาน

สำนักงานประมาต

ควรปรับ เงินเดือน มานาน
แล้ว เพราะภาวะเศรษฐกิจสูง
ขึ้นเกือบเท่าตัวใน ๓-๔ ปีมานี้
ถ้าไม่ปรับผู้น้อยจะลำบาก ดังนั้น
การเปลี่ยนบัญชี เงินเดือน ครั้งนี้
จึงคิดว่าเป็นธรรมพอสมควร ดี
กว่าไม่ได้ขึ้น แต่เงินเดือนของ
ผู้บริหาร และผู้น้อยมีช่องว่างห่าง
กันมากประมาณ ๑๐ เท่า เคย

อ่านพบในหนังสือว่า ของเมืองนอกห่างกันเพียง ๔-๕ เท่า จึงเห็นว่าโครงสร้าง บัญชีเงินเดือน ควรปรับปรุงใหม่ การแก้ปัญห โดยวิธีนี้ เป็นการ แก้ที่ ปลายเหตุ แต่ก็ไม่ทราบว่าจะแก้ด้วย วิธีใดบ้าง



การ ขึ้น เงินเดือน ของ ข้าราชการครั้งนี้ ไม่คิดว่าจะมีผลต่อราคาสินค้ามากนัก สาเหตุที่ราคาสินค้าสูง เนื่องมาจากน้ำมันขึ้นราคา ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง ราคา สินค้า จึง พลอย สูง ไป ด้วย ฉะนั้นการขึ้นราคาสินค้าจึงไม่ใช่สาเหตุ จากการ ที่ ข้าราชการ ขึ้น เงินเดือน

ภาวะเศรษฐกิจ ของชาติใน

ขณะนี้ กำลังอยู่ในระดับพัฒนา เศรษฐกิจไม่มั่นคง จึงควรใช้ จ่ายอย่างประหยัด การกระจาย รายได้อย่างเดียวไม่ช่วยอะไรมาก ควรมุ่งพัฒนา ประสิทธิภาพ ของ เศรษฐกิจของชาติด้วย เมื่อขึ้น เงินเดือน แล้ว ก็ควร มี มาตรการ เร่งรัดการทำงาน ของ ข้าราชการ ให้มากขึ้นด้วย ควรพัฒนาบุคคล ให้มี ประสิทธิภาพ ในการ ทำงาน รวมทั้งปรับปรุง โครงสร้าง ระบบ ราชการเสียใหม่ให้มีการ ประสาน งานรวดเร็วกว่านี้ หน่วยงานที่ ซ้ำซ้อนกัน ก็ควร ปรับปรุง โครงสร้างระบบ ราชการ เสียใหม่ให้มีการ ประสานงาน รวด เร็ว กว่านี้ หน่วยงานที่ซ้ำซ้อนกันก็ควรปรับปรุงใหม่ด้วย

สุดท้ายนี้คิดว่าควรมีการวางแผนเรื่องเงินเดือนขึ้นไว้ล่วงหน้า โดยกำหนด การปรับเงินเดือนให้ มีมาตรการ เมื่อค่าครองชีพสูง ตูตขึ้น ผู้บริโภคแล้ว เห็นว่า ควร ปรับเงินเดือนให้ ก็ควรปรับเสีย ก่อนโดยไม่ต้องคอยให้ข้าราชการเดือดร้อนลำบากแล้วจึงปรับให้

ผู้ใหญ่ก็คิดถึงจิตใจของผู้น้อย เหมือนกัน แต่คงไม่มากเท่า คิดถึงตัวเอง



คุณสมศักดิ์ ธนบุญ
นักการ สำนักงบประมาณ

ได้เงินเดือน ๆ ละ ๑,๓๕๐ บาท หากใช้บัญชีสองจะได้เพิ่ม ประมาณ ๕๐๐ บาท ก็รู้สึกพอใจ ค่าใช้จ่าย ขณะ นี้ คิดว่า เพียง พอ เพราะ หลังจาก แต่ง งาน แล้ว งด เที่ยวเตร่ เดือนนี้มีเงินฝากประจำ เดือนละ ๒๐๐ บาท ภรรยา ก็ทำ งานราชการเช่นกัน ปีหน้าเป็น ต้นไปเมื่อได้เงินเพิ่ม แม้ค่าครองชีพจะสูงขึ้น ก็ยังมีความรู้สึกว่าได้

เงินเพิ่มมากขึ้น และควรจะมีเงินเหลือมากขึ้นด้วย และคิดว่าน่าจะอยู่ได้ใน ค่าครองชีพ ที่จะเปลี่ยนไป คนที่แ่กว่าเรายังมีอีกมาก

การใช้บัญชี ๒ นี้ ถ้าคิดตามความรับผิดชอบก็ยุติธรรมดี ผู้ย่อยรับผิดชอบน้อย เงินเดือนก็ให้พอดี ผู้ใหญ่รับผิดชอบมากก็ได้เงินเดือนมาก ถ้าจะให้เงินเพิ่มในตัวเลขที่คงที่ ผู้ย่อยก็อยากได้ แต่ผู้ใหญ่คงไม่ชอบ ท่านเป็นคนคิดออกมาเองว่าจะให้เท่าไร แล้วก็ออกมาในรูปของเปอร์เซ็นต์ ผู้ใหญ่เองก็คิดถึงจิตใจผู้ย่อยเหมือนกัน แต่คงไม่มากเท่าคิดถึงตัวเอง ใคร ๆ ก็คิดถึงตัวเองก่อนเป็นธรรมดา จึงดูไม่ค่อยเป็นธรรม แต่ก็คุ้มเมื่อดูในแง่ของ ความ รับผิดชอบ ของงาน

การที่พิจารณาว่า ควรขึ้นค่าครองชีพดี หรือขึ้น เงินเดือนดีนั้น เห็นว่า ขึ้นเงินเดือนดีกว่า เพราะ มีผล ต่อ บำเหน็จ บำนาญ การขึ้นเงินเดือน ข้าราชการ มีผลทำให้ราคาสินค้าในตลาดเพิ่มสูง

ขึ้น เงินเดือนข้าราชการขึ้นตามไม่ทันราคาสินค้า รัฐบาลน่าจะควบคุมราคาสินค้าด้วย ควรตั้งเป็นแบบ สหกรณ์ ขาย สินค้า ในราคาถูกรเราจะได้ไม่ต้อง ชื้อของราคาแพง พ่อค้าตามตลาดขายสินค้าไม่ตรงตามราคาควบคุมเลย

นอกจากนี้ มีความ เห็นว่า ถ้าค่า ครองชีพ สูงขึ้น อยู่เรื่อย ๆ ควรจะปรับเงินเดือนทุก ๕ ปี แต่ ถ้าค่าครองชีพ ไม่สูงขึ้น ก็ไม่ควรปรับ เพราะได้ปีละขั้นอยู่แล้ว

ควรช่วยเหลือในด้าน การให้สวัสดิการแก่ข้าราชการ ไม่ควรช่วยเป็นตัวเงิน

คุณวีรวัดณ์ เจาะจิตต์ แรงงานจังหวัดนนทบุรี

เพิ่มเงินเดือนในอัตราส่วนประมาณ ๒๐ % นี้ ในความเห็นส่วนตัวว่าไม่น่าจะพอ เพราะค่าครองชีพ และราคาสินค้าอย่างสูงขึ้นมากทีเดียว ทุกวันนี้แม่บ้านไปจ่ายตลาดบ่นเหลือเกิน เพราะ

ราคาสินค้า ที่รัฐบาล ควบคุม ก็ไม่สามารถ หา ชื้อได้ ใน ราคา นั้น ควรช่วยเหลือ ในด้าน สวัสดิการ เช่น จัดหาเครื่องอุปโภค บริโภค ที่จำเป็นต้องใช้ในชีวิตประจำวัน มา จำหน่าย ในราคา ถูกลงกว่า ท้องตลาด หรือจ่ายเป็นคูปองให้ แต่ไม่ควรช่วยเป็นตัวเงิน

การรักษาพยาบาลก็เหมือนกัน ปัจจุบันนี้หากไปรับการ รักษา พยาบาล จาก โรง พยาบาล ของ ทาง ราชการ รู้สึก จะไม่ ค่อยสะดวก ผู้คนก็เลยเบนไปรักษา กันในสถาน พยาบาล ของเอกชน หรือคลินิก ซึ่งก็อยากให้รัฐบาล ได้ช่วยค่ารักษาบ้าง หากไปรักษา ตาม สถาน พยา บาล ของ เอกชน ควรเปิดให้เอกชนเข้ามารับใช้ใน เรื่องนี้บ้าง

การที่เสนอเพิ่มเท่ากัน ๔๐๐ บาททุกระดับ ไม่เห็นด้วย ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่เพิ่มเท่านี้ก็ไม่พอ ยิ่งระดับสูงขึ้น งานสังคมก็มากขึ้น ค่าใช้จ่ายก็มากตามไปด้วย

ปัญหาอีกอย่างที่ควรพิจารณา คือเรื่องที่อยู่อาศัย สิทธิการเบิก

ค่าเช่าบ้าน ไม่เป็น ธรรมชาติเลย
ฉะนั้นรัฐบาลน่าจะมึนโยบายจัด
หาที่อยู่อาศัยให้ ข้าราชการทุกคน
พวกที่ไปเช่าบ้าน หากมีหลัก-
ฐานจริง ก็ให้ เป็น ค่าเช่าบ้านไป
ถ้า คนไหน ไม่มี สิทธิ เบิก ค่าเช่า
บ้าน ก็ต้องเอาเงินเดือนไปผ่อน
ส่งแล้วเงินเดือนก็ไม่พอใช้

