

ปีที่ ๒๙ • สิงหาคม ๒๕๖๗

วารสาร ข้าราชการ

• เพื่อข้าราชการทุกคน



ยุคใหม่ •
ขึ้นรอบปีที่ 29

ISSN 0125-0906

กำลังคนในราชการ พลเรือน



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๙ ฉบับที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กท.๑๐๓๐๐** โดยส่งจ่ายธนาณัติ/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักทำเนียบ นายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ผู้จัดการสวัสดิการ นายนิวัฒน์ วชิรราชการ

ฝ่ายจัดการ นางสาวธัญญา ลุ่มพันธ์

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายโสรัจ สุจริตกุล

นายสำราญ ถาวรายุคัม

นายวิลาศ สิงห์วิสัย

นายจู่ระ แก้วไชโย

บรรณาธิการ

นางทิพาวิดี เมฆสวรรค์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

นายปรีชา วิชัยดิษฐ์

กองบรรณาธิการ

นายชัยวัฒน์ พลภักดิ์

นายสุรพงษ์ อนุสนธิ์

นางมณีรัตน์ ผลิพัฒน์

นายบุญร่วม นภาโชติ

นางสาววิณา สีวาทกรณ

นางสาววราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล

นายณรงค์ชัย ฉายสุเกษม

ประชาสัมพันธ์

นายธงชัย วาณิชกะ

นายนิเวศน์ สิทธิชัย

ออกนบขปก

นายมนตรี จตุรภัทร

จักรูปเล่ม

นายตรีธา ปิยธโร

ปกพิมพ์ที่

พินิจ พับลิชชิง

สถานที่พิมพ์

บริษัท ประชาชน จำกัด

(แผนกการพิมพ์)

๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม

บางรัก ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒

๒๓๕-๐๓๘๙

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนือกุล

พ.ศ. ๒๕๖๗



อาศิรพาท

ไซ่แบบบางอย่างคอกไม้ในตำหนัก
 องค์กรค์แวดล้อมห้อมหน้าหลัง
 ไซ่ประทับอยู่เพียงในเวียงวัง
 มีเศรสังข์กล่อมขับอยู่นับนาน
 แต่ทรงเป็นแม่แห่งชาติประกาศค่า
 เป็นหัตถาแห่งอดีตที่สร้างสานต์
 พระหัตถ์ผ่องที่ครองภพอภิบาล
 กือชวาลแห่งชีวามหาชน
 เหมือนลำแสงแรกอุษาในหน้าหนาว
 เหมือนแสงดาวคืนแรมแจ่มเวหน
 เป็นธารใสในวิญญาณกร้านทูน
 เป็นหยาดฝนดับไฟในธาตรี
 จาจนครถึงหมู่บ้านกันดารด้าว
 จากพื้นที่สีขาถึงทุกสี
 น้ำพระทัยแห่งมหाराชนี
 หยาดอยู่ที่ทุกรอยบาท ช ยาดรา
 พันธนาแห่งหน้าที่คือชีวิต
 ราชกิจจึงเห็นอหหนักเป็นนักหนา
 ที่แบ่งเบาราชการพระภรรดา
 ก็ทรงค่าอันหนักแน่นให้แผ่นดิน
 วางมาลัยร้อยกรองรองพระบาท
 วโรกาสมิ่งมงคลคลลกลวิล
 หอมมาลัยมะลิลามารวยริน
 ปลุกชีวินให้มาร่วมรวมสายใจ
 เทวีแห่งแสงตะวันอันพิสุทธ์
 ตะแค้นเพชรอยคดมงกุฎประกายใส
 บทกวีอาศิรพาทรำหยาดไกว
 แผ่วอยู่ในวันเฉลิมประเคิมพร

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ
 ข้าพระพุทธเจ้า วารสารข้าราชการ
 สำนักงาน ก.พ.



สวัสดิ์ค่ะ

วารสารข้าราชการได้ปรับปรุงมาตลอด และจะปรับปรุงต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง ท้ายสุดได้จัดให้มีคอลัมน์ “คลื่นลูกใหม่” เพื่อเป็นสื่อกลางแนะนำข้าราชการซึ่งมีความรู้ความสามารถและผลงานดีเด่น ที่มีแววจะก้าวขึ้นเป็นข้าราชการระดับสูง ๆ ต่อไปข้างหน้า เปรียบประดุจดังทะเลที่จะพัดพาคลื่นใหม่เข้ามาฝั่งอยู่เรื่อยไป และฉบับนี้เราก็ได้เสนอกอลัมน์ใหม่เพิ่มขึ้นอีก คือ **หน้าต่างบุคคลากร** เพื่อเพื่อนข้าราชการและสมาชิกทุกคน

วารสารฉบับนี้ ขอเสนอเรื่อง**กำลังคนในราชการพลเรือน**เป็นเรื่องเด่นของฉบับ เพราะกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการบริหารงาน ความสำเร็จหรือล้มเหลวของรัฐบาลใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับกำลังคนที่รัฐบาลนั้น ๆ ใช้ในการบริหารประเทศ ถ้าได้กำลังคนที่ดีมีคุณภาพ มีขวัญและกำลังใจสูง พร้อมทั้งจะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ รัฐบาลนั้นก็จะเป็นการบริหารงานสำเร็จได้ผลดี หากได้กำลังคนที่ไม่ดี ย่อท้อ ด้วยคุณภาพ งานต่าง ๆ ก็ล้มเหลวและเกิดความเสียหายต่อรัฐบาลนั้น ๆ ได้

การที่รัฐบาลจะมีกำลังคนที่ดีมีคุณภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับ**การเมืองคน เป้าหมาย ระบบและวิธีการบริหารกำลังคนที่ดี** แต่เท่าที่ผ่านมาและแม้แต่ในปัจจุบัน ระบบบริหารกำลังคนของราชการยังมิได้รับความสนใจอย่างจริงจัง โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงระบบบริหารกำลังคนมักจะถูกปล่อยปละละเลยและได้รับการจัดลำดับความสำคัญอยู่ในอันดับท้าย ๆ ของงานต่าง ๆ ของรัฐบาล

ปัจจุบันราชการไทยมีกำลังคนของรัฐ ยกเว้นทหารอยู่เป็นจำนวนถึง 1.7 ล้านกว่าคน ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนทุกประเภท ลูกจ้างประจำและชั่วคราว ตลอดจนพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับกำลังคนไม่ต่ำกว่า 6 หมื่นกว่าล้านบาทต่อปี เรามีองค์การกลางบริหารงานบุคคลเพื่อจัดระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการต่าง ๆ จำนวน 11 แห่ง เรามีกรมบัญชีกลางกับสำนักงานประมาณช่วยกันควบคุมดูแลระบบบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง และเรามีกรมบัญชีกลางคอยจัดระบบบริหารงานบุคคลของพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ อีกด้วย ข้อเท็จจริงข้างต้นบอกอะไรแก่เราบ้าง สิ่งที่เห็นชัดที่สุดก็คือ **รัฐมีกำลังคนอยู่มากเกินไป ใช้เงินค่ากำลังคนเป็นจำนวนมาก และมีผู้ควบคุมดูแลระบบกำลังคนอยู่กระจัดกระจายหลายแห่ง**

การกระจัดกระจายของระบบบริหารกำลังคนดังกล่าวได้ก่อให้เกิด**ความสิ้นเปลือง**อย่างเห็นได้ชัดตามหลักเศรษฐศาสตร์ได้บอกไว้แล้วว่า การผลิตยิ่งมากต้นทุนจะยิ่งลดลง (ECONOMY OF SCALE) แต่มีเงื่อนไขว่าต้องมีศูนย์รวมการผลิตอยู่แห่งเดียว นอกจากจะเกิดความสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็นดังกล่าวแล้ว การกระจายของระบบบริหารกำลังคนของรัฐ ยังก่อให้เกิด**สภาพแห่งความต้อหลังในส่วนรวม** เนื่องจากกำลัง

คนในกลุ่มย่อยต่างพยายามแข่งขันเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของกลุ่มตน โดยลืมที่จะมองผลกระทบในภาพรวม เราจึงมีระบบบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันภายใต้การบริหารงานของรัฐบาลเดียวกัน เช่น เรามีปลัดกระทรวงซึ่งเป็นข้าราชการที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงสุดของกระทรวง แต่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าอธิบดีกรมในสังกัดกระทรวงของตนเอง ซึ่งเป็น พล.ต.อ. เพียงเพราะข้าราชการตำรวจสามารถกำหนดระบบอัตราเงินเดือนของตนเองได้ เรามีอธิบดีซึ่งได้รับเงินเดือนน้อยกว่าผู้อำนวยการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งอธิบดีนั้นจะต้องเป็นผู้กำกับและควบคุมการดำเนินงาน เรามีข้าราชการซึ่งมีความรู้ระดับ ม.๓-ม.๖ แต่ยังได้รับเงินเดือนน้อยกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำสำหรับคนงานซึ่งไม่มีความรู้หรือความชำนาญใด ๆ เลย นี่หรือคือระบบบริหารงานบุคคลของรัฐที่มุ่งหวังที่จะได้กำลังคนที่ดีมีคุณภาพ มีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่

ในขณะที่เรากำลังประสบภาวะขาดดุลย์การชำระเงินอย่างมหาดศาลกำลังต่อสู้กับปัญหาวิกฤตการณ์หลาย ๆ ด้าน รัฐได้มีนโยบายในการระดมกำลังคนที่เหมาะสมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือเปล่า รัฐมีระบบที่จะ**อุ้มใจและรักษาคนดี คนเก่งที่สุด** ไว้ให้ทำงานกับรัฐหรือเปล่า และขอถามสักนิดว่า สนใจที่จะรู้บ้างหรือเปล่าว่า คนดีคนเก่งเหล่านั้นยังมีอยู่ในราชการไทยหรือไม่ เขาเป็นใคร และอยู่ที่ไหน คำตอบคงหนีไม่พ้นว่า ไม่มี ไม่รู้และไม่รู้.....แล้วเราจะทำอย่างไรกันดี

สิ่งที่เราขอเสนอก็คือ ถึงเวลาแล้วหรือยังที่รัฐบาลจะให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อกำลังคนของรัฐในภาพรวมโดยไม่จับเพียงบางเรื่องมาทำตามแต่พลังของใครจะดันเข้ามา ถึงเวลาหรือยังที่รัฐควรมีนโยบายและแผนการใช้กำลังคนของรัฐที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะเป็นแกนเพื่อจัดโครงสร้างของระบบบริหารงานบุคคลของรัฐให้ไปในทิศทางเดียวกัน และถึงเวลาแล้วหรือยังที่รัฐควรจัดให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลทุกแห่งและข้าราชการทุกคน ได้หันหน้าเข้าหากันและร่วมมือร่วมใจกันคิดและแสวงหาแนวทางให้ได้มาซึ่งระบบบริหารงานบุคคลของรัฐที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนของรัฐทุกคนได้รับการปฏิบัติที่เสมอหน้ากันและเป็นธรรม เพื่อให้กำลังคนของรัฐได้มีกำลังใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจที่จะปฏิบัติราชการอย่างเต็มที่ และเพื่อที่รัฐจะได้สอดส่องดูแลอย่างเต็มที่ให้กำลังคนเหล่านั้นเป็นกำลังคนที่ดีมีคุณภาพ และพร้อมที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

เราคิดว่าเวลานั้นได้มาถึงแล้ว ทุกคนที่เกี่ยวข้องจะมีรอข้ออยู่ไม่ได้ความร่วมมือร่วมใจกันเท่านั้นที่จะช่วยให้งานนี้สำเร็จ

วารสารข้าราชการฉบับนี้ จึงขอฝากให้ท่านช่วยคิดและค้นหาคำตอบได้ในวารสารของเรา เชิญติดตามได้ค่ะ

ทิพย์



ปก :

กำลังคนในราชการพลเรือน : ปัญหาที่ขาดจุดรวมในการแก้ไข

สารบัญ

อาศัรพาท	๓
บทบรรณาธิการ	๔
บทความวิชาการ	
● กำลังคนในราชการพลเรือน :เราจะเอากันอย่างไร	๑๓
- บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ	
● มาวางแผนพัฒนากำลังคนกันเสียที	๒๙
- ดร.ปรัชญา เวสารัชช์	
● การวางแผนทรัพยากรบุคคลภาครัฐบาล	๔๑
- ดร.บุญร่วม นภาโชติ	
คอลัมน์ประจำ	
● ข่าวาราชการ	๙
● เกร็ดบริหาร :นกกางนิ้วลดกับการเผชิญปัญหา - จุไรเฉลิม บุญไทย	๒๕
● วินัยข้าราชการ : อุทานรณ์ก่อนทำผิด - เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์	๔๙
● หน้าต่างบุคลากร : การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี - สมศักดิ์ ศุภะรัฐภูเดช	๓๕
● สารพัดทุกข์ข้าราชการ	๕๙
● กฎหมายและระเบียบใหม่	๖๕
● คลื่นลูกใหม่	๖๙
● แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง	๗๕
● หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน : วิธีแก้ทุกข์ในชีวิตประจำวัน - จุมพฏ อชาวนิจกุล	๘๑
● ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๘๙
● แนะนำบุคคลน่าสนใจ : เรียบร เจริญวัฒนา ปลัดกระทรวงยุติธรรม	๙๖



ข่าวราชการ

ทักษิณนักปกครอง
ทักษิณนักปกครองในการเลือกตั้งครั้งนี้...
ทักษิณนักปกครองในการเลือกตั้งครั้งนี้...
ทักษิณนักปกครองในการเลือกตั้งครั้งนี้...

สมัครใช้ขาย
เลือกกัญชาขาย
เลือกกัญชาขาย
เลือกกัญชาขาย

เลือกผู้นำแบบรัก
เลือกผู้นำแบบรัก
เลือกผู้นำแบบรัก

ทักษิณนักปกครอง
ทักษิณนักปกครองในการเลือกตั้งครั้งนี้...
ทักษิณนักปกครองในการเลือกตั้งครั้งนี้...
ทักษิณนักปกครองในการเลือกตั้งครั้งนี้...

ตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท

กรมพัฒนาชุมชนได้จัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบทขึ้นเมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๒๗ และขณะนี้อยู่ในระหว่างการเตรียมข้อมูล ดังนี้

- ทำการรวบรวมข้อมูลที่ยังขาดเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาจากกองต่าง ๆ เป็นสถิติข้อมูลเพื่อใช้ในการติดตามความก้าวหน้าของโครงการและเผยแพร่
- ตรวจสอบและจัดทำทะเบียนข้อมูลจากการสำรวจชุมชน จำนวน ๗๒ จังหวัด ๕๙๘ อำเภอ ๗๐ กิ่งอำเภอ ๕,๒๗๒ ตำบล
- ให้การอบรมแก่เจ้าหน้าที่ของศูนย์ข้อมูลฯ ในการใช้ประโยชน์จากเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยประสานงานกับสถาบันประมวลข้อมูลเพื่อการศึกษาและการพัฒนา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประมวลข้อมูลจากรายงานการสำรวจชุมชนระดับตำบล โดยจัดทำรหัส ลงรหัส สำหรับข้อมูลจากการสำรวจชุมชนและบันทึกข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์

นครปฐม อบรมเจ้าหน้าที่วางแผนระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล

นายสมพร ธนสิทธิ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐม แถลงว่า ขณะนี้ทางจังหวัดนครปฐมได้เตรียมการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่วางแผนระดับจังหวัด อำเภอและตำบล สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๒๗ ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๒๗ นี้ ตามที่คณะอนุกรรมการ

แผนพัฒนาระดับภูมิภาคและท้องถิ่นได้วางแนวทางไว้แล้ว

ประกาศรายชื่อ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ออกเยี่ยมประจำปี ๒๕๒๗

งานประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการ
กรมการปกครอง ได้เสนอข่าวว่า จังหวัดปราจีนบุรี
ได้ประกาศรายชื่อ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯเยี่ยม
ประจำปี ๒๕๒๗ คือ

กำนันออกเยี่ยม ได้แก่ นายสุชาติ สุขกุล
กำนันตำบลสระแก้ว อำเภอสระแก้ว ได้รับมอบ
ทองคำและอาวุธปืนสั้น ๑ กระบอก

ผู้ใหญ่บ้านออกเยี่ยม ได้แก่ นายปรีชา
แก้วประพันธ์ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๓ ตำบลดงขี้เหล็ก
อำเภอเมืองปราจีนบุรี ได้รับรางวัลมอบทองคำ
และอาวุธปืนสั้น ๑ กระบอก

แพทย์ประจำตำบล รางวัลชั้นที่ ๑ ได้แก่
นายสายหยุด เพชรสิงาม แพทย์ประจำตำบล
บุพราหมณ์ อำเภอนาดี ได้รับเงินรางวัล ๔๕๐ บาท

สารวัตรกำนัน รางวัลชั้นที่ ๑ ได้แก่ นายเฉลียว
แสงระยับ และนายประยูร เทียมเพชร สารวัตรกำนัน
ตำบลสระแก้ว อำเภอสระแก้ว ได้รับเงินรางวัล ๖๐๐
บาท

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน รางวัลชั้นที่ ๑ ได้แก่
นายสุบิน ศรีชุม ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๕ ตำบล
หนองม่วง อำเภอตาพระยา ได้รับเงินรางวัล ๖๐๐
บาท

ตั้งศูนย์ดำเนินงานโครงการ การศึกษาเพื่อ พัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาค ๑๐ แห่ง

นายสมาน แสงมลิ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ดำเนินงานโครงการ

การศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทภาค ๑๐
(กศ.พช.) โดยแบ่งพื้นที่ในเขตชนบทภาค ๑๐ ใน ๓๔
จังหวัดออกเป็น ๑๑ ศูนย์ฯ ดังต่อไปนี้

ศูนย์ที่ ๑ ตั้งที่ สปจ. สงขลา มีอธิการวิทยาลัย
ครูสงขลาเป็นประธาน รับผิดชอบงานในจังหวัดสงขลา
ปัตตานี สตูล พัทลุง นครศรีธรรมราช

ศูนย์ที่ ๒ ตั้งที่ สปจ. นครสวรรค์ มีอธิการ
วิทยาลัยครูนครสวรรค์เป็นประธาน รับผิดชอบงานใน
จังหวัดนครสวรรค์ อุทัยธานี กำแพงเพชร ตาก

ศูนย์ที่ ๓ ตั้งที่ สปจ. พิษณุโลก มีผู้อำนวยการ
ประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกเป็นประธาน รับผิดชอบ
ในจังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์

ศูนย์ที่ ๔ ตั้งที่ สปจ. เชียงราย มีอธิการ
วิทยาลัยครูเชียงรายเป็นประธาน รับผิดชอบงานใน
จังหวัดเชียงราย น่าน แพร่ พะเยา

ศูนย์ที่ ๕ ตั้งที่ สปจ. เชียงใหม่ มีอธิการ
วิทยาลัยครูเชียงใหม่เป็นประธาน รับผิดชอบงานใน
จังหวัดเชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน แม่ฮ่องสอน

ศูนย์ที่ ๖ ตั้งที่ สปจ. อุตรดิตถ์ มีผู้อำนวยการ
ประถมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์เป็นประธาน รับผิดชอบ
งานในจังหวัดอุตรดิตถ์ เลย ขอนแก่น หนองคาย

ศูนย์ที่ ๗ ตั้งที่ สปจ. อุบลราชธานี มีผู้อำนวยการ
ประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีเป็นประธาน รับผิดชอบ
งานในจังหวัดอุบลราชธานี ยโสธร

ศูนย์ที่ ๘ ตั้งที่ สปจ. สกลนคร มีอธิการวิทยาลัย
ครูสกลนครเป็นประธาน รับผิดชอบงานในจังหวัด
สกลนคร นครพนม มุกดาหาร

ศูนย์ที่ ๙ ตั้งที่ สปจ. ร้อยเอ็ด มีผู้อำนวยการ
ประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นประธาน รับผิดชอบ
งานในจังหวัดร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์


ศูนย์ที่ ๑๐ ตั้งที่ สปจ. สุรินทร์ มีอธิการวิทยาลัย
ครูสุรินทร์เป็นประธาน รับผิดชอบในจังหวัดสุรินทร์
บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ

ศูนย์ที่ ๑๑ ตั้งที่ สปจ. นครราชสีมา มีศึกษาธิการ

จังหวัดชัยภูมิเป็นประธาน รับผิดชอบงานในจังหวัด นครราชสีมาและชัยภูมิ

การให้บริการประชาชน

นายมนัส รัตนดิลก ณ ภูเกิด ผู้อำนวยการโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน (กศ.พช.) ได้สรุปการดำเนินงานโครงการฯ ดังกล่าวว่าเป็นโครงการที่มีผลต่อประชาชนในด้านการจัดการศึกษาแก่ปวงชน โดยใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อ

พัฒนาคน ให้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติได้ ในความรู้พื้นฐานเป็นการประกอบอาชีพที่เหมาะสม การรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองและชุมชน การปฏิบัติหน้าที่พลเมืองดี และการร่วมมือกันพัฒนา ชนบทโดยการพึ่งตนเอง ทั้งนี้ตามเป้าหมายกำหนด ให้ดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษาปีละ ๓๐๐ โรงเรียน และคาดว่าประชาชนจะได้รับบริการจาก โครงการนี้ปีละ ๓๐๐,๐๐๐ คน แต่ผลงานที่ผ่านมา ปรากฏว่ามีประชาชนได้รับบริการจากโครงการนี้ถึง ๑,๓๓๑,๐๕๕ คน ซึ่งมากมายเกินคาดหวังไว้ และมี ผลพลอยได้จากการเชิญชวนประชาชนมาปลูกต้นไม้ ในบริเวณโรงเรียนด้วย 

อกันันทนามร
จาก

พันตำรวจโท เกษม ประชุมสุข



กำลังคน ในราชการพลเรือน : เราจะเอากันอย่างไร

บุษรอต สิงห์วัฒนาศิริ *

ในการทำงานใด ๆ คน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ความสำเร็จหรือล้มเหลวของกิจกรรมใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับคนที่เป็นผู้รับผิดชอบในกิจกรรมนั้น ๆ ในการบริหารประเทศ ข้าราชการจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของรัฐบาล ข้าราชการเป็นผู้ที่จะนำนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ของรัฐบาลไปดำเนินงาน หากได้คนดี งานก็จะสำเร็จได้ผลดี หากได้คนไม่ดี โครงการก็อาจจะล้มเหลว หรือเกิดความเสียหายสูญเปล่า การแก้ไขปัญหาของชาติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความมั่นคงของชาติ ย่อมขึ้นอยู่กับผลการทำงานของข้าราชการที่มีหน้าที่เหล่านั้น จึงไม่เป็นการพูดเกินความจริงว่าอนาคตของชาติขึ้นอยู่กับคุณภาพและผลงานของกำลังคนในราชการพลเรือน

ในสภาพปัจจุบันเป็นที่กล่าวขวัญกันมากถึง

ปัญหากำลังคนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐไปในทางตรงกันข้าม เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่มีสมรรถภาพ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการแก่ประชาชนและปัญหาอื่น ๆ เกี่ยวกับทัศนคติหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ภาพที่ปรากฏจึงเป็นภาพที่เบี่ยงเบนไปจากความสำคัญที่ควรจะเป็น ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนของรัฐบาลเหล่านี้ได้มีความพยายามจากองค์กรของรัฐที่ได้หยิบยกปัญหาต่าง ๆ ขึ้นมาแก้ไข หรือเสนอให้รัฐแก้ไขอย่างต่อเนื่องกันตลอดมา แต่ปัญหาต่าง ๆ ก็ยังปรากฏให้เห็นและมีที่ท่าที่แผ่ร่นจะกลายเป็นปัญหาซ้อนปัญหาที่ทวีความรุนแรงขึ้นมาทุกวัน ถ้าเช่นนั้นเรื่องกำลังคนของรัฐ นั้นปัญหาอยู่ที่ใด ความพยายามต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการมาและกำลังดำเนินการต่อไปนั้นได้แก้ปัญหาลำคัญและถูกจุดหรือไม่ และเราควรจะแก้ปัญหากันอย่างไรต่อไป

ขอบข่าย

บทความนี้ต้องการที่จะชี้ถึงปัญหากำลังคนของรัฐบาลที่สำคัญ วิเคราะห์ถึงสาเหตุและที่มาของสภาพปัญหาดังกล่าว พร้อมทั้งชี้ให้เห็นถึงจุดสำคัญของปัญหาที่การดำเนินการแก้ไขมิได้คำนึงถึงและจะแสดงถึงความพยายามแก้ไขปัญหาที่กำลังดำเนินการอยู่ว่าเราควรจะทำปัญหาอื่นอย่างไรต่อไป

ปัญหาและสาเหตุ

ก่อนอื่นเราควรมองดูภาพก่อนว่าที่กำลังคนในราชการพลเรือนนั้นประกอบด้วยใครบ้าง คำนิยามของกำลังคนในราชการน่าจะหมายถึงผู้ทำงานทุกคนที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอุดหนุนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งหมายความรวมถึงข้าราชการพลเรือนทุกประเภท ตำรวจ ลูกจ้างของราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งรวมทั้งหมดเรามีกำลังทั้งหมดประมาณ ๑,๘๒๔,๔๑๑ คน ซึ่งเราพอมองภาพได้ว่า รัฐบาลมีกำลังคนอยู่เป็นจำนวนไม่น้อย ซึ่งเทียบกับประชากรซึ่งมีอยู่ประมาณ ๕๐ ล้านคน แล้วเราอาจกล่าวได้ว่า เรามีเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๑ คน ต่อประชากร ๕๐ คน หรือทุก ๆ ๕๐ คนจะมีเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๑ คน

ในสภาพที่เป็นจริง กำลังคนของรัฐบาลมีปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ หลายประการ และได้มีความพยายามจากหน่วยงานต่าง ๆ เข้าไปแก้ไขปัญหากับกำลังคนของรัฐบาล บางปัญหาได้มีการแก้ไขไปแล้ว แต่บางปัญหาก็กำลังแก้ไขกันอยู่ และบางปัญหาก็กังมิได้มีการแก้ไขกันอย่างจริงจัง ก่อนอื่นเราจึงควรมองปัญหากำลังคนของรัฐบาลในแง่มุมต่าง ๆ พร้อมทั้งสาเหตุแล้วจึงพิจารณาแนวทางแก้ไขที่ได้ดำเนินการไปแล้ว หรือที่จะดำเนินการต่อไปนั้น ว่า แนวทางการแก้ปัญหานั้นเหมาะสมหรือไม่ ถูกจุดที่เป็นแกนของปัญหากำลังคนของรัฐบาลหรือไม่ต่อไป

ปัญหากำลังคนของรัฐบาลที่สำคัญและควรหยิบยกขึ้นมาแก้ไข มีดังนี้ คือ



๑. ปัญหาการขาดการจัดระบบและวางนโยบายกำลังคนของรัฐประเภทต่าง ๆ ให้อยู่ในทิศทางเดียวกัน

ในสภาพปัจจุบันกำลังคนของรัฐบาลมีอยู่ถึง ๓ ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ แต่กำลังคนประเภทต่าง ๆ เหล่านี้ต่างก็มีอิสระในการดำเนินการ มีองค์กรที่ทำหน้าที่ดูแลกำลังคนแต่ละประเภทเหล่านี้แยกต่างหากออกจากกัน กล่าวคือ ข้าราชการมีองค์การกลางบริหารงานบุคคลแต่ละแห่งดูแล ลูกจ้างมีกระทรวงการคลังและสำนักงานประมาณดูแล และพนักงานรัฐวิสาหกิจกระทรวงการคลังดูแล ซึ่งในสภาพที่กำลังคนแต่ละประเภทมีระบบการบริหารงานบุคคลที่แยกต่างหากจากกันไป จึงเป็ลให้ระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดเงินเดือนทางก้าวหน้าหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ลักลั่นกัน การดำเนินการบริหารงานบุคคล ขาดนโยบาย ทิศทางหรือมาตรฐานร่วมกัน สภาพปัญหาความเหลื่อมล้ำของกำลังคนของรัฐบาลจะเป็นปัญหาที่มีอยู่ตลอดไปดังเช่นที่เห็นได้ในช่วงเวลาดังแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๐ เป็นต้นมา ปัญหานี้ได้ทวีความรุนแรงขึ้นมาโดยตลอด โดยเฉพาะในระหว่างข้าราชการด้วยกัน ซึ่งในขณะนี้เฉพาะข้าราชการพลเรือนจำนวน ๙๖๘,๕๖๗ คน

ไม่รวมข้าราชการทหาร มีองค์การกลางบริหารงานบุคคล
อยู่ถึง ๑๑ องค์การกลาง แต่ละองค์การกลางต่างก็
มีกฎหมายให้อำนาจแก่ตนเองที่จะปรับปรุงระบบและ

มาตรฐานการบริหารงานบุคคลให้ข้าราชการในสังกัด
ตนเองได้โดยอิสระดังตารางต่อไปนี้

ลำดับ	องค์การกลาง บริหารงานบุคคล	ข้าราชการที่ดูแล	จำนวนข้าราชการ (ปีงบประมาณ ๒๕๒๖)	คิดเป็น % ของทั้งหมด
๕	อ.ส.ระ	ข้าราชการการเมือง	๒๑๕	๐.๐๒
๑	ก.ตร.	ข้าราชการตำรวจ	๑๓๕,๒๕๗	๑๓.๕๗
๑	ก.พ.	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	๒๖๑,๔๒๐	๒๖.๕๕
๔	ก.ม.	ข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัย	๓๓,๗๐๐	๓.๔๘
๒	ก.ต.	ข้าราชการตุลาการ	๑,๒๒๒	๐.๑๓
๓	ก.อ.	ข้าราชการอัยการ	๑,๒๒๔	๐.๑๓
๗	ก.ก.	ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	๒๕,๗๐๕	๒.๖๕
๘	ก.ร.	ข้าราชการฝ่ายรัฐสภา	๔๕๑	๐.๐๕
๕	ก.จ.	ข้าราชการส่วนจังหวัด	๔,๗๔๖	๐.๔๕
๖	ก.ท.	พนักงานเทศบาล	๑๕,๕๒๕	๒.๐๖
๑๑	ก.ค.	ข้าราชการครู	๔๘๔,๖๖๒	๕๐.๐๔
๑๐	ก.ส.ภ.	พนักงานสุขาภิบาล		
	รวม		๕๖๘,๕๖๗	๑๐๐

ที่มา

๑. กองเงินเดือน กรมบัญชีกลาง

๒. กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดมาคือแต่ละ ก. ต่างก็กำหนดระบบหรือปรับปรุงมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการในสังกัดของตนไป เมื่อมีองค์การกลางแห่งหนึ่งปรับปรุงเงินเดือนหรือทางก้าวหน้าของข้าราชการไปแล้ว ตัวอย่างในปัจจุบัน เช่น ก.ม. ปรับปรุงทางก้าวหน้าของตำแหน่งผู้สอนในมหาวิทยาลัยไปแล้ว ก.ค. ก็กำลังปรับปรุงกฎ ก.ค. กำหนดทางก้าวหน้าของตำแหน่งผู้สอนในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาเช่นกัน สภาพการที่เกิดขึ้นตลอดมาคือเป็นลักษณะการปรับปรุงให้ “เขียง” สูงไปกว่าแห่งอื่น ๆ ตลอดมา ผลที่เกิดขึ้นในด้านตัวข้าราชการคือ ทำให้ข้าราชการเรียกร้องให้ได้ประโยชน์บ้าง เป็นปัญหาที่บ่อนทำลายขวัญกำลังใจของข้าราชการและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สำคัญประการหนึ่ง ส่วนในด้านระบบบริหารงานบุคคลของรัฐเองนั้นก็ขาดทิศทางและลึกลับกัน

ปัญหานี้หากวิเคราะห์ไปแล้วจะเห็นว่าเป็นปัญหาที่ซ้อนปัญหาระบบบริหารงานบุคคลอยู่ และมีผลให้ความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาอื่นของกำลังคนของรัฐดำเนินการไม่ได้เต็มที่ด้วย กล่าวคือ ในสภาพที่มีองค์การกำหนดนโยบายและระบบบริหารงานบุคคลของกำลังคนแต่ละประเภทแยกต่างหากเป็นอิสระจากกันถึง ๑๓ แห่ง (นับรวมกระทรวงการคลัง และสำนักงบประมาณ) เช่นนี้แต่ละองค์การกลางก็ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของตนในแต่ละกิจกรรมต่างหากออกไป เช่น ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น เช่นนี้ผลของการปรับปรุงดังกล่าวนอกจากจะเป็นการแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลเฉพาะจุดเอง และก่อปัญหาความเหลื่อมล้ำต่อระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทอื่น ๆ ต่อไปแล้ว การแก้ปัญหาดังกล่าวยังส่งผลให้ปัญหาการขาดการจัดระบบบริหารงานบุคคลของรัฐ และการวางนโยบายการบริหารงานบุคคลทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นออกไปเรื่อย ๆ จนเป็นสภาพการที่ความพยายามแก้ปัญหการจัดระบบและนโยบายการบริหารงานบุคคลของรัฐ