แล้วแต่รัฐบาลจะให้เท่าไร ก็
รับเท่านั้น



ส.ค.ท. สุพรรณ อ้วนเจริญ
ดำรงบ่อหมายหน้าทำเนียบ
รัฐบาล

เงินเดือนที่ได้รับอยู่ ๑,๑๖๕
บาทนั้นไม่พอใช้ แม้ว่าจะปรับ
ค่าครองชีพก็ยังไม่พอใช้อยู่ดี ของ
ขวัญปีใหม่ที่รัฐบาลมอบให้ในรูป
ของการปรับอัตราเงินเดือน ชั้น
ผู้น้อยได้น้อยกว่าผู้ใหญ่ มีความ
เห็นว่ายุติธรรมที่สุด ความเห็น
อื่นๆ ไม่มี แล้วแต่รัฐบาลจะให้
เท่าไรก็รับเท่านั้น

อยากให้รายได้ของข้าราชการ
สมฐานะ และศักดิ์ศรีกับความ
เป็นข้าราชการเหมือนในสมัย
ก่อน

คุณศรีพงษ์ สระวาดี
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

การที่ให้ ปรับเงินเดือน
ข้าราชการโดยใช้บัญชีสอง จะ
ว่าดีก็ได้ ไม่ดีก็ได้ ส่วนดีก็คือ
ข้าราชการมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่ยังไม่
ดีที่สุด เพราะเมื่อ เทียบกับสมัย
ก่อน รายได้ของข้าราชการกับค่า
ครองชีพดีกว่าสมัยนี้มาก สมัย

ก่อนถึงแม้ว่าจะได้เงินเดือนน้อย
แต่ค่าของเงินสูง ในปัจจุบันถึง
เพิ่มให้อีก ๒๐ % โดยทั่วไปก็ไม่
พอเนื่องจากไม่ทัน กับค่าครองชีพ
เงินเดือน สมัยก่อน ได้รับ มาแล้ว
ยังเหลือพอมีเก็บไว้ใช้ยามแก่เฒ่า
ได้ แต่สมัยนี้ได้มาพอใช้ไปเดือน
หนึ่ง ๆ ก็เป็นบุญแล้ว

การ ประกาศให้ปรับใช้เงิน
เดือนในอัตราใหม่ก็มีผล กระทบ
กระเทือน กับ ราคา สินค้าเหมือน
กัน แต่ถ้ามีมาตรการในการควบ
คุมสินค้าไว้ได้ ก็คิดว่าเงินที่ได้
เพิ่มมานี้พอจะมีประโยชน์มากขึ้น
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สินค้าที่จำเป็น
แก่ การ ครองชีพ ควร ควบคุม ให้
ขายราคาเดียวกันทั่วประเทศ แต่
ที่เป็นอยู่ทุกวันนี้การณ์ กลับเป็น
ว่า สินค้าที่จำเป็นเช่นข้าวสาร
น้ำมัน สบู่ ยาสีฟัน หรือข้าว
ของที่จำเป็น ต้องกินต้องใช้อยู่ทุก
วัน ไม่ได้ขายราคาเดียวกันทั่ว
ประเทศ แต่ในขณะที่เดียวกันของ
ที่ไม่จำเป็นแก่การครองชีพ เช่น
บุหรี่ยกลับควบคุมให้ขายราคาเดียว

กันได้ทั่วประเทศ จริงอยู่วิธีการ อาจจะไม่ยากมาก แต่ก็อาจจะ ควบคุมได้ เมื่อราคาสินค้าไม่ เท่ากันอย่างนี้ ข้าราชการที่รับ ราชการอยู่ในต่างจังหวัดจึงคล้าย ๆ ถูกลดเงินเดือน คือตัวไปทำงาน ในท้องที่กันดาร แต่กลับต้อง ซ้อสินค้าบางอย่างที่จำเป็นแก่การ ครองชีพแพงกว่าข้าราชการที่ทำงาน อยู่ในกรุงเทพฯ

หากไม่ปรับ เงินเดือน เพิ่ม ขึ้นก็ควรจะเป็นไปในรูปแบบการ จัดสวัสดิการ ให้แก่ ข้าราชการ เช่น จัดเป็น ร้าน ค้า ของรัฐ จำหน่ายสินค้าที่จำเป็นต้องใช้ใน ราคาอุดหนุน ของ ที่นำมา ขายก็ จำพวก เครื่องเขียน แบบเรียน เครื่อง นุ่ง ห่ม เครื่องอุปโภค บริโภค เป็นต้น

เรื่องเงิน ค่าช่วยเหลือบุตร ที่ให้คนละ ๕๐ บาท เดียวนี้มัน มีความหมายอะไร เดียวนี้เด็ก เล็ก ๆ ไปโรงเรียนก็ ๑๐ บาทแล้ว ยิ่งโตขึ้นก็ยิ่งใช้มาก ค่าช่วยเหลือ บุตรก็ให้เพียงอายุ ๑๘ ปีเท่านั้น


ควรจะให้ตลอด ไปจนถึง ชั้นอุดม ศึกษา และควรให้เบิกค่าเล่า เรียนได้จนถึง ระดับดังกล่าวด้วย

ด้านที่พักอาศัย ของข้าราชการ นี้ก็จำเป็นมาก ปัจจุบันยังมี วิธีการที่ลึกลับกันอยู่ บางส่วน ราชการมีน้ำไฟให้ใช้ฟรี แต่ บางส่วนราชการก็ไม่มีที่พักอาศัย ให้ ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่ เดือดร้อน ที่อยู่ และ กระทบกระ เทือนค่าใช้จ่ายต่อเดือนเป็นอย่าง ยิ่ง

เรื่องเจ็บ บ่วย ต้อง รับ การ รักษาพยาบาลก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง ที่สำคัญมาก การไปรับการรักษา ที่โรงพยาบาลของรัฐบาลบางครั้ง ก็ไม่สะดวกนัก แล้วก็ต้องไปหา หมอในเวลาราชการ ทำให้เสีย เวลาการทำงาน เมื่อเป็นอย่างนี้ ก็ต้องเสี่ยงไปหาหมอ ที่คลินิก ก็มี ปัญหาเสียอีก คือ เบิกค่ารักษา พยาบาลไม่ได้ เรายังไม่มีความ จำเป็นถึงขนาดต้องมี โรงพยาบาล เฉพาะข้าราชการพลเรือน เพราะ ข้าราชการมีทั่วไปหมดทั่วประเทศ

แต่ถ้าเพิ่มจำนวนแพทย์ เพิ่ม จำนวนโรงพยาบาลมากขึ้น หรือ จัดแผนก รับ ตรวจ รักษา เฉพาะ ข้าราชการก็จะทำให้ดีขึ้น การมี แผนก เฉพาะ ข้าราชการ เป็น สัด ส่วน มีผลดีคือ

๑. อำนวยความสะดวกให้ ข้าราชการพลเรือน
๒. สามารถตรวจสอบได้ ว่าข้าราชการไปรับการรักษาจริงหรือไม่ (ใน กรณีที่ลาผู้บังคับบัญชา ไปโรงพยาบาล)

ทุกวันนี้เรายังมีข้าราชการ ที่มี สมรรถภาพสูงอยู่ จำนวนมาก แต่ ข้าราชการ เหล่านี้ ทาง บริษัท เอกชนมักจะแย่งตัวไปจากราชการ เพราะ เรา แข่ง ชัน กับ ทาง ด้าน เอกชน ไม่ได้ เรื่องเงิน เดือน ฉะนั้น จึงอยากให้ รายได้ ของ ข้าราชการสมฐานะ และศักดิ์ศรี กับ ความ เป็น ข้าราชการ เหมือนใน สมัยก่อน 

ท่านเคยหยุดคิดบ้างไหมว่า ท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเพียงพอ
หรือยัง

วิเคราะห์การปฏิบัติงานของตนเอง

ตอนนี้ปีใหม่แล้ว และเราท่านทั้งหลายก็ได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ตามอัตรา
บัญชีใหม่ รวมทั้งสำนักนายกรัฐมนตรีก็ได้กำหนดมาตรการเร่งรัดการปฏิบัติราชการ
เพื่อให้การดำเนินงานของรัฐบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในฐานะที่ท่านเป็นข้าราชการ
คนหนึ่ง ท่านเคยหยุดคิดบ้างไหมว่าท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเพียงพอ
หรือยัง และท่านเคยกำหนดแนวทาง หรือมีความตั้งใจจะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้
ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

ขอให้ท่านพิจารณาคำถามต่อไปนี้ เปรียบเทียบกับสภาวะการทำงานที่ท่าน
ปฏิบัติอยู่ และเขียนคำตอบ “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” ท้ายคำถาม

๑. ท่านเข้าใจถึงขอบเขตของงานในหน้าที่ ของท่านอย่างไร

และทราบว่างานนั้นมีความสัมพันธ์ต่อหน่วยงาน

๒. ท่านได้ช่วยประสานงาน และลงมือ

ปฏิบัติงานบางอย่างด้วยตนเอง ถ้ามีความจำเป็นหรือไม่

๓. ท่านได้ตั้งใจทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือไม่

๔. ในการปฏิบัติงานท่านได้พยายามควบคุมค่าใช้จ่ายมิให้สูงเกินไปหรือไม่

๕. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานท่านได้วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และพยายามแก้ปัญหาอย่างมีระบบหรือไม่

๖. ในการปฏิบัติงานท่านได้กำหนดลำดับความสำคัญของงาน และหลักปฏิบัติงานที่มีความสำคัญลำดับต้นก่อนหรือไม่

๗. ท่านได้วางแผนงาน ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง ๆ หรือไม่

๘. ในการปฏิบัติงานท่านได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถปฏิบัติได้ และใช้วัตถุประสงค์นั้นเป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติงานหรือไม่

๙. ท่านได้พยายามปรับปรุงการทำงาน และนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้หรือไม่

๑๐. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานหรือไม่

๑๑. ท่านได้รวมกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้าย ๆ กันไว้ด้วยกัน เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานหรือไม่