ให้มีเอกภาพดำเนินการต่อไปได้ยากยิ่งขึ้น

๒. ปัญหาจำนวนกำลังคนของรัฐ

ในสภาพปัจจุบันเรามีจำนวนกำลังของรัฐจำนวน ๑,๘๒๔,๔๒๑ คน แยกได้ดังนี้

ข้าราชการ	๙๖๘,๕๖๗ คน
ลูกจ้างประจำ	๒๐๗,๕๙๑ คน
ลูกจ้างชั่วคราว	๔๐๙,๑๗๕ คน
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๒๓๙,๐๘๘ คน

ในขณะที่เราใช้งบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับข้าราชการและลูกจ้างในปีงบประมาณ ๒๕๒๗ จำนวน ๖๑,๑๙๘,๘๓๔,๔๗๙ บาท หรือประมาณ ๓๒% ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด ๑๙๒,๐๐๐ ล้านบาท

จากจำนวนกำลังคนของรัฐ และงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับข้าราชการและลูกจ้างดังกล่าวชี้ให้เห็นสภาพปัญหาทั่วไปในเรื่องของจำนวนที่สูงและภาระงบประมาณที่ต้องจัดสรรมาเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับตัวข้าราชการเป็นจำนวนมากถึง ๓๒% ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมดทั้งนี้ยังมีได้นับรวมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เป็นผลตามมาจากข้าราชการในกรณีอื่น ๆ ด้วย เช่น สิทธิการรักษาพยาบาล ซึ่งอาจเป็นจำนวนถึง ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมดภาระผูกพันนี้ได้มีกล่าวกันว่าจะทำให้ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณไปในการพัฒนาและการลงทุนเท่าที่ควร

แต่ปัญหาเรื่องจำนวนกำลังคนของรัฐนี้เป็นอุปสรรคพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับกำลังคนของรัฐหลายประการ กล่าวคือ ทำให้มีโอกาสปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างได้ยาก เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายในด้านกำลังคนของรัฐสูงอยู่แล้ว ซึ่งอุปสรรคนี้ได้ส่งผลกระทบต่อไปยังปัญหาการปรับปรุงประสิทธิภาพและสมรรถภาพของข้าราชการไม่อาจกระทำได้อย่างเต็มที่เพราะไม่อาจแก้ปัญหาเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการและขวัญกำลังใจของข้าราชการให้ได้ก่อน และก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ที่เป็นพหุติกรรมที่

เบี่ยงเบนไปจากหลักการอีกหลายประการเช่น การประพุดติมิชอบ เป็นต้น

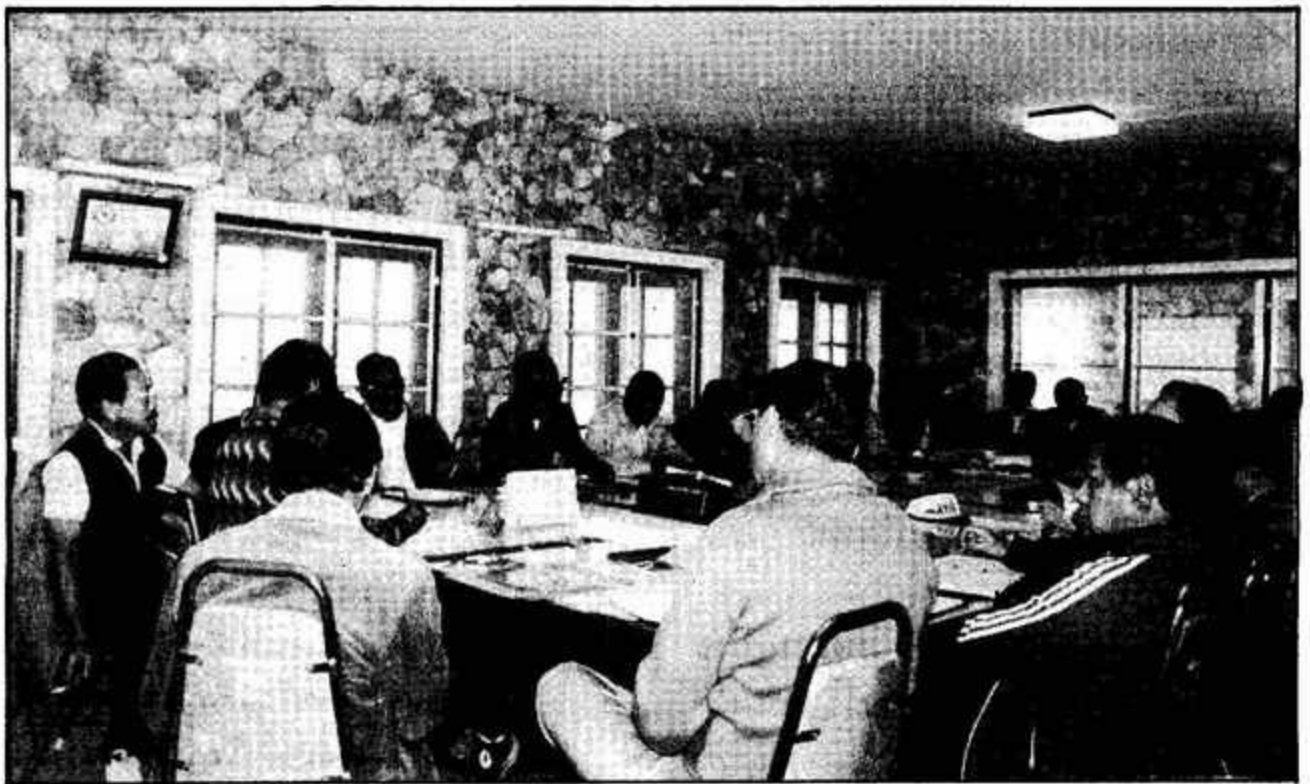
ปัญหานี้ จึงเป็นปัญหาวงจรพื้นฐานให้เกิดปัญหาอื่น ๆ และอีกนัยหนึ่งก็เป็นอุปสรรคที่ทำให้ไม่อาจแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลของรัฐอื่น ๆ ได้เช่นกัน

ความพยายามแก้ปัญหานี้ได้เริ่มมีขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๓ โดยมีมาตรการชะลอการเพิ่มอัตรากำลังคนของรัฐให้ไม่เกินปีละ ๒% โดยมติคณะรัฐมนตรี

ประมาณจะมีขีดจำกัดอยู่ตลอดไป และจะเป็นผลกดดันให้มีการพิจารณาใช้ประโยชน์จากทรัพยากรหรือกำลังคนที่มีอยู่เดิมให้มากที่สุด ซึ่งเป็นแนวคิดและแนวทางแก้ปัญหากำลังคนที่กำลังได้รับความสนใจอยู่ในปัจจุบัน

๓. ปัญหาขาดการสับเปลี่ยน โยกย้ายถ่ายเทกำลังคน

ในขณะที่กำลังคนของรัฐได้เพิ่มจำนวนสูงขึ้น ในช่วงตั้งแต่ปี ๒๕๒๐ เป็นต้นมา เนื่องจากมีการ



วางมาตรการให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตาม ว.๒๔๕/๒๕๒๓ นับเป็นความพยายามแก้ปัญหานี้ในเรื่องสกัดกั้นจำนวนการเพิ่มไว้ได้ทางหนึ่ง แต่ปัญหาเรื่องจำนวนนี้มีโซ่ปัญหาที่แก้ที่จุดเดียวได้ แต่เป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขในจุดอื่น ๆ ต่อไป เช่น กำลังคนที่มีอยู่จำนวนมากในปัจจุบันอยู่แล้ว จะมีมาตรการอย่างไรจึงให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้กำลังคนสูงสุด กำลังคนที่เสื่อม ควรดำเนินการพัฒนาหรือปลดถ่ายอย่างไร หรือกำลังคนที่ล้นงานจะดำเนินการอย่างไร ปัญหาเหล่านี้จะเป็นปัญหาที่ท้าทายต่อไปเนื่องจากภาวะบ

ชวยงานตามภารกิจออกไป รวมทั้งการตั้งหน่วยงานใหม่เป็นต้น สภาพการวิเคราะห์อัตรากำลังเพิ่มใช้การพิจารณาจากการขยายตัวของงานและหน่วยงานซึ่งเป็นการพิจารณาในจุดย่อยมากกว่าที่จะมองภาพรวมของสาขางานหรือระบบงานนั้นทั้งหมด ทำให้มีการเพิ่มอัตรากำลังในหน่วยงานสูงขึ้นไปตามการขยายงานในแต่ละช่วงเวลา แต่เมื่องานเสร็จสิ้นหรือยกเลิกไปก็เป็นผลให้มีคนเกินงานอยู่ในหน่วยงานหนึ่งแต่ในขณะเดียวกันก็ได้มีการขออัตรากำลังเพิ่มในอีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นกรมหรือ

กระทรวงเดียวกัน แนวทางแก้ปัญหาโดยการโยกย้ายถ่ายเทหรือกำลังคนจากหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานหนึ่งที่ขาดคน ยังมีได้ปฏิบัติกันในส่วนราชการต่าง ๆ ในขณะนี้แต่กลับใช้วิธีขอเพิ่มในส่วนที่ขาด ทั้งนี้สาเหตุที่ไม่ได้มีการใช้มาตรการนี้กันเนื่องจากติดขัดในเรื่องวิธีการงบประมาณและความยินยอมของส่วนราชการด้วยกันก็อาจเป็นได้

ปัญหานี้เป็นปัญหาสำคัญในด้านกำลังคนของรัฐในปัจจุบันที่ควรจะได้รับแก้ไขไปพร้อมกับการแก้ปัญหาเรื่องจำนวนกำลังคนด้วย หากการแก้ปัญหาคกระทำแต่เพียงมาตรการสะกัดกันในด้านจำนวนการเพิ่มในเวลาข้างหน้าโดยมิได้พิจารณามาตรการแก้ปัญหาการถ่ายเทสลับเปลี่ยนกำลังคนด้วยแล้ว ก็จะเป็นการแก้ปัญหากำลังคนแต่เพียงบางส่วนเท่านั้น

๔. ปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังคนของรัฐ

ปัญหานี้เป็นปัญหาที่ได้รับการกล่าวขวัญอยู่เสมอ และได้มีความพยายามที่จะแก้ปัญหานี้กันตลอดมา นับแต่การจัดให้มีการฝึกอบรม การพัฒนาการให้สวัสดิการ ซึ่งได้รับความนิยมปฏิบัติกัน เป็นต้น แต่การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ มิใช่แก้ปัญหาคที่ตัวข้าราชการแต่เพียงอย่างเดียว และด้วยวิธีการฝึกอบรมและพัฒนา แต่ต้องแก้ปัญหาคพื้นฐานอื่น ๆ เช่น การมีระบบและวิธีการใช้คนที่เหมาะสมกับงานเช่น การมีระบบการแต่งตั้งที่จะเลือกสรรคนดีมีความสามารถมาปฏิบัติงาน การประเมินผลงานและประสิทธิภาพของงาน การให้เงินเดือนค่าตอบแทนและรางวัลจูงใจที่เพียงพอให้คนมีขวัญกำลังใจที่จะทุ่มเทให้เกิดผลสำเร็จของงาน นอกจากนี้เกิดจากสาเหตุสนับสนุนอื่น การมีเป้าหมายและแผนงานระบบการทำงานที่สอดคล้องกับงาน รวมทั้งกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานด้วย และประการที่สำคัญคือ ทศนคติและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จของงานมากกว่าส่วนตัว (Need For Achievement) เป็นต้น



ความพยายามในการแก้ปัญหาประสิทธิภาพข้าราชการจึงมิใช่เป็นการแก้ปัญหาคเรื่องใดเรื่องหนึ่งแต่เพียงจุดเดียว แล้วจะแก้ปัญหาคได้ทั้งหมด แต่ควรพิจารณาปัญหาคพื้นฐานที่เป็นแกนปัญหาของการขาดประสิทธิภาพ เหมือนกับมีข้อเรียกร้องและต้องการประสิทธิภาพของข้าราชการ แต่ไม่ได้แก้ปัญหาคเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนให้กำลังคนของรัฐมีกำลังใจที่จะทุ่มเทให้กับงานโดยไม่ต้องกังวลกับค่าครองชีพ แต่ในทางตรงกันข้าม การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากรไม่ได้ทุ่มเทให้กับข้อเสนอเพื่อแก้ปัญหาคพื้นฐานของกำลังคนเท่าที่ควรจะเป็น

๕. ปัญหาในด้านโลกทัศน์ในการทำงานและการพัฒนาจิตใจที่มุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานเพื่อส่วนรวม

ปัญหานี้เป็นปัญหาในด้านพฤติกรรมในการทำงานทั้งในด้านความคิดในการปฏิบัติงานยังยึดติดระเบียบแบบแผนเดิม มิได้เน้นการแก้ปัญหาคหรือมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นหลักตลอดจนการนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี รวมทั้งการพัฒนาสมรรถภาพจิตใจ ให้มุ่งมั่นปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จของส่วนรวม การมีจริยธรรมควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น เหล่านี้เป็นปัญหาคที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร

๖. ปัญหาการใช้เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

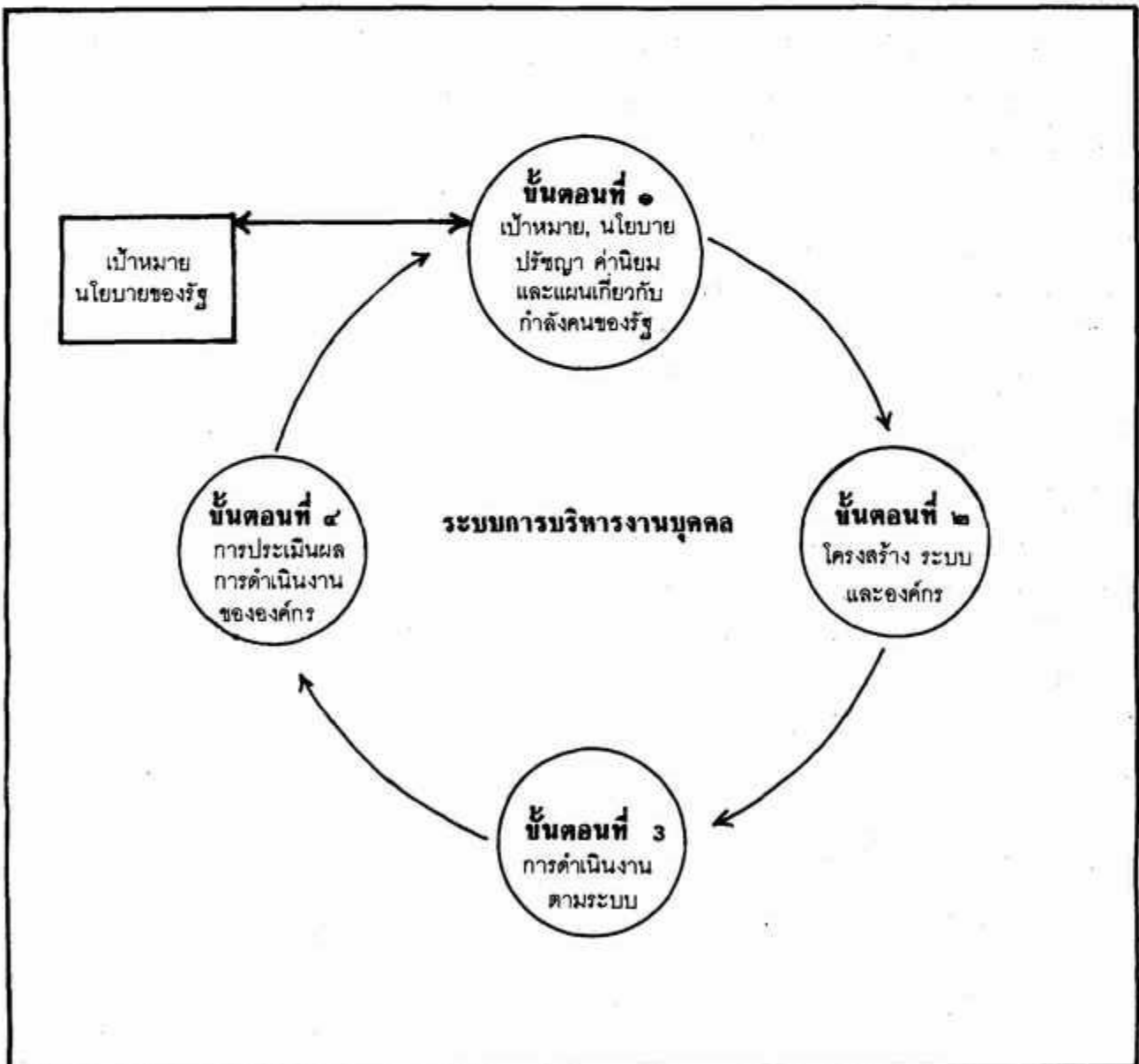
เป็นปัญหาใหม่ประการหนึ่งซึ่งจะเกิดขึ้นในราชการต่อไปที่มีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีมาใช้แทนหรือปฏิบัติงานร่วมกับกำลังคน เป็นต้น