๑๒. ท่านได้สำรวจไว้บ้าง หรือไม่ว่า ท่านใช้เวลาทำอะไรบ้าง

๑๓. ท่านเคย ครอบคลุม เวลา ปฏิบัติงาน ของผู้อื่นโดยไม่จำเป็นหรือไม่

๑๔. ก่อนที่จะติดต่อผู้เกี่ยวข้อง ประชุม หรือ โทรศัพท์ เรื่องเกี่ยวกับงาน ท่านได้ เขียน หัวข้อสำคัญ ๆ และเรื่องที่ ต้องการ จะพูด ไว้ล่วงหน้าหรือไม่

สำหรับข้อ ๑๕ — ๑๙ นี้ ใช้สำหรับผู้ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๕. ท่านได้แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านทราบถึงความสำคัญของงานที่เขาทำอยู่หรือไม่

๑๖. ท่านได้วางแผนเกี่ยวกับการใช้กำลังคนในหน่วยงานให้สมดุลย์กับปริมาณงานหรือไม่

๑๗. ท่านได้แบ่งงาน มอบหมายอำนาจ และความรับผิดชอบ ให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านให้เหมาะสมกับความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่หรือไม่

๑๘. ในการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาท่านใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายหรือไม่

๑๙. ท่านเคยวิเคราะห์และประเมินผลวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านหรือไม่

ถ้าท่านตอบรับว่า “ใช่” สำหรับคำถามในแต่ละหัวข้อ แสดงว่าท่านได้ปฏิบัติงานในแนวทางนั้นอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว แต่สำหรับคำถามบางข้อที่ท่านตอบ ปฏิเสธว่า “ไม่ใช่” หรือ “บางตัว” ก็ขอให้ท่านพิจารณาว่า หากจะปฏิบัติตามแนวความคิดนั้น ๆ จะช่วยให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่



การเมตตาตนเอง คือให้นักสงสารตัวเองให้มากกว่า ถ้าโกรธแล้ว ใจมันก็จะเจ็บ
กายมันก็จะเครียด คนรอบข้างเราจะเดือดร้อนตาม ๆ กัน

เรื่อย ๆ เรียง ๆ เรียงความไปเรื่อย ๆ

โดย...สีรา คิ้วสั้น

บอกกล่าว

หนักใจครับ ผมหนักใจ ด้วยท่านหัวหน้าประชาสัมพันธ์ได้บอกให้ผมเขียนเรื่องให้พระเดช
พระคุณอ่าน ทั้งยังได้โฆษณาล่วงหน้าแถมจำแนกตำแหน่งของผมให้ด้วยว่า เป็นนักเขียนอาวุโส เป็น
ทำนองเจียงเล่าในสำนักยุทธจักรอีกด้วย ผมจึงต้องแสดงความทุเรศให้ปรากฏแก่ท่านทั้งหลายอีกแล้ว

ก็มานึกดูว่าจะเขียนเรื่องอะไรดีความคิดฝ่ายข้างเกเรว่า ชักดาบเลย อย่าไปเขียนเลยหลับ ๆ
ตื่น ๆ เดือนละหมื่นห้าดีกว่าฝ่ายข้างสติคิดว่า เขียนเถอะ เขียนไปเรื่อย ๆ ไม่ต้องกลัวรอกหน้าเรื่องธรรมะ
ธรรมโมโจโฉอ้วนเสี้ยว ก็เขียนได้ นึกอะไรก็เขียนไป เรื่องปรับปรุงงาน การทำผดวินัย การฝึกจิตฝึกใจ
นินทากาล สัพเพทระ แม้แต่เรื่องการแทงหวยเถื่อนก็อาจเขียนให้ท่านอ่านกันได้ในที่สุกความคิดข้างดี
เป็นฝ่ายชนะ ผมจึงต้องมานั่งหลังแข็งพรรณนาคความอยู่อย่างนี้

เพื่อน

ผมเป็นคนมีเพื่อนมาก ด้วยมีดาวเสาร์เจ้าเรือนสหัชชะกุมลัคนาเป็นราชาโชค เวรกรรมตัน ให้ไปเกิดแถววัดลิงขบ โดหน้อยไปอยู่ตลาดมหานาค เรียนหนังสือแถวบ้านญวนและทำพระจันทร์แล้ว ไปได้งานทำที่ศาลาลูกขุนใน ผมจึงมีเพื่อนเยอะ ตั้งแต่เด็กวัด คนตลาด จนถึงขุนศึกขุนนางต่าง ๆ เพื่อนหลายคนมีอิทธิพลต่อชีวิตจิตใจของผมมาก คือทำให้ชีวิตมีความสุข อบอุ่น หายหงุดหงิด หายทุกข์ หายโศกได้ บางคนช่วยให้หายโรคหรือเป็นโรคด้วย เพื่อนบางคนเป็นเพื่อนตายคือได้ตายสนิทเรียบร้อยไปแล้ว ที่พาล้อมมาทั้งหมดนี้ก็เพียงเพื่อจะบอกว่าคำว่า "เพื่อน" สำหรับผมนั้น มีความหมายดีจัง สนุกจิง ยากที่จะหาสิ่งใดเสมอเหมือนได้

ผมอยากให้เราทุกคนใน ก.พ. เป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน หัวหน้าเป็นเพื่อนกับลูกน้อง ซีน้อย เป็นเพื่อนกับซีใหญ่ ทุกคนมีความสำคัญเท่า ๆ กันทุกคน ต่างคนต่างทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ต่างคนต่างไม่โกรธกัน เลียงกันได้ ชัดแย้งกันได้แต่ไม่โกรธ ถ้าเป็นอย่างนี้สุขภาพจิตของพวกเราก็จะดีหนักหนา เพราะเหตุใดหรือ? เพราะวันหนึ่ง ๆ นั้น เราใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงานมากกว่าที่ใด ๆ บางทีจะมากกว่าที่บ้านเสียอีก ที่บ้านนั้นถึงจะอยู่นานหน่อยแต่เราอนเสีย ๖ ชั่วโมง ๗ ชั่วโมง บางคนต้องธรรมเนียมสารนอนถึง ๑๑ ชั่วโมง ๑๒ ชั่วโมง ก็มี ดังนั้น ถ้าที่ทำงานเราเต็มไปด้วยเพื่อนดี ๆ ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน ชีวิตก็จะสุขสันต์ธรรมดาขึ้น ตรงกันข้าม ถ้าในที่ทำงานเต็มไปด้วยความขุ่นข้องหมองมัว เข้าขึ้นมาเราต้องมาประจัญหน้ากับพม่าข้าศึกทั้งวัน มีช้ำมีน่านเราคงจะต้องฟุ้งซ่าน ก้านดำก้านแดง น้ำร้อนน้ำชา ข้าวเย็นเหนือข้าวเย็นได้ บ้า ๆ บอ ๆ ไปตาม ๆ กัน

ฝรั่งนั้น เขาพยายามหลีกเลี่ยงที่จะหาวิธีให้ที่ทำงานมีความสุขสนาน บ้างก็ใช้วิธีเอาเงินเข้าทุ่มให้คนงานมีเงินเดือนเยอะๆ ปรับอากาศให้เย็นฉ่ำ ประดับประดาที่ทำงานให้ประดับประดา สร้างสันถวการ (หมายถึงความถึงสันทนาการครับ) สร้างความรักหมู่รักคณะกลุ่มพลวัตร (อะไรก็ไม่ทราบ) ขึ้นมา บ้างก็หาอุบายกลวิธีต่าง ๆ นา ๆ มาช่วยอีก แต่ผมก็เห็นว่าไม่มีของพวกนี้แล้ว ฝรั่งก็ยังทะเลาะกันเป็นบ้าหลังอยู่ดีวิธีทางพุทธศาสนาไม่ได้ ไม่ต้องเสียอัฐ เสียพัพ อะไร

ทางพุทธศาสนาใช้วิธีรวบรัดง่ายตาย ยิ่งคือบังคับใจของแต่ละคนไม่ให้โกรธให้ทุกคนเป็นเพื่อนมนุษย์ที่ดีต่อกัน เมื่อไม่โกรธเสียแล้วเจ้าความหงุดหงิดโมโหโทโสมันจะมาจากไหนเล่า?

ความโกรธ

พระท่านว่า ความโกรธ เป็นทุกข์อย่างยิ่ง ท่านว่า ปฐมบรมรากเหง้าแห่งทุกข์ทั้งหลายนั้นเมื่ออยู่ใต
รากคือ ราคะหนึ่ง โมหะหนึ่งและโทสะอีกหนึ่ง ความโกรธ ทำให้เป็นทุกข์ทั้งทางจิตใจ และทางร่างกาย
ในทางจิตใจนั้น ความโกรธเป็นสมุฏฐานให้ทำบาปกรรมต่าง ๆ นา ๆ ตั้งแต่บาปน้อย ๆ ไปจนถึงบาปใหญ่ ๆ
ซึ่งบาปกรรมจะตามสนองอย่างไม่ต้องสงสัย ความโกรธอาจทำให้จิตใจโหดเหี้ยมอำมหิตอุกฉกรรจ์หนักหนา
สาหัสอย่างตั้งโต๊ะทีเดียว คนที่โกรธอยู่เสมอ ๆ นั้นจะทำให้ไม่ฉลาดไม่มีปัญญาซึ่งเต็มขีดความสามารถ
เพราะความโกรธ ทำให้สติสัมปชัญญะพื้นเพื่อนไป ทำให้จิตใจขุ่นมัว เกิดความงี่เง่าขึ้นมาแทน ความใสสว่าง
ของจิต กล่าวตามมาตของหนังสือกำลังภายในได้ว่า คนมักโกรธจะมีรังสีแห่งความทารุณเหี้ยมโหด ผู้คน
พบบทเห็นจะไม่อยากเสวนาสันถวดด้วย ดูปราดเปรียวจะเห็นเป็นคนที่จะต้องตอแยอย่างยิ่ง



ในทางร่างกายนั้น ความโกรธจะก่อให้เกิดสารชนิดหนึ่ง (เรียกว่าอะไรพมก็จำไม่ได้ต้องถาม
ท่านคึกฤทธิ์ ดู ท่านเขียนไว้) สารนี้เป็นพิษแก่ร่างกายคล้ายยาพิษ ความโกรธทำให้ร่างกายแก่เกินวัย
เวลาโกรธหน้าตาทุเรศอัปลักษณ์ ยิ่งโกรธมากยิ่งขึ้นทุเรศหนักขึ้นตามระดับองศาแห่งความโกรธ พระท่าน
จึงว่า คนหน้าตาน่าเกลียดนั้นเพราะชาติปางก่อนได้โกรธไว้มาก แม้ชาติปางนี้ก็พอจะเห็น ๆ กันอยู่ เพราะ
เวลาโกรธหน้าตาจะเปลี่ยนไปเหมือนยักษ์เหมือนมาร บางคนเหมือนเปรตเหมือนอสูรก็มิ น่าเกลียดที่สุด
ความโกรธทำให้เกิดไฟพิษเผาผลาญร่างกาย พอแก่เข้าหน้าตาจะอยู่ยงเหยงยิบเยนอย่างยิ่ง บางคนโกรธ

จนรากเลือดตายอย่างจิวี่หรือโกรธจนเส้นโลหิตแตกเป็นอัมพาต เพราะความอ้ำหืด หรือไม้กัไฟธาตุ
แตกดับ กลับบ้านเก่าไปเลย ทุเรศที่สุด ความโกรธจึงเป็นโทษยิ่งนัก

เหตุแห่งความโกรธ

ข้อนี้ไม่ต้องเขียนก็ได้ แต่เพื่อให้เป็นไปตามสูตร ก็เลยเขียนให้ท่านอ่านเล่นดีกว่าอยู่เปล่า ๆ
เหตุแห่งความโกรธนั้นแบ่งได้เป็นเหตุภายนอกและเหตุภายใน เหตุภายนอกได้แก่คนอื่นหรือเหตุอื่นเช่น
ฝนฟ้าไม่ตกต้องตามฤดู เป็นหิตเป็นเหา แหวงหวายไม่ถูก เป็นต้น เหตุภายนอกส่วนใหญ่มักจะเป็นเรื่องของ
คนอื่นทำให้เราโกรธ คนอื่น ๆ นี้ไม่ดีทั้งนั้น เราคิดคนเดียว คือชอบยั่วโทสะเราอย่างยิ่ง บางคนดูเหมือน
เกิดมาเพื่อจะขัดใจเราลูกเดียว จะไปอาบน้ำก็ไม่ให้ไป จะไปหัวทกกันชีวิตก็ไม่ยอม พิลึกแท้ ๆ บางคนมี
นิสัยคล้ายบ้าง คือ ช่างยุ ช่างนินทา ช่างใส่ไฟ ช่างเขียนบัตรสนเท่ห์ เขียนใบปลิว กระแนะกระแหน
แส่หาเรื่อง บางคนคล้ายเสียชอบดุด่าว่ากล่าวคำรามฮัมแฮ่ทั้งวัน บางคนคล้ายแรด บางคนคล้ายแรด ๓ ตัว
คือ แล่ดที่สุด บางคนชอบแย่งตำแหน่งเราเรื่อย ๆ บางคนเป็นโรคลักปิดลักเปิด แปลอีกอย่างหนึ่งว่าบาด
เดี่ยวดีบาดเดี่ยวร้าย ตอนเช้าเฮฮาทั้งอยู่ดี ๆ หน่อยตอนเย็นกลับจับเข้าถามเสียนี้ว่าเมื่อเข้าคุณมาลวงเกิน
บิดามารดาผมทำไม บางคนถูกเมียด่าทอมาจากบ้านไม่กล้าเถียงพอมายังที่ทำงานมาหัวเสียใส่เราแทนโฮ้ย
ร้อยสี่แปดอย่าง ชี้เกี่ยจาระไน เอาเป็นว่าคนที่บ้านที่ทำงานมีอยู่มากมายที่ชอบยั่วโทสะเราทุก ๆ วัน' แล้ว
จะไม่ให้เราโกรธยังไง

เหตุภายในได้แก่ตัวเราเอง คืออย่างที่โบราณท่านว่าคนเรานั้นพอเกิดมาก็มี "กิเลสพันห้า
ต้นหาร้อยแปด" ติดตัวมาด้วย เมื่อมีกิเลส ต้นหา บานตะโไทย่างนี้แล้ว ก็ย่อมจะต้องพบกับความผิดหวัง
อยู่ช้วนตาปี ผิดหวังเข้าก็ร้องไห้ซึ่มูกโป่งบ้าง ซึ่มกะทือบ้าง โกรธแค้นบ้าง ยิ่งรักมากเท่าใดก็ยิ่งแค้นมาก
เท่านั้น กล่าวได้ว่า เมื่อเกิดมาเป็นมนุษย์นั้น ต้องมีเรื่องให้เราต้องโกรธอยู่ทุกวี่ทุกวันเป็นปกติธรรมดา
บางทีวันหนึ่งมีเรื่องให้โกรธหลายครั้งทีเดียว พระท่านจึงว่าความโกรธเป็นทุกข์

เลิกโกรธ

การเลิกโกรธมีคุณค่ามหาศาล สามารถปิดกั้นอบายหรือบ้องกันไม่ให้ตนรอกได้หลายขุมเพราะ
เมื่อไม่โกรธการทำบาปก็จะน้อยลง เหลือการทำบาปในทางราคะและโมหะเท่านั้น เท่ากับปิดประตูรอกไป
หนึ่งในสามประตู นอกจากนี้การไม่โกรธจะช่วยให้เกิดเมตตาธรรมขึ้นในกมลสันดานทำให้ ใ้บุญขึ้น

สวรรค์ เสวนากับเทพบุตรเทพธิดาได้เป็นครั้งคราวอีกด้วย เกิดก็หนักสวยเท่านั้นหน ร่างกายก็จะไม่ขับพิษร้ายออกมา และข้อที่สำคัญที่สุดก็คือ เมื่อต่างคนต่างไม่โกรธกันแล้ว ที่ทำงานก็จะมีแต่คนสวย ๆ เทพบุตรเทพธิดาทั้งนั้น งานการก็จะเขย่งแก้งก้อยก้าวกระโดด ได้ประโยชน์ต่อตนเองและต่อส่วนรวมเป็นอย่างยิ่ง

ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จะเสนอแนะให้ท่านทั้งหลายทำงานแบบเออออห่อหมกกันไปหมดการทำงานนั้นต้องมีความเห็นต่างกัน ต้องขัดแย้งกัน งานจึงจะเจริญและรอบคอบ แต่การขัดแย้งไม่ได้หมายความว่าผู้ขัดแย้งจะต้องโกรธกันด้วย การงานในหน้าที่ของเราถ้าเห็นว่ามันไม่ถูกต้องอย่างไรจะทำให้ดีขึ้นได้ด้วยวิธีอื่นอย่างไร เราน่าจะต้องหยิบยกขึ้นมาพูดกัน ผู้เสนอควรจะเสนอด้วยความสุภาพและตรงไปตรงมา ไม่ควรอย่างยิ่งที่จะเสนอด้วยความโกรธ ผู้รับข้อเสนอนั้น ก็ควรจะขอบคุณผู้เสนอเสียด้วยซ้ำ ไม่ควรโกรธ อนึ่ง การสั่งการ การตักเตือน การลงโทษลูกน้องก็เช่นเดียวกัน เมื่อจำเป็นก็ต้องทำ ถึงรู้ว่าลูกน้องจะโกรธก็ต้องพูดต้องทำ แต่เราทำไปด้วยความไม่โกรธ และด้วยความเมตตา

ถึงตอนนั้นแล้ว ท่านอาจจะนึกว่าเออพูดเอาแต่ได้ อยู่ ๆ จะไม่ให้โกรธ นึกว่าทำง่าย ๆ หรือผมเห็นด้วยครับว่าการระงับความโกรธเป็นเรื่องยากเย็นแสนเข็ญนัก เพราะเราเคยชินอยู่กับความโกรธมา ชั่วกัป ชั่วกัลป์ อนันตชาติ ความโกรธมันเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติโดยไม่ทันรู้ตัว เหมือนฝมนันตกขี้หมูมันก็ต้องไหล แต่โดยเหตุที่โทษของความโกรธมันมีมากเหลือเกินประกอบกับมีคนเขาทำกันได้จึงได้พูดขึ้นมาที่ว่ามีคนทำได้คือ ยกตัวอย่างเช่นที่วัดซึ่งผมเคยไปบวชมานั้น คนทั้งวัดไม่เคยแสดงอาการโกรธทั้ง ๆ ที่ท่านเจ้าอาวาสเป็นคนที่ว่ากล่าว ตักเตือนทั้งพระ ทั้งคนอย่างแรง ๆ อยู่ตลอดเวลา ผมจึงนึกว่าเมื่อทำได้ที่วัดที่ทำงานก็อาจทำได้ด้วย แม้ได้ไม่หมด ทำได้เพียงคนสองคนก็จะได้กุศลหนักหนา

วิธีเลิกโกรธ

การเลิกโกรธต้องแก้ที่ใจ ถ้าใจมันไม่โกรธเสียอย่างก็หมดปัญหา การแก้ใจมีอยู่หลายวิธี ผมขอสาธยายเพียง ๓ วิธี คือทำให้ใจเกิดความกลัว ไม่กล้าโกรธหนึ่ง ทำให้ใจเกิดความเมตตาสงสารโกรธไม่ลงหนึ่งและใช้วิธีสร้าง “สัญญา” หรือสร้างจินตนาการอีกหนึ่ง แต่ทั้ง ๓ วิธีนี้จะต้องเริ่มต้นด้วยความดำริชอบหรือความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะระงับความโกรธเสียก่อน

ความกลัวทำให้ไม่กล้ากระทำหรือกล้าไม่กระทำเรื่องราวใด ๆ ดังนั้นเมื่อกลัวว่าตัวเราโกรธแล้วจะทำบาป จะชั่ววิน่าเกลียด จะเจ็บไข้ได้ป่วย จะอำมหิตจนเป็นอัมพาต จะถึงแก่กรรม จะตกนรก เรา