จุดอ่อนของการแก้ปัญหา

จากปัญหากำลังคนที่เกิดขึ้นในราชการพลเรือน และความพยายามที่ได้ดำเนินการแก้ปัญหาไปอาจสรุปได้ว่า ปัญหากำลังคนเป็นปัญหาที่ควรพิจารณาทั้งระบบโดยมองภาพรวมของปัญหาที่ส่งผล

ต่อกัน แต่สภาพการแก้ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนของรัฐที่ผ่านมาเป็นลักษณะแก้ปัญหาเป็นจุด ๆ ในแต่ละเรื่องไปและส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่น ๆ ไม่แก้ปัญหาคือภาพรวมและไม่ต่อเนื่อง ซึ่งในการแก้ปัญหา ลักษณะดังกล่าวก็มีได้แก่ในส่วนที่เป็นแกนของปัญหาเท่าที่ควร ปัญหาการบริหารงานบุคคลจึงยังคงจะมีอยู่ต่อไปไม่สิ้นสุด

แนวทางการแก้ปัญหากำลังคนของรัฐนั้นควรจะมีการพิจารณาระบบบริหารงานบุคคลที่สมบูรณ์แบบดังภาพต่อไปนี้



ขั้นตอนแรก คือ การรับเป้าหมายนโยบายรวมทั้งปรัชญา ค่านิยมและแผนต่างๆ เกี่ยวกับกำลังคนของรัฐ ต่อไปจึงเป็นการจัดโครงสร้างและระบบและจัดตั้งองค์กรในสำนักงานจะทำให้การดำเนินงานได้ผลตามเป้าหมาย และเป็นไปตามนโยบาย ขั้นตอนนี้หมายความว่า การจัดตั้งองค์การบริหารงานบุคคลขึ้นมา รวมถึงการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับสำหรับการดำเนินงานในด้านต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการเรื่องคน เช่น การจัดระบบการบรรจุและแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และระบบบำนาญเป็นต้น ขั้นตอนที่ ๓ คือ การดำเนินการให้ปฏิบัติตามระบบที่จัดไว้ ผลการดำเนินการออกมาเป็นอย่างไร ก็จะผ่านขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้เราทราบว่าผลที่ออกมานั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่อย่างไร และการดำเนินงานอยู่ภายใต้กรอบนโยบายหรือไม่ ผลที่ได้จากการประเมินนั้น นำไปเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนา โครงสร้าง ระบบ และองค์การรวมทั้งการดำเนินงานในรอบปีต่อไป

ที่กล่าวมานั้นเป็นรูปแบบที่ระบบการบริหารงานบุคคลที่สมบูรณ์ควรจะเป็น เมื่อหันมามองสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันจะเห็นว่า ระบบการบริหารงานบุคคลของเรายังมีภาพไม่สมบูรณ์ตามที่ควรจะเป็น ขั้นตอนที่ ๓ บางขั้นตอนขาดไป บางขั้นตอนไม่สมบูรณ์ ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่ขาดหายไปและไม่สมบูรณ์นั่นเอง คือ ข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนของระบบที่สมควรจะหยิบยกขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาด้านกำลังคนต่อไป

จุดอ่อนจุดแรก และเป็นจุดสำคัญ คือ ราชการไทยขาดนโยบาย การบริหารงานบุคคลของรัฐที่ชัดเจน จากข้อบกพร่องอันนี้ส่งผลให้การจัดระบบบริหารงานบุคคลและการจัดตั้งองค์กรเพื่อการบริหารงานบุคคลของรัฐเป็นไปอย่างขาดทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน มีองค์การกลางมากมายถึง ๑๑ แห่ง ซึ่งมี

เป้าหมาย นโยบาย และทิศทางการทำงานร่วมกัน กำลังคนของรัฐอยู่กันอย่างกระจัดกระจาย ขาดการรวมพลังกันเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของประเทศชาติอย่างแท้จริง นอกจากนั้นการที่รัฐขาดเป้าหมายและนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับกำลังคน ขั้นตอนที่ ๔ ของระบบการบริหารงานบุคคลซึ่งคือ ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรเทียบกับเป้าหมาย และนโยบายของรัฐจึงไม่มีความจำเป็นไปโดยปริยาย

สภาพดังกล่าว เมื่อมองในแง่ระบบการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนรวมแล้วจะเห็นได้ว่าเรานั้นเฉพาะขั้นตอนที่ ๒ การจัดโครงสร้างระบบและองค์กร เรามีองค์การกลางบริหารงานบุคคลถึง ๑๑ แห่ง ซึ่งแต่ละแห่งก็มีเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางของตนเองรวมทั้งแก้ปัญหา แนวทางของตนเอง ขาดการประสานงานกันในระหว่างองค์การกลางด้วยกัน

นอกจากนั้น การดำเนินงานภายในองค์การกลางเองก็ยังมีจุดอ่อนคือความไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากเรายังมองแก้ปัญหาเป็นจุดๆ ไม่ได้มีการมองทั้งระบบ ตัวอย่างเช่น

- เรามีระบบจำแนกตำแหน่งอย่างดี เพื่อให้การกำหนดค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำ แต่เราลืมเรื่องคน เรายังขาดระบบการจัดคนที่เหมาะสมให้เข้ารับตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการทำงานต่ำกว่าประสิทธิภาพเพราะงานที่ถนัดไม่ได้ทำ และงานที่ทำไม่ถนัด

- เรามีระบบเกี่ยวกับวินัยอย่างดี มีกฎระเบียบ ข้อบังคับมากมายแต่เราลืมเรื่องคุณธรรม เราไม่ได้เน้นให้ข้าราชการมีจิตสำนึกที่จะอยู่ในวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ผลคือ บ่อยครั้งที่ข้าราชการคอยหาช่องโหว่ของกฎระเบียบเพื่อปฏิบัติการณ์เพื่อประโยชน์แห่งตน จนทำให้ต้องมีการออกกฎใหม่ๆ เพิ่มเติมเพื่ออุดช่องโหว่นั้นๆ และจากการที่ไม่ได้มีการเน้นเรื่องคุณธรรม รวมทั้งจริยธรรมนี้ ประกอบกับปัญหาเงินเดือนข้าราชการน้อยไม่พอใช้ ทำให้



ข้าราชการบางส่วนกระทำการอันเป็นการฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือเบียดบังสมบัติอันเป็นของประชาชนมาเป็นของตนเอง นอกจากนี้การที่ข้าราชการขาดคุณธรรมและจริยธรรม เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและประชาชน ดังเช่นที่มีการว่ากันบ่อย ๆ ว่า ข้าราชการชอบทำตัวเป็นนายประชาชน

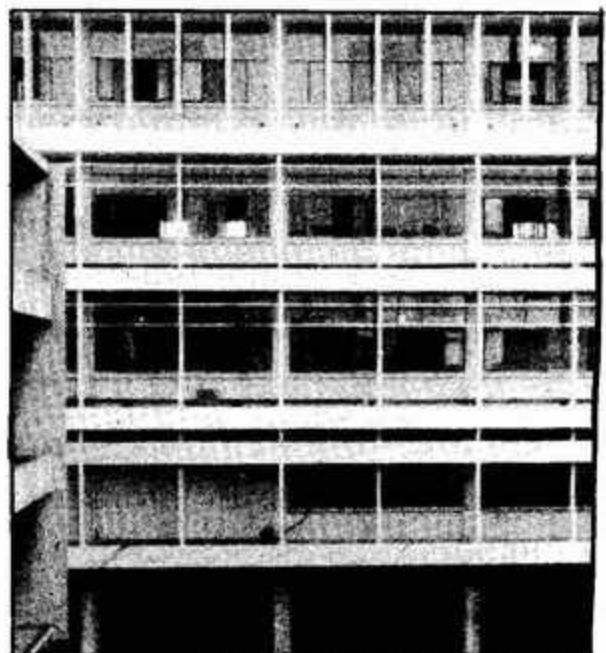
- เรามีระบบการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการทางด้านวิชาการที่ดีแต่เราทำไปโดยไม่มีเป้าหมายที่แน่นอนว่าจะฝึกอบรมและพัฒนาไปเพื่ออะไร เรายังขาดการเชื่อมต่อรหว่างระบบการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการกับระบบการแต่งตั้งอันเป็นผลทำให้บางครั้งเกิดการสูญเปล่าทั้งเวลา และเงิน

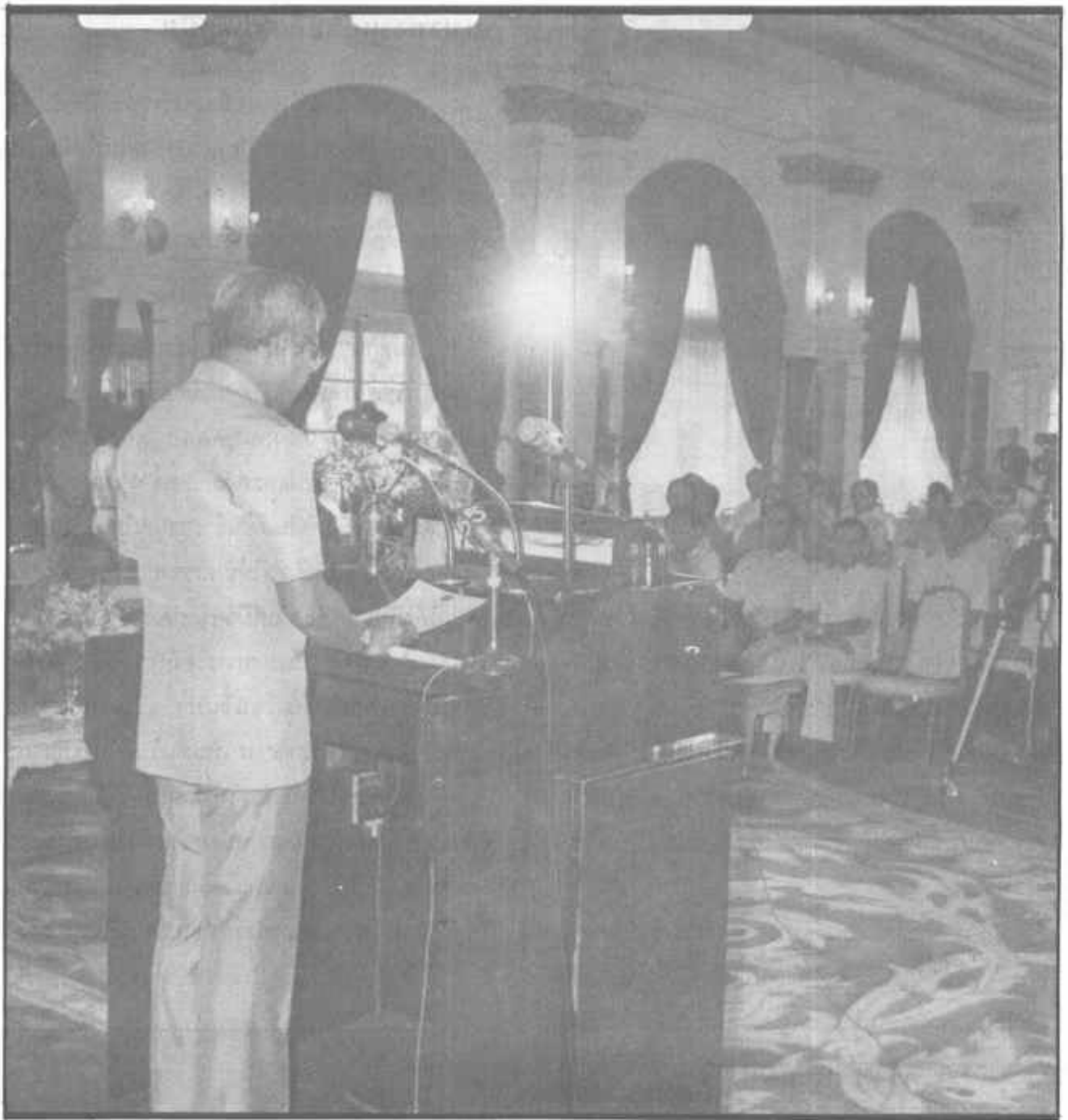
- เรามีความพยายามที่จะวางแผนเกี่ยวกับกำลังคน โดยที่เรายังไม่รู้เป้าหมายและนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับกำลังคนของรัฐ และเรายังขาดระบบที่ดีเกี่ยวกับการหาและการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวางแผน และเพื่อการดำเนินงานด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับกำลังคน ซึ่งการที่เรายังไม่มีระบบเกี่ยวกับข้อมูลที่ดีนั้นอาจเป็นสาเหตุและผลของการที่คนยังไม่ให้ความสนใจ การวิจัยและพัฒนากำลังคนเพื่อประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบเท่าที่ควร

แนวทางแก้ไขที่ควรจะเป็น

ก่อนที่จะพิจารณาถึงแนวทางแก้ไขกันต่อไป ก็ควรที่จะพิจารณาดูปัญหาที่กำลังคนนี้ได้มีความพยายามแก้ไขกันอย่างไรรู้ในปัจจุบันเพื่อที่จะพิจารณาต่อไปถึงแนวทางที่ควรจะเป็นในการแก้ปัญหาที่กำลังคนนี้

ในด้าน ก.พ. ซึ่งเป็นศูนย์กลางขององค์การกลางบริหารงานบุคคลอื่น ได้ดำเนินการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอยู่หลายโครงการ เช่น ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการข้าราชการ เสนอโครงสร้างของบัญชีเงินเดือนข้าราชการใหม่ ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้ข้าราชการ ซึ่งได้ดำเนินการต่อเนื่องกันมาตลอด แต่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ในด้านการพัฒนาข้าราชการได้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนขึ้นมา วางนโยบายและแผนการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้นในด้านที่เกี่ยวกับกำลังคนก็ได้มีมาตรการให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การกำหนดความต้องการกำลังคนสอดคล้องกับแผนงาน และได้มีการพิจารณากำลังคนจากภาพรวมของหน่วยงานทั้งหมด มีโครงการตั้ง





ศูนย์กำลังคนขึ้นมาแต่ยังมีปัญหาระบบข้อมูลและต้อง
ใช้เงินมาก ปรับปรุงระบบการถ่ายเทสับเปลี่ยนกำลัง
คนในส่วนราชการต่าง ๆ ในด้านประสิทธิภาพของ
ข้าราชการก็ได้มีการปรับปรุงระบบการแต่งตั้งข้าราชการ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาจริยธรรม
และสมรรถภาพจิตใจของข้าราชการ การปรับปรุง
สมรรถภาพและการวิเคราะห์การเกษียณอายุราชการ
ตามลักษณะงานในสายงานต่าง ๆ ที่มีอยู่ว่าควร
กำหนดแตกต่างกันอย่างไร การปรับปรุงระบบ

วินัยในราชการและท้ายสุดการเล่นอัตรการแก้
ปัญหาองค์การกลางบริหารงานบุคคล ซึ่งขณะนี้ได้
ดำเนินการตามมาตรการระยะสั้น จัดตั้งคณะ
กรรมการกลั่นกรองงานการบริหารงานบุคคลของรัฐ
(ก.ก.บ.) ขึ้นมา และเริ่มดำเนินการไปแล้ว

อย่างไรก็ดีความพยายามในการแก้ปัญหา
เกี่ยวกับกำลังคนของรัฐดังกล่าวเป็นการดำเนินการ
แก้ปัญหา เป็นด้าน ๆ ไป ยังขาดจุดรวมที่จะเป็นไปได้