ก็จะไม่กล้าโกรธ เราจึงต้องนึกกลัวความโกรธอยู่ตลอดเวลา นึกทั้งวันทั้งคืน ว่าเมื่อไหร่ต้องท่องคาถาว่า “มิโกรธ มิโกรธ” เมื่อนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งขณะที่กำลังโดนยั่วอยู่ ท่านให้ท่องคาถาถึบยั้งกระบังนกลที่เดียว ท่องไปท่องมาขนาดนี้ความโกรธมันยังหน้าด่านอยู่ได้ก็ให้มันรู้กันไป



อีกวิธีหนึ่งเป็นวิธีปฏิรูปจากวิธีแรกคือ การสร้างจินตนาการ หรือ สร้าง “สัญญา” ขึ้นใหม่ เพื่อปฏิวัติความโกรธโดยเฉพาะ วิธีนี้เป็นกลไกที่สร้างขึ้นมาจากตรรกวิทยาที่ว่า คนเรานั้นประกอบไปด้วย ชั้น ๕ ได้แก่รูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ “สัญญา” คือความจำได้หมายรู้ คือ สัญชาติญาณแห่งปฏิกริยา เช่น พอเราเห็นไฟกำลังไหม้กุงเกงเราก็รีบตะปบให้ดับโดยอัตโนมัติ อาการตะปบเกิดขึ้นโดย “สัญญา” อาการโกรธก็เกิดขึ้นโดย “สัญญา” อันเนื่องมาจากมีสิ่งที่ไม่พึงปรารถนามากระทบกายใจเรา เราจึงต้องสร้าง “สัญญา” ขึ้นมาใหม่เพื่อต่อสู้กับสัญญาอันเก่าบ้าง เช่น วาดภาพว่าตัวเราเมื่อโกรธแล้วจะทุเรศอัปลักษณ์จนสุดแสนจะพรรณนา ตัวอย่างเช่น วาดภาพตัวเองเป็นยักษ์มุขีก็ได้ เป็นผีเสื้อสมุทร

ก็ได้ เป็นปรตปากเท่ารูเข็มก็ได้ ซึ่งเมื่อปากเล็กเท่ารูเข็มแล้ว ฟันก็จะเล็กกว่าอวัยวะของมดและถ้าจะให้
หนักหนาสาหัสจริงๆ แล้ว ท่านว่าให้วาดภาพเป็น “อ๊วร้างทั้งหมาเนา” ให้มันรู้แล้วรู้รอดไปเลย

เราหมั่นนึกภาพเราในภาพใดภาพหนึ่งให้ติดตาแล้ว ก็จะมีชัยชนะแก่ความโกรธ

วิธีแก้ความโกรธวิธีที่ ๓ คือเอาเมตตาเป็นที่ตั้ง ซึ่งแยกออกได้เป็นเมตตาต่อตนเองและเมตตา
ต่อคนอื่น

การเมตตาตนเองคือให้นึกสงสารตัวเองให้มาก ว่าถ้าโกรธแล้ว ใจมันก็จะเจ็บกายมันก็จะ
เครียด ก็เลยหันหน้าหันหลังจะบีบบังคับให้เรามีโทษะทั้งวัน ถ้าเราหลงกลมันเราจึงแน่ ๆ ลูกเรา
ผิวเรา เมียเรา คนรอบข้างเราก็จะเดือดร้อนตาม ๆ กัน เรื่องยั่วโทษะนั้นมันมีอยู่ตั้งแต่เข้ายันค่ำ เช่น
เข้าชั้นลูกก็กวนตัว ผัวก็กวนตัว จะมาทำงานอัฐก็หมดรถก็ติด ครั้นตะเกียกตะกายมาถึงที่ทำงาน ใ้ย่า
สำนักเลขาคันเก็บสมุดลงเวลาไปแล้วรีเนี่ย ถึงโต๊ะทำงานก็เจอแต่งานที่น่าอดทนระอาใจทำไป ๆ กำลังได้
ที่นายเรียกเสียแล้ว ใ้ยรู้จะเรียกไปหาพระแสงอะไร? ทำงานว่าดีแล้วเชียวหนา นายก็ว่าไม่ดี พอนายว่า
หนอยช้ำยังพลอยเสียอีก ท้องไส้ก็น่าโมโหจริงๆ บัดเดี๋ยวปวดหนัก บัดเดี๋ยวปวดเบา ยังไม่ทันห้าโมงเช้า
เลย ร้องจะหมาข่าอีกแล้ว ใ้ยใจกับกายมันก็ทะเลาะกันอยู่เรื่อย ใ้ยบอกว่าทิวหนอ ทิวหนอ กายบอกว่า
กินไม่ได้ว้อย อ้วนจนเกือบเท่าโหลกะเทียมแล้ว ยังจะตะบ๊ยะบันกินเข้าไปอีกหรือ? นี่ยังไม่ทันจะเที่ยงเลยมี
เรื่องกวนโทษะนับเป็นสิบเรื่องแล้ว ถ้าเราโกรธเราหงุดหงิดรำไป พออายุ ๕๐—๖๐ ไม้ป่า ๆ เป้อ ๆ ก็นับ
ว่าเฮงเต็มทีแล้ว เมื่อเรามีสตินึกสงสารตัวเองได้อย่างนี้ตลอดเวลา ต่อมามิช้านานความโกรธก็จะค่อย ๆ
จางหายไปจากตัวเรา

เมตตาคนอื่นหมายความว่าถึงสงสารคนที่มาทำให้เราเกิดโทษะ คือเราต้องนึกว่าคนพวกนี้เป็น
คนที่น่าสงสารที่สุด ึ่งเงาที่สุด ตัวเองกำลังจะแยะอยู่แล้ว ยังไม่สำนึกกะลาหัว ยังจะมาหาเรื่องเรอีก ชีวิต
ของคนเหล่านี้ต้องผจญกับความทุกข์ยาก เดือดร้อนผิดหวังมากมายนัก ต้องเศร้าโศก ปรีเวทะ ทุกข์โทมนัส
อุปายาส พลาดหวังต่าง ๆ นา ๆ จะต้องพลัดพรากจากสิ่งที่รัก พลัดลูก พลัดเมีย พลัดผัว กล่าวคือจะ
ต้องแยกหรือตายจากกันไปภายใน ๗ วัน คือ วันอาทิตย์ วันจันทร์ วันเสาร์ วันใดวันหนึ่ง อย่างแน่
นอนที่สุดทำราชการก็จะถูกออก ไม่ลาออก ไล่ออก ก็ออกโดยถูกท่านผู้อำนวยการทรงชัยท่านแจ้เกษียณ
ในตัวก็เต็มไปด้วยของโสโครกต่าง ๆ นับตั้งแต่หัวจรดเท้า เช่น ชีหัว ชีหู ชีมูก ชีฟัน ชีเต่าจนถึงชิตัน
นอกจากนี้ ร้อยทั้งร้อยยังมีตัวหนอนคือเชื้อโรคพยาธิต่าง ๆ อยู่ในร่างกายด้วย เจ้าเชื้อโรคเหล่านั้นต่างก็พา

กันสูบลือดสูบน้ำเนื้อเขาทั้งคืนวันอย่างเอาเป็นเอาตาย แถมยังเอาเขาเป็นกงสีกินอยู่หลับนอน เสพเมถุน เกิด
แก่เจ็บตายในตัวเขานั้นแหละ ตัวเขาเองถ้าไม่ตายเสียก่อนวัย ผลสุดท้ายพออายุ ๘๐—๙๐ ปี ก็เหมือน
ลิงแก่ ๆ ป้ำ ๆ เป๋ ๆ กินแล้วก็ว่ายยังไม่ได้กิน เป็นต้น โอ๊ย มันน่าสมเพชเสียจริง เพียงแต่เขายั่วโทษ
เราเล็ก ๆ น้อย ๆ เรายังจะซ้ำเติมแข่งชกหักกระดูก ด่าทอทำร้ายเขาได้ลงคอรีเนี่ย? ถ้าคิดได้อย่างนี้ตลอด
เวลาแล้ว เราก็กอธเขาไม่ลง พาลจะเมตตาสงสารเขาเสียด้วยซ้ำไป

แต่ที่กล่าวมานี้ มิได้หมายความว่าใครจะทำอะไรเราก็เฉยเสีย เขาตบหน้าเราข้างหนึ่งเราหันอีก
ข้างหนึ่งให้แล้วร้องว่า “เอาสี! เอาสี! ตบชั้นอีกข้างหนึ่งซิจ๊ะ มันจะได้หายเอียง” ไม่ใช่ครับ ผมหมาย
ความมาให้ท่านใจเย็นอย่า กอธ หลีกได้หลีกอโหสิได้อโหสิ แต่ถ้ากรณีมันรุนแรงเกินไป หรือมันจะ
เสียหายแก่ส่วนรวมเราก็ต้องดำเนินการตามควรแก่กรณีด้วยความไม่กอธ เช่น เขามาต่อยเรา เราไม่ต่อย
ตอบ แต่ให้กฎ ก.พ. ต่อยแทนเรา คือทำเรื่องราวกล่าวหาขึ้นตามระเบียบแบบแผน เขาก็จะโดนลงโทษ
เองตามกระบวนเมือง ทีนี้ ถ้าเขาทำอีกก็ให้ กฎ ก.พ. ต่อยอีก ถ้ายังไม่กลัว กฎ ก.พ. ก็เอากฎหมาย
ระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับ ถ้าไม่กลัวอีกก็เล่นรัฐธรรมนูญเลยฉบับไหนก็ได้

สรุป

ขอสรุปครับ สรุปด้วยบาลีนิดหน่อยให้มันขลังและให้เป็นไปตามธรรมเนียมของเรื่องธรรมะ
ธรรมโมดังนี้ “อโกธธา ปรมา ลากา” แปลว่า ความไม่กอธเป็นลาภอันสูงสุด จะทำให้พวกเราเป็นเพื่อน
ที่ดีต่อกัน และจะทำให้ที่ทำงานของเราทำงานขึ้นอีกอ้อโข

ทั้งนี้แหละทั้งนี้ การจะควรมิควรประการใดก็สุดแต่จะควรรจึงขอประทานเสนอเพื่อโปรด
พิจารณา...อาเมน

หมายเหตุ คัดลอกมาจาก “เพื่อน” จุลสารภายในของงานประชาสัมพันธ์ สำนักงาน ก.พ.
ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๒๒

ให้ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามความจำเป็นของงาน ไม่จำกัดเป็นโควตา

การปรับปรุงแนวทางปฏิบัติในการ ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ*

ผู้เขียนได้พิจารณารายละเอียดเรื่องการปรับปรุงแนวทางปฏิบัติในการข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมมาลงในฉบับนี้เนื่องจาก เรื่องการกำหนด ตำแหน่งเพิ่มเติม ในราชการพลเรือน ซึ่งลงพิมพ์ในฉบับที่แล้ว และได้เกริ่นแนวทางแก้ปัญหาในการวางแนวทางปฏิบัติเอาไว้เล็กน้อย เพื่อเป็นการเผยแพร่ให้ท่านผู้อ่าน ข้าราชการ บุคลากรและส่วนราชการต่างๆ ได้ทราบมติ ก.พ. ที่ได้เปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติและวิธีการในการข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมไปจากที่เคยปฏิบัติเดิม โดยจะเริ่มใช้ในบึงบประมาณต่อไป (๑ ต.ค. ๒๓) สำหรับการข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตั้งแต่บึงบประมาณ ๒๕๒๕ เป็นต้นไป และเพื่อจะได้เตรียมดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงใหม่นี้

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖ สำนักงาน ก.พ.

แนวทางปฏิบัติในปัจจุบัน

ก.พ. ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับส่วนราชการใน การขอ กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม ใหม่ไว้ตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/ว ๓ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๒๐ ซึ่งสรุปได้ดังนี้คือ

๑. หลักปฏิบัติ

- ๑) การ ขอ กำหนด ตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้ ส่วน ราชการ ขอเป็น รายปีไป ตามปีงบประมาณ
- ๒) ให้ขอตาม ความจำเป็น ของงานไม่ จำกัดเป็นโควตาไว้
- ๓) ให้กลั่นกรอง การขอ เสียก่อนโดย การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ ควรให้ สอดคล้องกับนโยบายและแผนงาน สำคัญ ของ รัฐบาล และ กระทรวง โดย พยายาม ใช้ อัตรากำลัง ที่มีอยู่ เดิมให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่

๒. หลักเกณฑ์ในการขอ

- ๑) จำนวนที่ ขอให้ขอไปเท่าที่จำเป็น จริงๆ โดยแสดงเกณฑ์การคำนวณ จำนวน ตำแหน่งที่ขอ ประกอบมา ด้วย
- ๒) งานที่ขอตำแหน่งควรให้สอดคล้อง กับอำนาจหน้าที่ของ ส่วนราชการ แผน พัฒนา เศรษฐกิจ และ สังคม แห่งชาติ หรือนโยบายของรัฐบาล

- ๓) ให้จัดลำดับ ความสำคัญ ของงานที่ ขอตำแหน่ง
- ๔) ให้กระทรวง กลั่นกรอง คำขอของ กรมก่อนส่งมายัง ก.พ.

แนวทางปฏิบัติ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ฉบับ ดังกล่าว ได้ถือ ปฏิบัติมา ตั้งแต่ การ ขอ กำหนด ตำแหน่งเพิ่มใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๒๒ เป็นต้น มา จนกระทั่งถึงการขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๒๔ ซึ่งส่วนราชการต่าง ๆ ได้ส่งคำ ขอมายัง สำนักงาน ก.พ. ภายใน เดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๒ นี้ นั้นปรากฏว่าการขอตามแนวปฏิบัติและ มาตรการที่กำหนดไปดังกล่าวมีปัญหาเกิดขึ้นดังนี้

๑. กรมต่าง ๆ ได้ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่มาเป็นจำนวนมาก โดยไม่ได้กลั่นกรอง บาง กรมขอเพิ่มมาถึง ๑๐๐ เปอร์เซนต์ ของอัตรากำลัง ที่มีอยู่เดิม

๒. การ กำหนด ให้ ขอเป็น รายปีไป ทำให้ ส่วนราชการต่าง ๆ ขอเป็น จำนวน มาก โดยถือเป็น ธรรมเนียม ปฏิบัติ ที่ต้อง ขอมา และ ไม่ได้ คำนึงถึง ความจำเป็นที่แท้จริง และ ก.พ. เองก็พิจารณาไม่ทันช่วงเวลาที่ขอตั้งงบประมาณรายจ่ายเป็นอัตร่าเงินเดือนสำหรับอัตร่าตั้งใหม่ ผลที่ตามมาจึงทำให้ อัตร่ากำลัง งบประมาณไม่สอดคล้องกัน

๓. กระทรวงมิได้พิจารณากลั่นกรองคำขอของกรมอย่างถี่ถ้วนเสียก่อน ก่อนที่จะส่งมา ก.พ. ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่เพียงพอ และไม่อาจทราบงานในหน้าที่ของกรมได้ละเอียดดีพอ อีกประการ

หนึ่ง ก็คือ กรม มักส่ง มาให้ กระทรวงพิจารณา ล่าช้า บางครั้งอาจส่งในวันสุดท้าย (๓๐ พ.ย.) ของวันหมด กำหนด กระทรวงจึงไม่ได้กลั่นกรอง ปัญหาที่ตามมาคือ นอกจากจะมีขอมมาเป็นจำนวนมากแล้วยังปรากฏว่า มีงาน ที่จะ ทำซ้ำซ้อน กันใน ระหว่างกรม ต่าง ๆ ด้วย

๔. การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่มิได้สอดคล้อง กับแผนงานของกรม กระทรวง นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เนื่องจากมิได้ มีการวาง แผนอัตรา กำลังให้ สอดคล้อง กับ แผนงานอื่น ๆ

การเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติใหม่

สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอ ก.พ. ปรับปรุง แนวทางปฏิบัติ ในการ ขอกำหนด ตำแหน่ง เพิ่มใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/ว๓ ลง วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๒๐ ใหม่ ก.พ. ได้พิจารณา เรื่องนี้เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๒๒ แล้ว มีมติ ให้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังต่อไปนี้

๑. การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้ขอตามความ จำเป็นที่ แท้จริงโดย แยกเป็น ตำแหน่ง ที่ขอเพิ่มใน งานเดิมกับงานที่เพิ่มใหม่ การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ ในงานเดิมให้ขอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ส่วนการ ขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ในงานที่เพิ่มใหม่ให้ขอในงานที่ เพิ่มขึ้นตามกฎหมาย นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนงานของชาติ หรือตามข้อผูกพัน เช่น บรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล

โครงการเงินกู้ เป็นต้น

ในกรณีที่ส่วนราชการได้รับอนุมัติตำแหน่ง เพิ่มใหม่ จาก ก.พ. แล้วแต่ยังมิได้ รับการ จัดสรร อัตราเงิน เดือนจาก สำนักงบประมาณ ถ้าเป็น ตำแหน่ง อย่าง เดียวกัน ในงานเดียวกัน ก็ไม่ ควรขอ ก.พ. เพิ่มเติมน้อ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็น เป็นกรณีพิเศษเท่านั้น

๒. ให้กระทรวงทบวงกรม จัดวางแผนและ อัตรากำลังล่วงหน้า ๒ ปี เริ่มใช้สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕—๒๕๒๖ โดยให้ส่งแผนนั้นมา ประกอบการพิจารณาแล้วล่วงหน้า ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของกระทรวง ทบวงกรมให้เข้าใจใน การวางแผนงาน และจัดอัตรา กำลังส่วนเกินนั้นไปให้ส่วนราชการที่จำเป็นต่อไป

๓. ในการวิเคราะห์ค่าขอ อัตรากำลังนั้นให้ สำนักงาน ก.พ. พิจารณาทั้งงาน ในหน้าที่ หรืองาน ตามโครงการของ ส่วนราชการนั้น ๆ ด้วยว่า งานใด แล้วเสร็จตาม โครงการ หรือยกเลิก ไปแล้ว ประกอบ ด้วย ทั้งนี้ เพื่อจะจัดสรรอัตรากำลังส่วนเกินนั้นไป ให้ส่วนราชการที่จำเป็นต่อไป

๔. ใน การ เสนอ แผน งาน และ โครงการ โดยเฉพาะ อย่าง ยิง ใน แต่ละช่วง ของ แผน พัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ส่วนราชการ กำหนดกำลังคนที่จำเป็น จะต้องใช้ตามแผนงานหรือ โครงการนั้น ๆ ไว้ชั้นหนึ่งก่อนด้วย ส่วนการ พิจารณา อนุมัติ อัตรา กำลัง นั้น ให้ นำ เสนอ ก.พ. พิจารณา

นอกจากนี้ ก.พ. ได้มีข้อสังเกตว่า ส่วนราชการควรเร่งรัดพัฒนาข้าราชการที่มี อยู่ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ก่อนที่จะขอให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้อีก และในการพิจารณาอัตรากำลังเพิ่มของ ก.พ. ถ้ากระทรวง ทบวง กรมใดขอปรับปรุงงานเกี่ยวกับการวางแผนงานและการวางแผนกำลังคน ควรให้การสนับสนุนด้วย

ข้อเปรียบเทียบ แนวทาง ปฏิบัติเดิม กับ แนวทางปฏิบัติใหม่

๑. แนวทางปฏิบัติใหม่ยังให้ขอได้ตามความจำเป็นของงานไม่ จำกัด โควตา เหมือนเช่น แนวทางปฏิบัติเดิม