ในการแก้ปัญหาาร่วมกันของปัญหากำลังคนของรัฐ ความพยายามแก้ปัญหากำลังคนควรที่จะได้มีการ ดำเนินการร่วมกันจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ด้วย ซึ่งควรจะเป็นความพยายามที่มุ่งมั่นไปที่การ แก้ปัญหาที่เป็นแกนของปัญหากำลังคน ปัญหา สำคัญที่กล่าวมามากกว่าที่จะแสวงหาและแข่งขันกัน ปรับปรุงในเพียงบางกิจกรรมของการบริหารงาน บุคคล เช่น การกำหนดตำแหน่งทางก้าวหน้าและเงิน เดือน ซึ่งนอกจากไม่เป็นการแก้ปัญหาที่เป็นภาพรวม แล้วยังก่อปัญหาเป็นผลกระทบต่อระบบบริหารงาน บุคคลของรัฐให้ทวีความรุนแรงต่อไป ส่วนนี้จึงเป็น แนวทางแก้ปัญหากำลังคนของรัฐที่ขอเสนอเพื่อ ให้มีการปรับปรุงทิศทางการกำหนดนโยบายและบทบาท ขององค์กรกลางที่รับผิดชอบกำลังคนของรัฐ ให้มุ่ง เน้นการแก้ปัญหาร่วมกันในปัญหาหลักของระบบ บริหารกำลังคนของรัฐอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ขอ เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาระบบบริหารบุคคลของ รัฐ ประการที่สองที่ขอเสนอเป็นข้อเสนอที่ควรต้อง มีความคู่ไปกับข้อเสนอที่หนึ่งเพื่อการมีระบบบริหารบุคคล ของรัฐที่มีเอกภาพ คือ การมีนโยบายและเป้าหมาย การบริหารงานบุคคลของรัฐขึ้นมาให้แน่ชัด เพื่อเป็น แนวการวางระบบและดำเนินการบริหารบุคคลของ องค์กรกลางต่าง ๆ ให้ไปในทิศทางเดียวกัน และขอ เสนอทางแก้ไขปัญหาประการสุดท้าย ที่ขอเสนอคือ การแก้ปัญหาและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อแก้ปัญหากำลังคนของรัฐควรที่จะได้รับการจัดลำดับความสำคัญ อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกับกิจกรรมทางพัฒนาอื่น ๆ เช่นกันโดยถือว่าการลงทุนในปัจจุบันการพัฒนา ประเทศเช่นกัน มิฉะนั้นการแก้ปัญหาระบบบริหารบุคคลและการนำบริการของรัฐไปสู่ประชาชนก็อาจ ประสบผลสำเร็จไม่ได้เท่าที่ควร



รับเหมาและจำหน่าย เครื่องเจาะทุกชนิด

 <p style="text-align: center;">TEXOMA 270 WATER WELL RIG</p> <p style="text-align: center;">เครื่องเจาะน้ำบาดาล มีเสาไฟฟ้า ยกกับรถวิ่งต่าง ๆ สีทองโครม พอลิเอสเตอร์ เสาได้หนักแตรวคร่า มีได้อีกทุกขนาด</p>	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">REED</p>  <p style="text-align: center;">รถเจาะทุบระเบิด ยี่ห้อ REED</p> <ul style="list-style-type: none"> * ประสิทธิภาพในการเจาะสูง * ง่ายต่อการบำรุงรักษา * ค่าใช้จ่ายน้อย (เพราะใช้หินเจาะเพียงครั้งเดียว) <p style="text-align: center;">พร้อมหินเจาะโรตารี่ ยี่ห้อ REED พร้อมบริการทุกชนิด (ในเขต กว.)</p>
<p style="text-align: center; font-weight: bold;">Tone</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">WATER WELL RIGS</p>  <p style="text-align: center;">รถเจาะน้ำบาดาล รถระบบน้ำบาดาล ยี่ห้อ โทเน่ ออกแบบสำหรับบรรทุกและยกขึ้นลงทางรถไฟ สูง ๑๕ เมตรระบบน้ำบาดาลดีเยี่ยม</p>	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">DIAMOND</p> <p style="text-align: center;">DRILL BITS</p>  <p style="text-align: center;">หัวเจาะแบบรูปทรงแฉกรรณี ยี่ห้อ HUNDOY พร้อมส่งผลิตภัณฑ์ทุกชนิด</p>
 <p style="text-align: center;">รถเจาะน้ำบาดาล ยี่ห้อ ระบบ DIESEL-HYDRAULIC LIFT ELECTRO-HYDRAULIC ยี่ห้อ TAMROCK เหมาะสำหรับการเจาะ และงานพัฒนาเขื่อน มีแตรวคร่าปริมาณ ๑๓๓ กว.</p>	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">Tone</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">DRILLING MACHINE</p>  <p style="text-align: center;">เครื่องเจาะ ใช้แรงขับเคลื่อน หรือใช้เครื่องยนต์ดีเซลก็ได้ พร้อมส่งผลิตภัณฑ์ทุกชนิด * เครื่องเจาะแบบพกพา * เครื่องเจาะแบบติดตั้งถาวร * เครื่องเจาะแบบเจาะ * ยี่ห้อต่างๆ * บริการทุกชนิด</p>
<p style="text-align: center; font-weight: bold;">OYO</p>  <p style="text-align: center;">เครื่องวัดสารจากดินสารเคมีอินทรีย์ และอนินทรีย์ สำหรับงานสำรวจธรณีวิทยา ธรณีวิทยา เสาระบบน้ำบาดาล และก่อสร้าง</p>	<p>ขอบเขตการบริการดังนี้ กว.</p> <p>ด้านวิศวกรรมธรณีเทคนิค ได้แก่ ศึกษาทดสอบ และ ปรุทดสอบ วิศวกรรมธรณี แปลกทางธรณีวิทยา อุทกธรณีวิทยา ธรณีวิทยาโครงสร้าง ธรณีวิทยาและสิ่งแวดล้อม การสำรวจธรณี วิทยาธรณีวิทยาในเชิงลึก ด้านธรณีเทคนิคและรับไปบูรณาการ ได้แก่ ธรณีวิทยา เจาะหินและดัดแปลงเป็น หินทดสอบและอัด หินทดสอบ เสริมและปรับปรุงฐานราก</p> 
	<p>ด้านสำรวจและวิเคราะห์แร่ธาตุ ได้แก่ สำรวจดินธรณีเคมีและธรณีฟิสิกส์ เจาะและวัดตัวอย่างดินตัวอย่างเจาะ วิเคราะห์</p> <p>ด้านบ่อน้ำบาดาล ได้แก่ รับติดตั้งบ่อน้ำบาดาล เจาะบ่อน้ำบาดาล ซ่อมแซมระบบบ่อน้ำบาดาล วิเคราะห์ดิน</p>



ท.จ.ก. ซี แอนด์ เอส เอ็นยีนีริ่งซัพพลาย

24 ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพมหานคร 10150 โทร. 2447
CABLE ADDRESS "CANSEN" TELEX : 82524 CSENSE TH
โทร. 279-0840-1, 279-0843-4, 278-2053-4

มีแผนจำหน่าย เครื่องจักรกลก่อสร้างทุกชนิด เครื่องกำเนิดไฟฟ้า
เครื่องขุดตัก และเครื่องขุดเจาะทุกชนิด



เกร็ดบริหาร

นกกนางนวล กับ การเผชิญปัญหา



จโรเฉลิม บุญไทย*

เวลา ฤดูหนาว เมื่อไม่นานมานี้
สถานที่ ขั้วโลกเหนือ
ผู้แสดง
พระเอก นกกนางนวลหนุ่ม (เอ๊ะ ๆ) สีขาว
ผู้ช่วยพระเอก ม้า
ผู้ร้าย สุนัขจิ้งจอก
ตัวแสดงประกอบ นกกนางนวล ๑ คู่ (มีทั้งผู้หญิง
ผู้ชาย เด็ก คนแก่)

ฉากที่ ๑
ลมหนาวพัดแรง และเยือกเย็นขึ้นทุกที ๆ นกผู้เฒ่าเตือนว่าปีนี้พายุหิมะจะมาเร็วกว่าปกติ หัวหน้านกจึงข่าวประกาศให้นกกนางนวลทุกตัวเตรียมตัวอพยพ จะไปพร้อมกันทั้งฝูง ออกเดินทางพรุ่งนี้ตี ๕ นกทั้งหมดเตรียมตัวจัด ข้าวของ บ้างก็ซ่อม ๆ บินให้ลูก ๆ ที่มีลูกยังเล็กก็ซ่อมให้ลูกเกาะหลังแน่น ๆ นกหนุ่ม ๆ ก็ซ่อมบินฉวัดเฉวียน ดึงพสุธาเตรียมบิน

โซ่ลวาว ๆ เต็มที่ นกกนางนวลหนุ่มสีขาว (ที่เป็นพระเอก) นอนดูพรรคพวกพี่น้องเจย ไม่เห็นทำอะไร (จบฉากที่ ๑)

ฉากที่ ๒
รุ่งสาง นกทุกตัวพร้อม กำลังจะออกเดินทาง นกพระเอกนอนเฉย มีโยที่พ่อแม่จะคะยั้นคะยอให้ไปพร้อม ๆ กันเพราะเป็นห่วง นกหนุ่มก็อวดเก่งบอกว่าอีก ๒ วัน จะตามไป แถมบอกอีกว่าอีก ๓ วัน พายุหิมะถึงจะมา ไม่น่าใจร้อนกันเลย พอหัวหน้าให้สัญญาณเตรียมพร้อมพ่อแม่ก็ (จิก) อ้าลาลูกนกแล้วก็บินไปรวมฝูง ทั้งหมดออกเดินทาง
กลัองโคลัส ที่นกพระเอก ได้บินบ่นเบา ๆ ว่า ยังเข้าอยู่เลยนอนดีกว่า (จบฉากที่ ๒)

ฉากที่ ๓
บ่าย ๓ โมง วันเดียวกันนั่นเอง ท้องฟ้าที่ใส ๆ อยู่ก็ชักเป็นสีเทา ๆ ลมแรง และเย็นยะเยือกกระทันหัน นกซึ่งก็เลยเห็นท่าไม่ดีบินไปหาที่กำบัง บินสุดแรงไปได้

*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองวิชาการ สำนักงานก.พ.

ชั่วโมงหนึ่ง เริ่มเหนื่อย บินช้าลง พายุหิมะตามมาทัน ในไม่ช้าปีกก็แข็ง นกพระเอกก็ตั้งพสุธา หล่นปูลงข้าง ๆ โรงนา

กลัองโคลัสพระเอกอีกที คราวนี้ได้ยินเสียงครางอ้ออ้อ ๆ ว่าเสร็จแน่คราวนี้

ฉากที่ ๔

ผู้ช่วยพระเอกคือ ม้าอยู่ในคอกในโรงนา ซึ่งมีเครื่องทำความอุ่นได้รับลมอุ่นนาน ๆ ก็ชักอึดอัดอยากออกมาสูดอากาศบริสุทธิ์ เดินออกมาข้าง ๆ โรงนา ยังไม่ทันได้สูดอากาศเท่าไรเลย เกิดฉุกเฉินเพราะเมื่อกลางวันกินของแสดงเข้าไป เลยท้องไม่ดี เลยปรี๊ดออกมาตรงนั้นเอง ๑ กอง (โต)

คนข้างสังเกตจะเห็นว่า ๑ กองที่ว่านั้น อยู่ตรงจุดเดียวกับที่นกพระเอกนอนตัวแข็งอยู่พอดี

ฉากที่ ๕

นกพระเอกนอนผะงาบ ๆ อยู่ แต่จมูกยังใช้ได้ รู้สึกได้กลิ่นตุ ๆ ก็ชักจุน ๆ นึกในใจว่า ใครมาขีรด แต่อย่างที่เราแล้ววว่า ม้าท้องเสียถ่ายเป็นน้ำอุ่น ๆ พอซึมเข้าไปในตัวนก จึงทำให้น้ำแข็งที่จับปีกอยู่ละลายจนปีกอุ่นขึ้น สักครู่ก็ขยับปีกได้ แต่ใจก็ยังไม่สำนึกว่าม้าเขาช่วยชีวิตตัวนิกด่าอย่างสาดเสียเทเสีย (จบฉากที่ ๕)

ฉากสุดท้าย

ม้ารู้สึกของตัวเองชักจะไม่ไหว ต้องไปนอนพัก เดินเข้าโรงนาไป สุนัขจึงจอกออกมา สุนัขจึงจอกผู้ร้ายตัวนี้มีลักษณะพิเศษ คือ ขอบของหมิ่นเห็นกอนั้นเข้ากริเข้าไปแล้วเสียใหญ่ นกพระเอกรู้สึกว่ามีใครมาช่วยเสียของหมิ่นออกให้ นึกขอบคุณเป็นอย่างสูงหรือสูงยิ่ง ใจก็ปิติ ลิงโลดถึงกับฮัมเพลงออกมา สุนัขจึงจอกซึ่งที่แรกตั้งใจจะมากินของหมิ่นอย่างเดียว เลयरูเลยว่าหมิ่นกอยู่ข้างใน เลยถือวิสาสะกินนกพระเอกของเราด้วยอ้ออ้อไปเลย (ปิดม่าน)

นิทานเรื่องนี้สอนอะไรหลาย ๆ อย่าง

อย่างแรกที่เห็นชัด ๆ คือ ให้ข้อสอนใจว่า คนที่



มาอุจจาระรดเรานะไม่ได้มุงร้ายต่อเราเสมอไป และคนที่มาเลียอุจจาระออกจากตัวเรา ก็ไม่ได้หวังดีต่อเราเสมอไป

อีกอย่างหนึ่งก็คือ หากอยู่ในความทุกข์ยาก (เหมือนนกพระเอก) ถึงจะดีใจก็ควรระวังโลดแต่เพียงในใจ ห้ามผิวปากหรือฮัมเพลงออกมา

ในแง่บริหาร นิทานเรื่องนี้สอนมากไปกว่านั้นอีก

ประการแรก นกหนุ่มตัวนี้ เกียจคร้าน ตั้งอยู่ในความประมาท หรืออาจจะมีปมอะไรอยู่ในใจอยากเด่น หรืออยากเรียกร้องความสนใจ จึงทำอะไรผิดหมูผิดฝูงในเรื่องที่ไม่สมควร ถึงไม่ยอมบินอพยพไปพร้อม ๆ กับคนอื่น อีกแง่หนึ่งอาจเชื่อผีปีกตัวเองมากเกินไปก็เป็นได้

คนเราก็เหมือนกัน ต้องไม่ประมาท รู้จักวางแผน ลาดการณ์ล่วงหน้าให้ดีๆ ทำอะไรให้ถูกกาลเทศะถึงตัวจะ (คิดว่า) ตัวเองก็เถอะระวังจะดับเหมือนพระเอกเรื่องนี้

ประการที่สอง นกพระเอก เห็นม้า (ซึ่งจริง ๆ เป็นผู้ช่วยพระเอก) เป็นผู้ร้าย เพียงเพราะมันปล่อยของสกปรกใส่ตัว ไม่ได้คิดถึงเหตุถึงผลเลย ดูแต่พฤติกรรมแล้วด่วนตัดสินใจ

เราต้องไม่เลาถ่างนัก ต้องหาเหตุผลของพฤติกรรมต่าง ๆ เสียก่อน แล้วจึงตัดสินใจ การมีนี้ถ้ามันกละนึกถึงข้อที่ม้าเข้าเขี้ยวก่อน ขอบคุณกันก่อน แล้วเรื่องวิธีการฆ่าแล้วแหมว่ากันทีหลัง ก็ดูจะเข้าท่ากว่ามานึกตัวอยู่นั้นแล้ว

ประการสุดท้าย นก พอรู้สึกว่ามีใครมาเลียของเหม็นออกให้ก็ดีใจ นึกขอบคุณ คิดว่าเขามาด้วยความหวังดี เห็นชาติเห็นเขาเป็นพระเอก หารู้ไม่ว่าเขาคือผู้ร้ายคิดช่วยก่อนแล้วทำร้ายในภายหลัง ซึ่งในนิทานเรื่องนี้สุนัขจึงจอกไม่ได้ตั้งใจช่วยด้วยซ้ำไป

สรุปแล้ว

นิทานเรื่องนี้ให้แง่คิดทางการบริหารว่า ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคคล อย่าดูเฉพาะสิ่งที่เกิดขึ้น ควรหาเหตุผลของเรื่องเสียก่อน ถ้าเป็นไปได้ให้คิดถึงเจตนาด้วยจะได้ไม่เกิด โศกนาฏกรรมอย่างนิทานเรื่องนี้

(ฟังเขาเล่า แล้วเอามาต่อเติม)



อภิธานศัพท์

จาก

บริษัท กรุ๊ปเคมีซัพพลาย จำกัด
๑๑๕ อาคาร บี.ไอ.เอส. ถ.มเหสักข์ กรุงเทพฯ
โทร. ๒๓๔๓๗๐๐-๕ ต่อ ๒๑๔

ผู้แทนจำหน่าย

ผลิตภัณฑ์เคมีเกษตร
อุปกรณ์วิทยาศาสตร์
อุปกรณ์การเลี้ยงผึ้งและพันธุ์ผึ้งต่างประเทศ

มาวางแผน พัฒนา กำลังคนกันเสียที



ดร.ปรีชญา เวสารัชช์*

ในเมืองไทยใหญ่อุดมของเรานี้ คำว่า “พัฒนา”
ดูจะเป็นคำฮิตที่ติดปากชาวบ้าน ร้านถิ่น และนัก
วิชาการทั้งหลายแหล่โดยทั่วกัน อีกคำหนึ่งที่ผู้เขียน
เห็นว่าฮิตพอ ๆ กับพัฒนาน่าจะได้แก่คำว่า “วางแผน”
เดี๋ยวนี้ อะไร ๆ ก็ต้อง วางแผนทั้งสิ้น

เรามีคำว่า วางแผนครอบครัว วางแผนจังหวัด
วางแผนเศรษฐกิจและสังคม วางแผนป้องกันปู..เอ๊ย..
ป้องกันน้ำท่วม เป็นต้น

ไหน ๆ ก็เป็นคำที่ซึกติดปากกันแล้ว ผู้เขียนก็ขอ
มีส่วนมั่งซี จะได้ชื่อว่าเป็นคนทันสมัยกับเขาบ้าง
เราเล่นเรื่อง **วางแผนกำลังคน** กันเลย เป็นไง

คำว่า **วางแผนกำลังคน** นี้ แต่ก่อนเคยมีคน
มาถามให้ผู้เขียนช่วยอธิบายว่ามันคืออะไร ผู้เขียนก็
หัวร่อว่า บอกว่า “อ้อ...ไม่รู้หรอก” แต่ตอนนี้ซึกจะรู้
แล้ว เลยต้องขยายชี้แจงเล่าสู่กันฟังบ้างกับเพื่อนฝูง
ข้าราชการ และถ้าไม่เขียนก็คงมีปัญหาเพราะ บ.ก.
แกลงเริ่มจากทำตาขุ่น แล้วก็ทำให้ผู้เขียนตาเขียว
ไปด้วย

แทนที่จะนิยามแบบวิชาการ ผู้เขียนจะลอง
สมมติสถานการณ์บางอย่าง เป็นเชิงชี้เป้าไปสู่ประเด็น
เรื่องการวางแผนกำลังคน

เอ้า...สมมติว่าเรามีลูกน้องมือดีอยู่ ๒ พระหน่อ
ทำงานดี ใจดีสูง (เกือบเท่าเรา) และรับงานในหน่วย
ของเราไปได้อย่างดี ทำให้เราได้หน้า แถมป็นี่ถ้างาน
ในหน่วยเราดี (เพราะเจ้า ๒ หน่อนี้) เราเองก็จะมีสิทธิ
ได้ ๒ ชั้น เสียด้วย...บังเอิญ...บังเอิญ พ่อเทวดานี้ดันได้
ทุนไปเรียนต่อคนนึง อีกคนนึงบริษัท มาประมูลตัวไป
แล้ว เราจะทำยังไงดี ไม่ได้เตรียมใครไว้เสียด้วย...
แห่ม เศร้า...