๒. การขอ ตำแหน่ง เพิ่มเติมจะ กำหนดให้ขอล่วงหน้า ๒ ปี โดยกรมจะต้องทำเป็นแผนอัตรากำลังที่ต้องการล่วงหน้า ๒ ปี แล้วส่งแผนอัตรากำลังนั้นให้ ก.พ. พิจารณาพร้อมกับการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ด้วย จึงมิใช่เป็นลักษณะขอเป็นรายปีไป เช่น แนวทางปฏิบัติเดิม

๓. ตามแนวทางปฏิบัติใหม่ การขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ส่วนราชการจะต้องแยกงานที่จะขอตำแหน่งเพิ่มเติมให้ชัดเจนว่าเป็น การขอใน งานประจำ หรืองาน ที่เป็น ไปตาม นโยบาย รัฐบาล และแผนพัฒนา ฯ

๔. ในกรณี ที่เป็น งานตาม โครงการ หรือแผนพัฒนากรม จะต้อง คำนวณ อัตรากำลัง ที่จำเป็น

ต้องใช้เสนอ พร้อมไปกับ โครงการให้ สภาพัฒนา ฯ พิจารณาด้วย ส่วน การพิจารณาอนุมัติ ในรายละเอียดนั้น ก.พ. จะเป็นผู้พิจารณา

๕. ในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ส่วนราชการควรที่จะต้อง พิจารณาอัตรากำลัง ที่มี อยู่เดิมก่อนเช่น งานใดที่แล้วเสร็จตามโครงการและแผนงานไปแล้ว ควรจัดสรรไป ในงานที่จำเป็นต่อไป หรือควรเร่งรัดพัฒนาข้าราชการที่มีอยู่เดิมให้ทำงานให้เต็มที่เสียก่อน ก่อนที่จะขออัตรากำลังเพิ่มไป

๖. ส่วนราชการ จะต้อง ปรับปรุง ส่วนงาน และเจ้าหน้าที่ ที่รับ ผิดชอบงาน การ ทำแผนอัตรากำลังให้เข้มแข็งพอที่ จะปฏิบัติตามแนว ทางปฏิบัติที่ จะเปลี่ยนแปลงใหม่ ซึ่งรวมทั้งบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกองต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ เรื่องขออัตรากำลังด้วย

การดำเนินการต่อไป

๑. สำนักงาน ก.พ. จะ ออก หนังสือเวียน กำหนด แนวทาง ปฏิบัติใน การ ขอ กำหนด ตำแหน่งเพิ่มเติม ตาม แนว ปฏิบัติ ที่ กล่าว มา ใน ราว เดือน ธันวาคม

๒. สำนักงาน ก.พ. จะ จัดให้มีการ อบรมบุคลากรและ เจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบในการจัดทำ คำขอ กำหนดอัตรากำลัง รวมทั้งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. เอง เกี่ยวกับเทคนิค และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓. ส่วนราชการต่างๆ จะต้องเตรียมเปลี่ยนวิธีการขอ ตำแหน่ง เพิ่มใหม่ จากเดิม เป็นการ จัดทำ อัตรากำลังล่วงหน้า ๒ ปี และจะต้องเตรียมเจ้าหน้าที่และจัดให้มีหน่วยที่จะรับผิดชอบงานด้านนี้ไว้ด้วย

หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ

หลักเกณฑ์และแนวทาง ปฏิบัติที่ จะกำหนดใหม่ จะมีดังต่อไปนี้คือ

๑. ในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๕ เป็นต้นไป ให้ส่วนราชการวางแผน อัตรากำลังที่ จำเป็น ต้อง ใช้ ใน หน่วย งานต่าง ๆ โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๒ ปี เช่น แผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๒๕-๒๕๒๖ แผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗-๒๕๒๘ เป็นต้น เว้นแต่มีกรณีเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการตาม นโยบาย ของ รัฐบาล หรือ โครง การ ใหม่ ของ รัฐบาลซึ่งกำหนดขึ้น โดยฉับพลัน ก็อาจขอให้ ก.พ. พิจารณา กำหนด จำนวนตำแหน่ง เป็น กรณี เฉพาะเรื่องไปได้

๒. การขอ กำหนดจำนวน ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ดังกล่าวให้ ขอตามความ จำเป็น ที่แท้จริง โดยแยกเป็นตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่ในงานเดิมกับงานที่เพิ่มใหม่ การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ในงานเดิมให้ขอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ส่วนการขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ในงานที่เพิ่มใหม่ให้ขอในงานที่เพิ่มขึ้นตาม

๗๖

กฎหมาย นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือตามข้อผูกพัน เช่น โครงการช่วยเหลือ หรือโครงการเงินกู้จากต่างประเทศ เป็นต้น

ทั้งนี้ ขอได้ พิจารณา ด้วย ว่า งาน ใน หน่วย งานใดบ้างในสังกัดมีความจำเป็นลดลง ซึ่งอาจตัดโอน ตำแหน่ง และอัตร่า เงินเดือน ไป ใช้ ประโยชน์ ในส่วนราชการอื่น ได้ก็ขอได้พิจารณาใช้ ประโยชน์ จาก ตำแหน่ง และ อัตร่า เงินเดือน ที่มีอยู่เดิมโดยไม่ต้องขอให้ ก.พ. พิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ และขอให้หัวหน้าส่วนราชการได้โปรดเร่งรัดพัฒนาข้าราชการ ที่มีอยู่ใน ส่วนราชการให้ มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติ ราชการก่อนที่จะ พิจารณาขอให้ ก.พ. พิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ด้วย

๓. ในการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าวในข้อ ๑. หากส่วน ราชการ เห็นว่า มีความจำเป็นต้อง กำหนดตำแหน่งที่มีอยู่เดิม บางตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้นก็ขอให้ ก.พ. พิจารณาพร้อมกันไปด้วยไม่ต้องขอไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/ว ๒ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๒๐ อีก

๔. ขอให้ ส่งคำ ขอให้ กระ ทรวง พิจารณา กลับ กรอง เสีย ชั้น หนึ่ง ก่อน ที่ จะ ส่ง ไป ให้ ก.พ. พิจารณา ทั้งนี้ เพื่อกระทรวงจะได้พิจารณา กลับ กรองคำขอของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดให้สอดคล้อง กับ นโยบาย การ บริหารงาน ตามที่ กระทรวง

รับผิดชอบและเพื่อมิให้มีแผนงาน หรือโครงการซ้ำซ้อนกันระหว่างส่วนราชการในสังกัด

๕. ในการ จัดทำ คำขอ โปรดชี้แจง เหตุผล และ ความ จำเป็น ที่ต้อง ขอเพิ่ม ตำแหน่ง ตลอด จน แสดงเกณฑ์ การ คำนวณ จำนวน ตำแหน่ง ที่ขอเพิ่ม ใหม่ ในกรณีที่ขอกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่เดิมบาง ตำแหน่ง ให้เป็น ระดับ สูงขึ้น โปรด ชี้แจง ลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของ งานใน ตำแหน่ง ได้เปลี่ยน แปลงไป จากเดิม อย่างไร ให้เพียงพอที่จะ ประกอบการ พิจารณา เปลี่ยนแปลง ระดับตำแหน่งได้ พร้อมกับชี้แจงรายละเอียดอื่น ๆ ตามแบบที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้แล้ว

๖. การขอ กำหนด ตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้ส่ง แผนอัตรากำลังล่วงหน้าทุกๆ ๒ ปี ถึงสำนักงาน ก.พ. ในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ของปีงบประมาณ ก่อนปีงบประมาณที่ขอตำแหน่ง เพิ่มใหม่นั้น เช่น การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ตามแผน อัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕—๒๕๒๖ ให้ ส่งคำขอลงถึงสำนักงาน ก.พ. ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม

ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อ ก.พ. จะได้พิจารณาให้ แล้วเสร็จได้ทัน ก่อนที่สำนัก งบประมาณ จะ เริ่ม พิจารณางบ ปร มาณ ประจำปี ดังกล่าว หากสำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขออนอกเวลาที่ กำหนดนั้นก็ควรรับพิจารณาเฉพาะกรณีเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการ ตาม นโยบาย ของรัฐบาล หรือโครงการใหม่ของรัฐบาล ซึ่งกำหนดขึ้นโดยฉับพลันตามที่ กล่าวในข้อ ๑.

อนึ่ง ในการเสนอ โครงการเพื่อ จัดเข้าแผน พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ส่วน ราชการเสนออัตรากำลังที่จำเป็น จะต้องใช้ในโครงการดังกล่าวด้วย ส่วนการขอกำหนดตำแหน่งตาม อัตรากำลังนั้นให้นำเสนอ ก.พ. พิจารณาต่อไป

อนึ่ง โดยที่เรื่องนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องแนว ทางปฏิบัติของส่วนราชการซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลง ใหม่ หากส่วนราชการ บุคลากร หรือท่านผู้อ่าน มีความเห็น ประการใด เกี่ยวกับการ ปรับปรุงแนว ทางปฏิบัติดังกล่าว โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านไปยังผู้เขียนที่กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. ได้ ทางผู้เขียนยินดีที่จะรับฟังข้อเสนอของท่าน ๑๖

อ่านหนังสือเดือนละเล่ม

โลก บัจจุบันนี้ ปัญหา พลังงาน ดูเหมือน จะกลายเป็นปัญหาหลักที่สำคัญไปเสียแล้ว และบางครั้งก็อาจ กระทบกระเทือน ต่อ ระบบต่าง ๆ ของโลก ได้ง่าย พลังงานตามธรรมชาติ เป็นต้นว่า น้ำมัน ได้ก่อให้เกิดปัญหาที่แก้กันไม่ตก ทางแก้ทางหนึ่งก็ เห็นจะได้แก่การค้นหา และนำพลังงานอย่างอื่นมา ใช้แทน ที่สำคัญที่สุดก็คงจะได้แก่การนำพลังงาน นิวเคลียร์มาใช้เพื่อสันติ อย่างไรก็ตาม พลังงาน นิวเคลียร์อาจจะใช้พลังงานที่สูงสุด สนองตอบต่อ ความต้องการของมนุษย์ได้ แต่มันจะปลอดภัย เพียงพอสำหรับการดำรงอยู่ของมนุษยชาติด้วยหรือไม่ นั้นยังไม่มีใครสามารถให้คำตอบได้