เอาอีกเรื่องนึงก็ได้...เรามีตำแหน่งซึ่งต้องการ
ผู้เชี่ยวชาญคอมพิวเตอร์อยู่ ๒ ตำแหน่ง ตำแหน่งวิศวกร
ทางอุตสาหกรรมโรงงานอีกตำแหน่งหนึ่ง และจน
แล้วจนรอด เรากียังไม่มีปัญญาหาคนพันธุ์ยั้ง
มาบรรจุได้

หรือ วันดีคืนร้าย อีหนูลูกน้องเราก็กระมิด
กระเมี้ยนกระชิบถามว่า “หัวหน้าขา...อีก 5 ปีต่อ



ไปข้างหน้า หยั่งหนุนี้จะได้ถึงซี ๖ หรือเปล่าคะ? (แยะ ๆ ...ข้าจะไปรู้เองเรอะ คนอะไรถามบ้า ๆ)

ที่จริงสถานการณ์ทั้งหลายที่ยกมาพูดเป็นส่วนน้อยนี้เกี่ยวข้องกับการวางแผนทั้งสิ้น ถ้าวางแผนพัฒนาคนไว้ดี เราก็คงไม่ต้องไปพึ่งคนไม่ก็คน (ให้มันแข็งข้อขึ้นเสียงจนซีข้าเปล่า ๆ) ถ้าวางแผนสรรหาและบรรจุคนไว้ดี เราก็คงไม่ต้องร้องเพลงคอย...ค้อย...ค้อย โดยไม่รู้อนาคต หรือถ้ามีการวางแผนอาชีพไว้พอสมควร เราก็คงสามารถจะบอกอีหนูว่า “ถ้าอยากรู้เดี่ยวป่าจะบอกให้ ไปกินข้าวกันก่อนเหอะ” แล้วเราก็คงบอกได้จริง ๆ เหมือนกันว่าสถานการณ์ควรจะเป็นอย่างไรมาก

ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนให้ได้คนที่เหมาะสมตามสเปคที่เรากำหนดในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ทำงานได้อย่างเหมาะสม หรือวางแผนพัฒนาคนใช้คน บรรจุคน ไล่คน ปลดคน ก็ตาม ล้วนแต่เรียกว่าการวางแผนบุคลากร ที่สมัยใหม่เรียกโดยใช้ความหมายกว้างกว่าเดิมว่าวางแผนกำลังคน หรือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ นั่นเอง

ที่จริง การวางแผนกำลังคนไม่ใช่เรื่องใหม่แหวกแนวอะไรหรอก เพราะหัวหน้างานหลายคนก็คิดทางหนีทีไล่ หรือกำหนดแผนการณ์ในอนาคตเกี่ยวกับกำลังคนในหน่วยงานของตนมาแล้ว เช่น คิดว่าต่อไป

งานจะขยายในรูปใด ควรมีคนมีคุณสมบัติใด ก็คนจะหาทาง (หลอกล่อ ชักจูง) ให้ได้มาอย่างไร แล้วจะทำอย่างไรกับเจ้าตาต้า ๆ ทั้งหลายในหน่วย เพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น (แทนที่จะปล่อยให้เจ้าพวกนี้คอยหลอกใช้ให้เจ้านายทำงานอยู่เรื่อย)

เพราะฉะนั้นการวางแผนกำลังคนนะ มีมานานเราเองแต่ละคนก็วางแผนสำหรับตัวเองกันอยู่แล้ว เช่น อายุยี่สิบสี่ที่เป็นแต่ซีสาม แต่ขั้นเลขสามต้องตามให้ทันซีห้า พออีกสามปีน่าจะเป็นซีหก เป็นต้น และถ้าจะให้ได้ดี ก็ต้องวางแผนปฏิบัติการให้เกิดผลตามที่ตั้งใจไว้ด้วย นี่ก็เป็นการวางแผนกำลังคนเหมือนกัน แต่วางแผนส่วนตัว ประเภทข้ามาคนเดียวมันแหละ

ในเมื่อการวางแผนกำลังคนเป็นเรื่องรู้ ๆ อยู่แล้ว ผู้อ่านอาจสงสัยว่าอีตาบ้าคนนี้น่าเขียนหาอะไรอีก (วะ) คำตอบก็คือว่า การวางแผนกำลังคนโดยเฉพาะในภาครัฐบาลนั้นเป็นเรื่องที่ยุ่งยาก ทำยากยิ่งไม่มีใครทำกันจริงจังอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเลยที่ยังไม่ทำอย่างที่ว่า ก็เป็นด้วยเหตุหลายอย่าง เช่น ไม่รู้ ไม่สนใจ ทำไม่เป็น ไม่เห็นประโยชน์ กลัวเสียเวลา ไม่เป็นปัญหา ซ้ำเกียจทำ เป็นต้น

เรื่องไม่รู้ ทำไม่เป็น กลัวเสียเวลานะ พอพูดกันได้ แต่ไม่เห็นประโยชน์นี้ลืต้องอธิบายกันหน่อย

ถ้าวางแผนกำลังคนแล้ว เราจะได้อะไรขึ้นมาบ้าง

ไฮ้...สารพัด

อย่างน้อย ข้อแรก เราก็พอเห็นลู่ทางสถานการณ์เรื่องกำลังคนและภาวะงานของหน่วยงานเราในอนาคต

ต่อมา เราสามารถพัฒนาคนให้ไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ (ไม่ใช่ส่งคนที่เกลียดซีหน้าไปรับการอบรมให้พันหูพันตาไปสัก ๒-๓ อาทิตย์)

แถม ยังใช้คนให้ตรงกับงานอีกด้วย

และ ถ้าเอากันจริง ๆ ยังประเมินผลงานลูกน้องได้เที่ยงตรงและยุติธรรมขึ้น รวมทั้งกระจายงาน

ไปยังคนกลุ่มต่าง ๆ และเลิกหน่วยงานที่หมดภาระไปแล้ว

แต่จะว่ายังไงก็ตามเถอะ การวางแผนกำลังคนในรัฐบาล เป็นเรื่อง...ยากส์

ถ้าไม่คิดว่าบทที่เจ้านายไม่ได้ใช้ระบบคุณธรรมอย่างจริงจังหรือบ้านเราในระบบราชการนี้ อะไร ๆ ก็เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสการเมืองการบ้าน ได้ร้อยแปดแล้ว

การวางแผนกำลังคนในระบบราชการเรายังทำได้ยากเพราะปัญหา ๒-๓ ข้อ

ข้อแรก ฟังให้ตื่นนะเจ้าคะ ท่าน ผอ.กองทั้งหลาย หรือท่านผู้อ่านที่ไม่เป็น ผอ.ก็ตามทีเถอะ ตอบปุ๊บได้ทันทีไหม ว่าคนในกองนะ มีกี่คน ชายกี่คน หญิงกี่คน จบระดับไหนกันบ้าง เชี่ยวชาญอะไรกันบ้าง ถ้าเป็นกองเล็ก มี ๔-๕ คน อย่างของอะฮันท์ก้างซี แต่เป็นกองใหญ่ ๆ มีเป็นร้อยเป็นพันจะไปรู้ได้ยังไง เพราะเดี๋ยวคนเข้าคนออก เปลี่ยนไปเปลี่ยนมาอยู่เรื่อย ยิ่งเป็นหน่วยงานระดับใหญ่ขึ้นไปยิ่งแล้วใหญ่ ถ้าจะเอาตัวเลขแน่นอนก็ต้องตรวจสอบเสียเวลาอีก ปัญหาข้อแรก **ก็คือปัญหาข้อมูลกำลังคนนั่นเอง**

ข้อสอง เอาละ วางแผนกำลังคนดีไซใหม่ ั้น ต้องวางแผนกำลังคน เอ! จะให้ใครทำหน้าที่ ทอดสายตาไปทั่วแผ่นดิน...อัย ทัวกรมและกอง จะเอาใครมาทำดี ใครทำเป็นนะ ปัญหาข้อนี้ก็คือ บุคลากร ที่รู้เข้าใจ และดำเนินการวางแผนกำลังคนนั้น หาทำยากจริง ๆ

ข้อสาม การวางแผนบ้านเราหรือทำอะไรบ้านเรา มักจะเป็นแพ้นฮือฮากันพัก ๆ พอหมดเนื้อก็เลิกกัน ปัญหาข้อสามก็คือปัญหาการที่หน่วยงานที่รับผิดชอบวางแผนกำลังคนโดยเฉพาะ

เฮ้อ เพียงปัญหาแค่นี้ก็ชักเหนื่อยใจแล้ว จะไปทำแผนกำลังคนหาพระแสงอะไรกันก็ต้องกลับมาปลุกระดมกันใหม่ว่า ถ้าไม่วางแผนกำลังคนนะ ทำอะไร ๆ ก็คงกะกะ ช้ำช้อน เสียเวลา และใช้คนไม่เต็มกำลังความสามารถที่เขามีอยู่ ตามหลักใช้คน

น้อย ได้งานมากนะแหละ

ถ้าจะเริ่มทำ รัฐบาลคงต้องสูญเสียที่ เริ่มตั้งแต่ พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนให้ถูกต้อง (คราวนี้บัญชี ฝึ บัญชีฝาก การแต่งตั้งคน ปูนบำนาญบำนาญแก่คน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งคนก็จะต้องมีเกณฑ์มีกติกาเสียที)

ขั้นต่อมาก็ต้องปลุกระดมบรรดาเชี่ยวชาญดิน ห้วนหน้าหน่วยงานทั้งหลายให้เข้าใจเห็นประโยชน์ และรู้หลักการวางแผนกำลังคนด้วย

ที่สำคัญคือต้องวางแผนอบรมพัฒนาคณะที่จะทำหน้าที่วางแผนกำลังคนในหน่วยราชการทั้งหลาย จะได้เป็นเชื้อในการทำงานต่อไป และถ้าเป็นรูปนี้ ก็หมายความว่าต้องมีหน่วยงานเฉพาะสักหน่วยหนึ่ง จะตั้งในกองการเจ้าหน้าที่หรือกองแผนงานก็ตามที ทำหน้าที่ในการวางแผนกำลังคน

งานด้านกำลังคน ก็ต้องเปลี่ยนโฉมหน้าไป เพราะแทนที่จะมองอดีต กับปัจจุบัน หรืออนาคตนิด ๆ เฉพาะว่าจะมีอัตราตำแหน่งใหม่อีกกี่ตำแหน่ง ก็ต้องแถมการมองอนาคตเรื่องกำลังคนอย่างมีระบบ มีความหมายขึ้น



ทำได้จริง ๆ จัง ๆ เพียงแค่นี้ อีกไม่นาน มาตรการอื่น ๆ ก็จะมาตาม

การใช้คนก็จะมีประสิทธิภาพ ตรงความสามารถ ตรงกับลักษณะงานมากขึ้น

การเกลี้ยคน โดยดึงคนจากหน่วยที่มีคนล้นจนนั่งตบยุงไปหาหน่วยที่คนขาดแคลนก็ง่ายขึ้น

ปัญหาขาดแคลนคนบางช่วงเวลาในหน่วยราชการ อันเนื่องจากคนทำงานอยู่ลาไปเรียนต่อ ลาออก ลาป่วย ลาท้อง ลาตาย ก็ลดลง

ต่อไปนี้ราชการก็จะบอกได้เป็นภาพรวมว่า สามารถรับคนสาขาใดแขนงไหนสักเท่าไรในอนาคต หน่วยงานที่ผลิตคนก็จะรู้ล่วงหน้า คนประเภทไหนผลิตแล้วล้นตลาดมาก จะได้เพลา ๆ มือเสียที

เวลาจะพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ส่งคนไปอบรม ส่งคนไปนอก ก็จะได้มีหลักเกณฑ์มากขึ้น

เขียนมาก ๆ ไปก็ชักจะเพ้อ ๆ ผัน ๆ เข้าแล้วซี รัฐบาลท่านจะให้มีการวางแผนกำลังคนจริงจังแค่ไหนก็ต้องดูกันต่อไป เรื่องนี้เป็นงานข้างระดับชาติเขียนว่าที่รู้แน่ ๆ คือคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจเพื่อวางแผนกำลังคนภาครัฐบาลพิจารณาผ่านเรื่องไปแล้ว

ก็คงได้มีความหวังได้เห็น การวางแผนกำลังคนที่พัฒนา ในประเทศกำลังพัฒนาอย่างเราเสียที เอาใจช่วยกันหน่อยก็แล้วกัน



หน้าต่างบุคลากร

การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

“หน้าต่างบุคลากร” เป็นคอลัมน์เปิดใหม่ มีวัตถุประสงค์ที่จะเป็นสื่อในการให้คำชี้แจง แนะนำ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งเป็นเวทีที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับกองตรวจสอบและทะเบียนประวัติในเรื่องต่าง ๆ เช่น เรื่องการบรรจุ การแต่งตั้ง การให้ได้รับเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การออกจากราชการที่ไม่เกี่ยวกับวินัย การเก็บรักษาและเพิ่มเติมรายการใน ก.พ.๗ การควบคุมเกษียณอายุข้าราชการ รวมทั้งการพิจารณาคำขออนุมัติเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ใน ก.พ. ๗ การขออนุมัติรับโอน การขอบรรจุกลับ การขอเทียบคุณสมบัตินี้ การปรับวุฒิ และการยกเว้นคุณสมบัตินี้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง เป็นต้น

งานในด้านดังกล่าวนี้ นับว่าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับวงจรชีวิตของข้าราชการทุกคน ตั้งแต่แรกบรรจุ

ย้าย เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งไปจนกระทั่งออกจากราชการ ดังนั้นปัญหาหรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่นำเสนอในคอลัมน์ “หน้าต่างบุคลากร” นี้ แท้ที่จริงแล้ว จึงมิใช่เป็นเรื่องของบุคลากรอย่างเดียวแต่เป็นเรื่องที่ควรรู้และจำเป็นต้องรู้ สำหรับข้าราชการทั่ว ๆ ไปทุกคนด้วย

สำหรับฉบับแรกนี้ ขอเสนอเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ซึ่ง “คุณสมศักดิ์ ศุภะรัฐภูษ” เป็นผู้เขียน เพื่อให้ตรงกับวงจรชีวิตของพวกเรา จริงอยู่แม้การเลื่อนเงินเดือนจะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นครั้งแล้วครั้งเล่าทุกปี แต่พวกเราก็มักจะมองข้ามวัตถุประสงค์อันแท้จริงของการเลื่อนขั้นเงินเดือนกันเสียเป็นส่วนมาก จึงขอเสนอเพื่อเป็นเครื่องเตือนจิตสะกิดใจพวกเราอีกครั้งหนึ่ง