นวนิยาย เรื่อง นี้ ได้ จับ เอา กรณี ของ โรง ไฟฟ้าที่ใช้พลังงานปรมาณู มาตั้งคำถามว่ามันจะ ปลอดภัยเพียงพอและคุ้มค่ากันหรือไม่ ถ้าหาก โรงไฟฟ้าปรมาณูเกิดข้อผิดพลาดขึ้นมาโดยให้โฆษก โทรทัศน์ สาวสวย ซึ่งหวังจะโด่งดังและมีรายได้สูงจากอาชีพของตน กับช่างภาพหนุ่มหัวก้าวหน้า ได้มีโอกาสรบถึงสิ่งที่อาจเกิดอันตรายอย่างใหญ่ หลวงแก่มนุษย์ได้ในโรงไฟฟ้าปรมาณู แต่แทนที่ ฝ่ายบริหารของ โรงไฟฟ้าปรมาณู จะเปิดเผยข้อเท็จจริงและหาวิธี ป้องกันแก้ไขที่ดีพอ กลับคำนึง ถึงแต่ผลประโยชน์ทางธุรกิจของตนอย่างเดียว จน หัวหน้าผลิต วิศวกร โรง ไฟฟ้าผู้ มีความ รู้สึกรับผิด



ชื่อหนังสือ : โรงไฟฟ้านรก
ผู้เขียน : เบอร์ตัน ไวท์ล
ผู้แปล : “นวมิตร”
สำนักพิมพ์ : ดวงกมล พ.ศ. ๒๕๒๒
ความหนา : ๒๕๕ หน้า
ราคา : ๒๒ บาท

ชอบต่อสาธารณชนมากกว่าผลประโยชน์ทางธุรกิจ ของโรงไฟฟ้าและตำแหน่งของตนเอง ทนดูไม่ได้ กระโดดเข้าร่วมมือกับโฆษกโทรทัศน์สาวและช่าง

ภาพหนุ่มพยายาม เปิดเผย ข้อเท็จจริง เรื่องที่เกิดขึ้น ในโรงไฟฟ้าปรมาณู แก่คณะกรรมการควบคุมพลังงานปรมาณูและ ประชาชน ทราบ เพื่อ หาทาง ยับยั้ง ภาพจาก เรื่อง สะท้อนให้เห็นถึง วิกฤตการณ์ ของโรงไฟฟ้าปรมาณูยุคปัจจุบัน ได้อย่างดีว่า ทำไม จึงต้อง มีการประท้วงต่อต้านระบอบไปทั่วทุกมุมโลก ทั้ง ๆ ที่ผู้รับผิดชอบในเรื่องนี้ต่างพากันคิดว่า การนำพลังงาน ปรมาณูมาใช้ เป็นการ เสีย ทมิ คุณค่าเพียงพอ และมองผู้ที่ไม่เห็นด้วยว่าเป็นพวกที่ต่อต้าน และ บิดเบือน การ แสวงหา พลังงานใหม่ ๆ ที่มีความปลอดภัย แต่ขณะเดียวกันผู้ที่ไม่เห็นด้วยกลับมองไปอีกแง่หนึ่งว่าการเกี่ยวนี้ อาจจะมีโทษอย่างมหันต์ ในขอบเขตที่กว้างขวางเกินกว่าจะคาดคิดได้ และดูเหมือนว่าความคิดสองอย่าง นี้ กำลังต่อสู้กันอยู่อย่างเอาเป็นเอาตายในโลกยุคปัจจุบัน

สิ่งหนึ่งที่ นวนิยายเรื่องนี้ ต้องการ จะสื่อ ถึง สาธารณชน ก็คือความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นั้น จะต้อง ดำเนินการ ควบคู่ไป กับคุณธรรมของ “ระบบ” ที่รองรับเทคโนโลยีนั้นอยู่เสมอ ระบบที่นิยายเรื่องนี้สะท้อนให้เห็นเป็นของฝ่ายทางธุรกิจที่คำนึงถึงผลกำไรขาดทุนมาก่อนสิ่งใดโดยไม่คำนึงว่าการ กระทำนั้น จะส่งผล ร้ายแรง ไปสู่สาธารณชนเพียงใดก็ตาม และก็ดูเหมือนว่าขอบข่ายนี้ จะมีอิทธิพลต่อ กลไกร่าง ๆ ของ รัฐ อยู่ตลอดเวลา การต่อสู้ของหัวหน้าผลัดวิศวกรโรงไฟฟ้าปรมาณูในนวนิยายเรื่องนี้ จึงมิได้ทำการต่อสู้กับ

เทคโนโลยีที่เป็นอันตรายต่อมนุษยชาติเพียงเท่านั้น หากแต่ยังเป็นผู้ต่อสู้กับ “ระบบ” ที่เป็นปฏิปักษ์กับผลประโยชน์ของสาธารณชนทั้งมวลอีกด้วย ซึ่งผลจากการลุกขึ้นมาต่อสู้ของเขา อาจจะทำให้ระบบนั้น ชวดเซไปบ้าง แต่ดูเหมือนว่าไม่นานนัก ระบบที่ว่ำนนั้นก็กลับมารองความยิ่งใหญ่อยู่เหนือชีวิตของประชาชนในโลกปัจจุบันอีกต่อไป

นวนิยายเรื่องนี้มีจุดเด่นที่เค้าโครงเรื่องและการดำเนินเรื่องเป็นไปอย่างมีขั้นตอนและน่าติดตาม โดยเฉพาะการนำเอาเหตุการณ์ที่ประชาชนกำลังให้ความสนใจ และเป็นปัญหาสำคัญของโลกปัจจุบัน มาเสนอให้ขบคิด ซึ่งความดีส่วนหนึ่งก็คงต้องยกให้ผู้แปลที่แปลได้อย่างนี้ ชีวิตชีวาและถึงลูกถึงคนเรื่องนี้ถ้ามองอย่างผิวเผินก็อาจ จะคิดว่า เป็นเรื่อง ที่สนับสนุนขบวนการต่อต้านการใช้พลังงานปรมาณู แต่ถ้ามองให้ลึกซึ้งแล้ว ผู้เขียนไม่ได้คัดค้านการใช้พลังงานปรมาณูอย่างหัวรั้น แต่ให้ข้อคิดถึงความเป็นไปได้ของโทษมหันต์ที่อาจเกิดขึ้นแก่มนุษยชาติ ในฐานะ ที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม โดยปราศจากคติต่อความเจริญก้าวหน้าของมนุษยชาติ ดังจะเห็นได้จากตัวเอกของเรื่องซึ่งมีความเชื่อมั่นว่า การใช้พลังงานปรมาณูเป็นการเสียที่คุ้มค่า ถ้าหากมีการควบคุมที่ดีพอ ปัญหาจึงดูเหมือนจะอยู่ที่ว่า มนุษย์จะมีระบบการควบคุมที่ดีพอ หรือไม่เท่านั้นเอง ๒

ท้ายเล่ม

วารสารข้าราชการฉบับนี้เป็นฉบับเริ่มแรกของปี ๒๕๒๓ คณะผู้จัดทำพยายามอย่างยิ่งที่จะปรับปรุงให้หนังสือเล่มนี้และเล่มต่อ ๆ ไป เต็มไปด้วยคุณภาพและประโยชน์ให้มากที่สุด สมกับราคาใหม่ที่เรำจำใจต้องขึ้นจากราคาขายปลีกเล่มละ ๕ บาท เพิ่มเป็น ๗ บาท และอัตราสมาชิกปีละ ๕๐ บาท เพิ่มเป็น ๖๕ บาท การเพิ่มราคาใหม่ครั้งนี้หาใช่เป็นการเพิ่มเพื่อที่จะหากำไรอย่างใดไม่ เราจำใจต้องขึ้นราคาเพื่อความอยู่รอดของเรา เนื่องจากค่าใช้จ่ายได้เพิ่มขึ้นจากเดิมมาก อันที่จริง เราควรจะขึ้นราคาใหม่ตั้งนานแล้ว แต่ก็ไม่ได้กระทำ ได้พยายามชะลอการเพิ่มภาระให้กับผู้อ่านอย่างที่สุดเท่าที่จะทำได้

เราได้ดำเนินการจัดทำวารสารข้าราชการปีนี้เป็นปีที่ ๒๕ ตลอดระยะเวลาของการจัดทำได้อยู่ในมูลฐานของหลักการ

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

อย่างไรก็ตามเรารับฟังความคิดเห็นของผู้อ่านอยู่เสมอ และพร้อมเสมอที่จะปรับปรุงงานให้ เป็นไปตามความต้องการส่วนมากของผู้อ่านมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

พร้อมนี้ใคร่จะขอความร่วมมือจากท่าน อีกครั้งหนึ่ง ด้วยการ กรอกแบบสอบถามความคิดเห็น การดำเนินการจัดทำวารสารข้าราชการที่แนบมาด้วยแล้วนี้ และ โปรดส่งคืนไปยังกองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. โดยด่วนด้วย เพื่อเป็นแนวทางที่จะปรับปรุงวารสารข้าราชการให้มีคุณค่าและคุณภาพ ยิ่ง ๆ ขึ้นสมกับราคาใหม่และความไว้วางใจที่ท่านได้ให้ไว้กับเรา

ท่านเพียงแต่ **หยุด—อ่าน—คิด** วารสารข้าราชการฉบับนี้ ซึ่งอุดมไปด้วยข้อคิดด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวในการปรับปรุงงานที่จะปฏิบัติในปีใหม่นี้ อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศสร้างสรรค์และจูงใจอยากที่จะปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงานของท่าน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ก็จะมีบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด **๑๖**