เมื่อพูดถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ข้าราชการทั้งหลายโดยทั่ว ๆ ไป อาจจะมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป บางคนคิดว่าเพียงทำงานตามหน้าที่

เพราะฉะนั้นผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ๑ ขั้นนั้น จึงต้องเป็นผู้ตั้งใจทำงานอย่างอุทิศตน ประพฤติปฏิบัติชอบ มีผลงานมากตามสมควรแก่ลักษณะงานของตำแหน่ง และงานนั้นได้ผลดีเกิดความก้าวหน้าแก่ราชการด้วย หากใครไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานไม่ได้ผล หรือมีผลงานไม่มากพอตามที่กำหนด ผู้บังคับบัญชาจะไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ก็ได้ แต่ต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้ขึ้นทราบ

ส่วนผู้ที่จะได้เลื่อน ๒ ขั้น ก็ต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นและต้องเป็นคนที่ทำงานดี ทำงานเก่ง มีผลงานดีเด่นจนถึงเป็นตัวอย่างที่ดีได้ หรือเป็นผู้ที่ได้อุทิศตัวทำงานอย่างตรากรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่ง หรือเป็นผู้ที่อยู่ในเกณฑ์อื่น ๆ ทั้งนี้ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว

ไม่ใช่ว่าถึงจะไม่มีใครในหน่วยงานมีผลงานดีเด่นถึงขนาดควรให้ ๒ ขั้น แต่ผู้บังคับบัญชาก็พิจารณาให้ เพราะมีโควตาเหลืออยู่ และบางที่ไม่รู้จะให้ ๒ ขั้นแก่ใครดี เพราะก็มีฝีมือพอ ๆ กัน ก็เลยใช้ระบบ "เวียนเทียน" คือ ให้ ๒ ขั้นหมุนกันไปเรื่อยในแต่ ละปีจนครบคน แล้วก็เริ่มหมุนไปใหม่อย่างนี้เรื่อยไป

การกระทำอย่างที่ว่ามา ไม่ใช่สิ่งที่กฎหมายประสงค์เลย ข้าราชการอาจจะก่อให้เกิดความรู้สึกแก่ข้าราชการในหน่วยงานได้ว่าการให้เงินเดือน ๒ ขั้นนั้น เป็นไปตาม "คิว" เพราะฉะนั้นก็ไม่จำเป็นต้องแสดง

ความรู้ความสามารถอะไรในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาเห็น แล้วก็ไม่จำเป็นจะต้องทุ่มเททำงานอย่างจริงจังด้วย เพียงแต่ประคองตัวไม่ให้งานบกพร่องหรือ ค้างค้ำมากก็ได้ ๒ ขั้น อยู่แล้ว

ถ้าข้าราชการโดยทั่วไปมีความรู้สึกกันอย่างนั้นแล้ว งานราชการก็คงจะเป็นไปตามยถากรรม ไม่มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ควร

ดังนั้นในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาจึงควรปฏิบัติการณ์ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่กฎหมาย และกฎ ก.พ.กำหนดไว้ ทั้งนี้ ก็เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายรวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการโดยทั่วไปได้อุทิศตน ทุ่มเทให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจังซึ่งผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างอุทิศชีวิตจิตใจของข้าราชการนั้น ย่อมจะเกิดแก่ประชาชนและประเทศชาติเป็นส่วนรวม มิใช่เพื่อใครคนใดคนหนึ่งเลย

และถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายและกฎ ก.พ.อย่างเคร่งครัดดังกล่าวแล้ว ก็เป็นที่หวังได้ว่าข้าราชการโดยทั่วไปจะมีขวัญและกำลังใจ ทุ่มเทอุทิศตนทำงานอย่างขยันขันแข็ง พากเพียร และเสียสละเพื่องานส่วนรวมของชาติ แล้วงานราชการก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าและเกิดผลดีแก่ส่วนรวมอย่างแท้จริง



การวางแผน ทรัพยากรบุคคลภาครัฐบาล

(HUMAN RESOURCE PLANNING IN PUBLIC SECTOR)

ดร. บุญร่วม นภาโชติ*

๑. บทนำ

ทรัพยากรทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ วิธีการ เครื่องจักร การจัดการและเวลา นับว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง งานจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานมากน้อยเพียงใดนั้น ต้องขึ้นอยู่กับ การนำเอาเทคนิคทางการบริหาร (POSDCORB) มาจัดการกับทรัพยากรทางการบริหารดังกล่าวเพื่อให้มีการใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

ในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารที่กล่าวข้างต้น ได้มีการพูดถึงและยอมรับกันว่าทรัพยากรด้านบุคคลมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานมากพอสมควร แม้ในปัจจุบันจะได้มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัยจนสามารถสร้างเครื่องมือขึ้นมาทดแทนกำลังคนได้ในงานบางอย่าง แต่เครื่องมือที่ได้มีการพัฒนาแทนคนนี้ยังไม่สามารถจะแทน

คนได้ ๑๐๐% เป็นเพียงลดคนลงเท่านั้น พิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าทุกหน่วยงานที่ตั้งขึ้นมามีการดำเนินงานในลักษณะผสมผสานกันระหว่างการใช้งานครุ (Labour Intensive) กับการใช้เครื่องมือ (Capital Intensive) อัตราส่วนระหว่างคนกับเครื่องมือจะมีมากหรือน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งแตกต่างกันออกไป ได้เคยมีการสำรวจและวิจัยเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่หน่วยงานต้องจ่ายไปเป็นค่าจ้างและเงินเดือนสรุปผลออกมาได้ว่าในปีหนึ่ง ๆ ที่หน่วยงานได้รับงบประมาณมาดำเนินงานนั้นส่วนหนึ่งต้องจ่ายเป็นค่าจ้างและเงินเดือนเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ได้รับมาทั้งหมด ประมาณกันไว้ว่าหน่วยงานต้องตั้งงบไว้จ้างคนราว ๒ ใน ๓ หรือ ๓ ใน ๔ ของงบประมาณที่ได้รับหรือมากกว่านั้น

เมื่อผลการสำรวจและวิจัยออกมาดังกล่าวข้างต้นทำให้หลายหน่วยงานมองเห็นความสำคัญของการ

ใช้ทรัพยากรด้านบุคคล จึงได้มีการศึกษาค้นหาวิธีที่ดีที่สุดเพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการกับทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งหวังที่จะให้มีการใช้คน มีการได้คนมารวมตลอดถึงการให้มีความที่มีคุณภาพอย่างเป็นระบบ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์ การประเมินผล การพัฒนาและมีกิจกรรม ตลอดจนการรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ เครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่จะขอกกล่าวถึงในที่นี้คือ "การวางแผนทรัพยากรบุคคล"

๒. ภาระของรัฐบาลในการจ้างคน

ปกติรัฐจะเป็นผู้จ้างคนรายใหญ่ของประเทศ เมื่อเทียบกับภาคเอกชน งบประมาณส่วนหนึ่งของรัฐ

ต้องใช้จ่ายไปในเรื่องเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ทำให้จำเป็นต้องว่าในอนาคตรัฐจะต้องรับภาระในเรื่องดังกล่าวสูงขึ้น จึงมีคำถามอยู่เสมอว่าถึงเวลาแล้วหรือยังที่รัฐจะต้องกำหนดนโยบายเรื่องการวางแผนกำลังคนขึ้นมาให้ชัด เพื่อให้ส่วนราชการได้เห็นความสำคัญและถือเป็นนโยบายของแต่ละส่วนราชการที่จะต้องให้มีการวางแผนการใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เห็นภาพชัด จึงขอเสนอตารางเปรียบเทียบภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายของรัฐบาลแต่ละปี หมวดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ซึ่งได้มาจากเอกสารการประชุมคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อการวางแผนกำลังคนภาครัฐบาลครั้งที่ ๑/๒๕๒๖



ตารางเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทน ขกกลาง ณประมาณกลาง และ GDP ปี ๒๕๔๗-๒๕๕๖

(หน่วย : ล้านบาท)

พ.ศ.	เงินเดือน ๑	ค่าจ้าง ประจำ ๒	ค่าจ้าง ชั่วคราว ๓	ค่าตอบแทน ๔	ขกกลาง ๕	๑+๒+๓		๑+๒+๓+๔+๕		ขกประมาณรวม		GDP	๑-๕/ GDP (%)	๑-๓/ ขกประมาณ ทั้งหมด (%)	๑-๕/ ขกประมาณ ทั้งหมด (%)
						จำนวน	อัตราพัน	จำนวน	อัตราพัน	จำนวน	อัตราพัน				
๒๕๔๗	๕,๗๕๕.๕	๗๗๖.๕	๕๐๕.๒	๕๓๘.๕	๒,๓๕๐.๐	๗,๕๓๕.๒	๓๕.๗	๑๐,๑๗๕.๗	๓๒.๕	๓๖,๐๐๐.๐	๓๓.๓	๒๗๖,๓๖๗.๐	๓.๗๕	๒๐.๒	๒๗.๓
๒๕๔๘	๗,๒๖๖.๓	๑,๓๐๘.๕	๖๖๕.๑	๖๕๕.๘	๒,๖๗๗.๐	๑๐,๙๑๔.๗	๓๗.๗	๑๓,๕๙๑.๖	๓๕.๕	๓๗,๐๐๐.๐	๓๐.๕	๒๕๗,๗๒๖.๐	๓.๕๖	๒๑.๑	๒๗.๖
๒๕๔๙	๑๗,๗๕๑.๗	๑,๗๕๗.๕	๗๒๗.๕	๑,๑๗๓.๓	๓,๐๐๐.๐	๑๙,๓๓๖.๑	๓๓.๐๘	๒๑,๐๕๕.๕	๓๓.๐๘	๖๒,๖๕๐.๐	๕.๗	๓๗๑,๐๐๐.๐	๖.๐๐	๒๗.๕	๓๗.๓
๒๕๕๐	๑๖,๖๕๕.๗	๑,๗๗๕.๓	๖๕๖.๖	๑,๑๕๓.๓	๓,๑๖๖.๐	๑๙,๖๒๖.๖	๓๒.๘๓	๒๑,๗๙๖.๕	๓๒.๘๐	๖๗,๗๕๐.๐	๕.๗	๓๗๑,๐๐๐.๐	๖.๐๐	๒๗.๕	๓๗.๓
๒๕๕๑	๑๗,๗๕๕.๕	๒,๑๗๖.๖	๗๑๗.๕	๑,๓๑๖.๕	๓,๕๓๐.๐	๒๑,๖๕๕.๐	๓๓.๖๗	๒๓,๑๘๖.๕	๓๓.๖๐	๗๑,๐๐๐.๐	๓๓.๗๕	๔๖๗,๐๐๐.๐	๖.๑๗	๒๖.๗	๓๕.๕
๒๕๕๒	๒๑,๗๐๐.๐	๒,๕๐๑.๗	๗๕๖.๒	๑,๗๒๖.๒	๔,๐๐๐.๐	๒๗,๖๗๓.๕	๓๓.๖๗	๓๑,๖๗๕.๕	๓๓.๖๐	๕๒,๐๐๐.๐	๓๓.๗๕	๕๒๖,๒๕๐.๐	๖.๓๑	๒๖.๗	๓๗.๕
๒๕๕๓	๒๖,๐๐๕.๓	๓,๐๗๕.๕	๖๑๗.๕	๑,๖๒๖.๖	๓,๓๓๖.๕	๓๔,๓๗๖.๕	๓๓.๖๗	๓๗,๗๑๖.๖	๓๓.๖๕	๖๑,๐๐๐.๐	๓๓.๗๕	๖๒๗,๕๐๐.๐	๖.๓๓	๒๗.๗	๓๗.๕
๒๕๕๔	๓๑,๓๐๘.๗	๓,๐๗๖.๗	๖๗๖.๖	๑,๗๖๖.๖	๓,๘๐๐.๐	๓๙,๕๓๖.๗	๓๓.๗๗	๔๓,๓๔๓.๓	๓๓.๗๕	๗๑,๐๐๐.๐	๓๓.๗๕	๗๕๗,๕๐๐.๐	๖.๓๓	๒๗.๗	๓๗.๖
๒๕๕๕	๓๗,๐๐๑.๒	๓,๓๖๕.๕	๗๗๕.๕	๒,๒๒๖.๑	๔,๐๐๐.๐	๔๓,๓๖๘.๑	๓๓.๗๖	๔๗,๓๖๘.๑	๓๓.๗๖	๗๑,๐๐๐.๐	๓๓.๗๕	๘๖๗,๕๐๐.๐	๖.๕๖	๒๖.๗	๓๗.๗
๒๕๕๖	๔๗,๐๐๗.๖	๓,๒๗๕.๖	๗๖๖.๖	๒,๑๖๖.๖	๔,๑๐๐.๐	๕๓,๓๑๗.๕	๓๓.๗๖	๕๗,๔๑๗.๕	๓๓.๗๖	๗๑,๐๐๐.๐	๓๓.๗๕	๑,๐๐๐,๐๐๐.๐	๕.๗๓	๒๖.๗	๓๗.๗

ที่มา : - เงินเดือน, ค่าจ้างประจำ, ค่าจ้างชั่วคราว, ค่าตอบแทน จากประมาณโดยสังขประจําประมาณ ๒๕๔๗-๒๕๕๖
 - ขกกลาง จากหนังสืองบประมาณรายจ่ายประจำ ฉบับที่ ๓ เล่มที่ ๑ เฉพาะเงินเบ็ดเตล็ด บัญชี ๑ บัญชี เงินช่วยเหลือข้าราชการและ
 ลูกจ้าง เงินเดือนขั้น เดือนอื่นค้เงินเดือนและเงินปรับปรุงวุฒิข้าราชการ เงินเพิ่มช่วยค่าครองชีพข้าราชการและลูกจ้าง เงินปรับปรุง
 เงินเดือนและค่าจ้าง
 - GDP จากกองบัญชีประชาชาติ สศช.

จากตารางที่นำเสนอดังกล่าวจะเห็นว่ารัฐต้องรับภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างภาครัฐบาลสูงมาก จากตัวเลขพอชี้ให้เห็นว่าปี พ.ศ. ๒๕๑๗ ประมาณการรายจ่ายของรัฐบาลที่จ่ายให้กำลังคนของภาครัฐถึง ๗,๒๕๕ ล้านบาท หรือร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณทั้งหมด และถ้ารวมค่าตอบแทนและงบกลาง จะเพิ่มเป็น ๑๐,๑๗๙ ล้านบาท หรือร้อยละ ๒๘ ของงบประมาณทั้งหมด ค่าใช้จ่ายได้เพิ่มสูงมาตลอดปี พ.ศ. ๒๕๒๖ เฉพาะค่าเงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว เป็นเงิน ๕๓,๑๓๘ ล้านบาท เมื่อรวมค่าตอบแทนและงบกลางจะสูงถึง ๖๕,๘๙๔ ล้านบาท อัตราการเพิ่มเฉลี่ยปี ๒๕๑๗ - ๒๕๒๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘ หรือ ๒๓.๐๖ ตามลำดับ

จากภาวะดังกล่าวรัฐเองจำเป็นต้องหยิบยกปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนภาครัฐบาล บทบาทของรัฐกับการจ้างงานและการใช้ทรัพยากรบุคคลภาครัฐบาลขึ้นมาพิจารณา ทั้งนี้ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไข โดยเฉพาะเรื่องการใช้ทรัพยากรบุคคลนั้นรัฐได้ให้ความสำคัญ และมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ร่วมกันปรับปรุงวิธีการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่ในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมตลอดถึงการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลภายในส่วนราชการให้ตอบสนองของความต้องการการพัฒนาในอนาคตด้วย ซึ่งการที่ส่วนราชการต่าง ๆ จะบรรลุผลเรื่องการใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยเทคนิค วิธีการ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาปรับใช้ภายในหน่วยงานให้



เมื่อภาระของรัฐมีอัตราเพิ่มขึ้นสูงในเรื่องดังกล่าว ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบกับรายจ่ายด้านอื่น ๆ ซึ่งรัฐมีภาระอยู่เช่นกัน เช่น ภาระด้านเศรษฐกิจและสังคมและความมั่นคงของประเทศ รวมตลอดถึงความอยู่ดีกินดีของประชาชน ซึ่งเป็นผู้เสียภาษีให้กับรัฐ รัฐจำเป็นต้องสรรหางบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อใช้จ่ายในกิจการดังกล่าว

เหมาะสมกับความต้องการด้านกำลังคนตลอดเวลาทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓. แนวความคิดเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรบุคคล

การวางแผนทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องของการใช้กระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับการใช้คนภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการ

กำหนดกลยุทธ์ด้านกำลังคนนั้นอาจครอบคลุมทางเลือกในการจัดการกับทรัพยากรบุคคลไว้หลาย ๆ ทาง เช่น การสรรหา การใช้ประโยชน์ การโยกย้าย หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การรักษาไว้ รวมตลอดถึงการพัฒนาและฝึกอบรม



แนวความคิดเรื่องการวางแผนกำลังคนเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นมานานพอสมควร เป็นเรื่องของการคาดหมายอย่างเป็นระบบในการใช้คน มีการคิดล่วงหน้าว่าอีก ๒-๓ ปีข้างหน้า กำลังคนจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เมื่อถึงเวลาจะได้เตรียมคนทดแทนไว้พร้อม เพราะจากสภาพความเป็นจริงทุกหน่วยงานจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นเรื่องการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกำลังคน เช่น ตาย ลาออก โอนย้าย เกษียณ ลาศึกษาต่อ เป็นต้น

ในภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญเรื่องการวางแผนทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก ที่เขาให้ความสำคัญมาก เพราะธุรกิจเอกชนมีการดำเนินงานที่มีเป้าหมายชัด คือ ผลกำไร ซึ่งผลกำไรจะเกิดขึ้นได้นั้นเขาพิจารณาที่งานเป็นหลักสำคัญ เขาผูกคนไว้กับงาน ไม่ได้ผูกคนไว้กับตำแหน่ง ทางภาคธุรกิจจึงคิดหาวิธีลดต้นทุนการผลิต หาวิธีที่จะรักษาคนที่มีคุณภาพไว้ พัฒนาคคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

สำหรับภาครัฐบาลนั้น แม้จะให้ความสำคัญของเรื่องการวางแผนทรัพยากรบุคคลเช่นกันแต่ไม่สามารถเดินได้ตามแนวของเอกชน เพราะภาครัฐบาลมีการพูดถึงเรื่องการวางแผนกำลังคนในแง่การทดแทนคนที่สูญเสียไป พัฒนาคคนให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ยังคงก้าวไม่ถึงการลดต้นทุนการผลิต

เพราะติดขัดที่กระเปาะเงิน ไม่สามารถลดคนลงได้เช่นเดียวกับภาคเอกชน สำหรับเรื่องการรักษาคคนไว้ นั้นมีการพูดถึงเสมอ แต่ในทางปฏิบัติยังทำได้ไม่เต็มที่

๔. ขอบเขตการวางแผนทรัพยากรบุคคล

การตอบสนองความต้องการด้านกำลังคนของแต่ละหน่วยงานจะตอบสนองได้มากน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับขอบเขตของการวางแผนทรัพยากรบุคคล โดยทั่วไปขอบเขตจะครอบคลุมกิจกรรมหลายด้านด้วยกันดังต่อไปนี้

๑. การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคน เป็นการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคนที่มีอยู่ในแต่ละส่วนราชการ ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ ซึ่งการสำรวจนี้จะต้องให้ครอบคลุมถึง จำนวน กลุ่มงาน เพศ ตำแหน่ง การศึกษาและประสบการณ์ที่ได้รับ รวมตลอดถึงการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนภายในหน่วยงานว่ามีการเลื่อนระดับหรือการออก



จากราชการในอนาคตข้างหน้าว่ามีแนวโน้มไปในลักษณะใดและมีสาเหตุมาจากอะไร

๒. การคาดคะเนเกี่ยวกับกำลังคน เป็นการคาดคะเนด้านความต้องการกำลังคนและความสามารถตอบสนองด้านกำลังคน

การคาดคะเนความต้องการกำลังคนนั้น จะต้องครอบคลุมในเรื่องการกำหนดลักษณะของงาน ประเภทของวิชาชีพ การตั้งสมมติฐานสำหรับประเมินกำลังคนที่ต้องการ การหารือถึงความต้องการด้านกำลังคนกับผู้รับผิดชอบ รวมถึงตลอดถึงแผนหลักของหน่วยงาน

การคาดคะเนความสามารถตอบสนองด้านกำลังคนนั้น ต้องพิจารณาให้ครอบคลุมถึงข้อมูลที่สำคัญของกำลังคนในปัจจุบัน เช่น คุณสมบัติ ความชำนาญ อายุ เพศ การสูญเสียด้านกำลังคนโดยพิจารณาที่สาเหตุ อาชีพ ตำแหน่ง จำนวนปีที่ทำงาน ผลกระทบของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แหล่งกำลังคนจากภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน

๓. แผนการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดรูปแบบการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าให้ครอบคลุมในเรื่อง การคัดเลือกบุคคล การปรับเปลี่ยนหน้าที่ การพัฒนา และฝึกอบรม การเข้าชั้นของงาน การรักษาคนไว้

๔. การนำแผนไปปฏิบัติ พิจารณาที่ความเหมาะสมของเวลา ผู้รับผิดชอบ การมอบหมาย เป็นขั้นที่ ต้องมีการประเมินและติดตามผล ทั้งนี้เพื่อปรับแก้ให้ทันกับเหตุการณ์และแก้ปัญหาได้

๕. ศูนย์กำลังคนในภาครัฐบาล

เนื่องจากแนวความคิดเรื่องการวางแผนกำลังคนเป็นเรื่องใหม่สำหรับบางหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นการยากที่จะกำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐนำเอาแนวความคิดเรื่องการวางแผนทรัพยากรด้านบุคคลไปปรับใช้ได้พร้อมๆ กัน จำเป็นจะต้องจัดตั้งองค์กรประสานงานด้านการวางแผนกำลังคนขึ้นมา ทำหน้าที่เป็นศูนย์กำลังคนของส่วนราชการ โดยให้ศูนย์มีภารกิจดังต่อไปนี้

๑. กำหนดนโยบายด้านกำลังคนระดับชาติขึ้นมาเพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้นำไปปฏิบัติและเดินไปในแนวทางเดียวกันในเรื่องต่าง ๆ เช่น การจ้างงานของประเทศ สวัสดิการของข้าราชการ การใช้ทรัพยากรบุคคลในกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ

๒. ประสานงานการวางแผนกำลังคน โดยที่การวางแผนกำลังคนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันระหว่างส่วนราชการ จำเป็นจะต้องให้มีศูนย์กำลังคนทำหน้าที่ช่วยประสานกิจกรรมการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องไปในแนวเดียวกันและมีแนวปฏิบัติที่ใกล้เคียงกัน

๓. เป็นศูนย์ข้อมูลกำลังคน โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลังคนของภาคราชการกับข้าราชการและลูกจ้าง ศูนย์กำลังคนจะต้องจัดหาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อบริการข้อมูลให้กับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ทันทีเมื่อต้องการทราบข้อมูลและจะต้องเป็นข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้และเปรียบเทียบได้

๔. พัฒนาเทคนิค/วิธีการด้านการวางแผนกำลังคนเพื่อให้ส่วนราชการได้เข้าใจเทคนิค/วิธีการการวางแผนกำลังคนในแนวเดียวกัน ศูนย์กำลังคนจะต้องมีเอกสารคู่มือ และรูปแบบการวางแผนกำลังคนในส่วนราชการสามารถนำไปปรับใช้ได้ทันที

๕. พัฒนาข้าราชการที่รับผิดชอบเรื่องการวางแผนกำลังคนให้เข้าใจและสามารถนำเอาแนวความคิดและเทคนิคการวางแผนกำลังคนไปปรับใช้ได้ทันที

๖. การติดตามและประเมินผล เพื่อให้การวางแผนกำลังคนเป็นไปในแนวเดียวกัน จึงควรให้มีการติดตามและประเมินผลเพื่อเสนอแนะปรับปรุงการวางแผนกำลังคนให้สนองกับความต้องการมากที่สุด



๖. สรุป

การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการกำหนดกลยุทธ์ด้านกำลังคนขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการด้านกำลังคนทั้งในปัจจุบันและอนาคตของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง การวางแผนกำลังคนจะครอบคลุมไปถึงการคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการด้านกำลังคนและการสนองตอบความต้องการด้านกำลังคน ว่าในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานนั้น ต้องการคนที่มีคุณภาพและปริมาณเท่าไร ในขณะเดียวกันการวางแผนกำลังคนยังช่วยแก้ปัญหาด้านกำลังคนที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานตลอดเวลา ที่เห็นได้ชัดคือ การเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การออกจากราชการ รวมตลอดถึงการเกษียณ เมื่อทุกหน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนที่ดีแล้วก็จะช่วยแก้ปัญหากำลังคนในอนาคตได้ ผลที่ได้จากการวางแผนกำลังคนก็คือประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน

มีข้อสังเกตระหว่างการวางแผนกำลังคนภาครัฐบาลกับภาคเอกชนดังนี้ ในภาคเอกชนนั้นการวางแผนกำลังคนมักไม่ค่อยคำนึงถึงแหล่งที่มาของกำลังคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานในท้องตลาดมีพอที่จะให้ทางเอกชนได้คัดเลือกคนเข้ามาทำงานได้ตามความต้องการตลอดเวลา ทางภาคเอกชนจะคำนึงถึงผลของงานมาก พยายามจำกัดจำนวนคนให้น้อยลงเพื่อลดต้นทุนการผลิต

สำหรับของภาครัฐบาลนั้นมักคำนึงแหล่งที่มาของกำลังคน ภาวะการเมืองงานท่าและการพัฒนาบุคคลภายใน เนื่องจากมีกฎระเบียบทางภาครัฐบาลจึงไม่สามารถลดจำนวนคนลงได้เช่นเดียวกับทางภาคเอกชน

วินัยข้าราชการ อาหารณ์ ก่อนทำผิด



เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์

กีฬา กีฬา เป็นยาวิเศษ ฮ่า ฮ่า ๆ กีฬาโอลิมปิก ๑๙๘๔ ได้เริ่มขึ้นตั้งแต่ปลายเดือนที่แล้วมา ทางเมืองไทยเราก็คงจะได้ดูเพียงทวีปโทรทัศน์เท่านั้นเอง ไม่มีโอกาสที่จะได้ดูการถ่ายทอดสดผ่านดาวเทียม แต่ก็อย่าเสียใจไปเลยนะ แค่นี้ก็ดีถมไปแล้ว หันมาดูเรื่องราวเกี่ยวกับวินัยในแวดวงข้าราชการที่อยู่สังกัดกระทรวงที่อยู่ข้าง ๆ สนามม้า นางเล็งกันต่อไปดีกว่าครับ เพราะระดับโทษเริ่มสูงขึ้นมาเป็นลำดับแล้ว ต่อจากนั้น ก็เป็นรายการปุจฉา-วิสัชนา ทางวินัย เกี่ยวกับเรื่องการอุทธรณ์การลงโทษทางวินัยว่าจะมีปัญหอย่างไรบ้างครับ



สุราพาทุกข์

นายพล มีหน้าที่เป็นเวรช่างกำกับเสียงประจำห้องส่งภาค เอฟ.เอ็ม. ระหว่างเวลา ๑๘.๐๐ - ๒๐.๐๐ น. กลับไม่มาอยู่เวรในเวลาดังกล่าว คงนั่งดื่มสุรากับพรรคพวกที่บ้านพักของตน ทำให้รายการของสถานีวิทยุกระจายเสียงขลุกขลักต้องจัดผู้อื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทน การกระทำของนายพล เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น



พัสตุเป็นพิษ

นายแก้ว ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่หัวหน้างานพัสดุ ซึ่งจะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดหา เก็บรักษา การลงบัญชี คุมยอดพัสดุ การรับจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ ปรากฏว่า ส.ต.ง. ได้ตรวจพบว่าพัสดุหลายรายการมียอดคงเหลือไม่ตรงกับบัญชี พัสตุขาดบัญชี มีการแก้ไขเพิ่มเติมตัวเลขและรายการในใบเบิกและใบยืมพัสดุ จ่ายพัสดุไม่ชอบด้วยระเบียบ และมีพัสดุที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายแก้ว ขำรด

เสียหาย คิดเป็นเงิน ๔๗,๗๗๙.๗๐ บาท ทั้งนี้ เพราะ ว่านายแก้วปล่อยปละละเลยไม่ควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของนายหีบ (ลูกจ้าง) ซึ่งทำหน้าที่เสมือนงานพัสดุ เป็นเหตุให้นายหีบ แก้ไขเพิ่มเติมตัวเลขในใบเบิกและใบยืมพัสดุดังกล่าวข้างต้น การกระทำของนายแก้วเป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น

แก้เกรด

นางสาวตุ๊ดตู่ ได้มาเซ็นชื่อลงเวลาทำงานที่ทำงานแต่เช้า แล้วได้ไปเรียนหนังสือระดับปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยเฉพาะในช่วงเช้า (๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.) ของวันจันทร์และวันอังคาร นอกจากนั้นเมื่ออาจารย์ผู้สอนได้มอบถุงใส่ข้อสอบที่ตรวจเสร็จพร้อมทั้งให้เกรดและปิดซอง และเซ็นชื่อกำกับไว้ให้แก่นางสาวตุ๊ดตู่ เป็นผู้ถือไปส่งมอบให้หัวหน้าภาควิชา ระหว่างนำส่งนั่นเอง นางสาวตุ๊ดตู่ ได้ถือโอกาสเปิดซองแล้วแก้เกรดวิชานี้ของตน จากเกรดบีเป็นเกรดเอ แต่ปรากฏว่าทางอาจารย์ผู้สอนทราบเรื่องมหาวิทยาลัยจึงปรับให้นางสาวตุ๊ดตู่ตกวิชานี้ พร้อมกับให้พ้นสภาพการเป็นนิสิตอีกด้วย การกระทำของนางสาวตุ๊ดตู่ เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

นิกดแล้วแรงแงนပ်

นายเทียน ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้ไปปฏิบัติงานชั้นนับจุดและแรงแงนပ်งาน สำรวจแรงงานรอบที่หนึ่ง แต่นายเทียน มิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของ

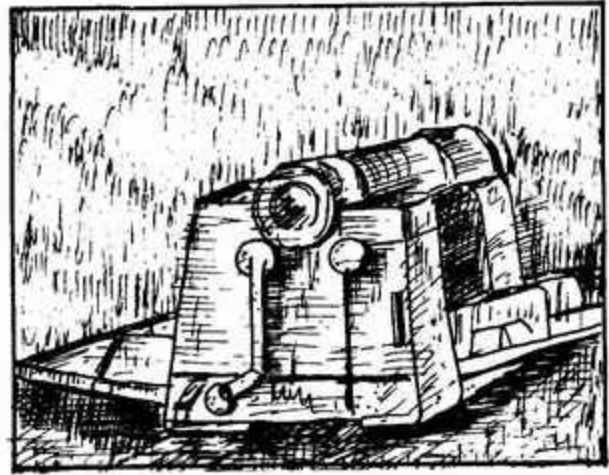
งานโดยถูกต้อง โดยนายเทียนเขียนรายงานนับจดและ
แจกนับในแบบสอบถามตามใจตนเอง มิได้ออกไป
สอบถามจากหัวหน้าครัวเรือนที่ถูกต้องตามความ
เป็นจริง ทำให้ได้ข้อมูลไม่ตรงกับที่เป็นจริง การกระทำ
ของนายเทียนเป็นความผิดวินัยมาตรา ๗๓ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น



ยำใหญ่

ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้นายเหลียม
เป็นหัวหน้าหน่วยงานในส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่งแต่นาย
เหลียมกลับไม่มาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่เอาใจใส่
ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายละเลยการส่ง
แผนหรือปฏิทินการปฏิบัติงานประจำเดือนตามกำหนด
เวลา อีกทั้งไม่รายงานผลความก้าวหน้าของการปฏิบัติ
งานตามโครงการต่าง ๆ ให้กองทราบตามคาบเวลาที่
กำหนดทำให้งานโครงการต่าง ๆ หลายโครงการมีความ
ล่าช้าและไม่ควบคุมดูแลการลงเวลาปฏิบัติราชการ
และการลาของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตาม
ระเบียบแบบแผนของทางราชการอีกด้วย การกระทำ
ของนายเหลียม เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๗๔
และมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน
๑ ชั้น



สตีเฟื่อง

นายน้ำ มีหน้าที่หมุนโรเนียวและเบ็กพัสดุ แต่
ปรากฏว่า นายน้ำ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดี
เท่าที่ควร เช่น สั่งให้โรเนียวเอกสาร จำนวน ๕๐
แผ่น ก็โรเนียวให้ ๒๐๐ แผ่น เป็นประจำ เมื่อได้รับ
มอบหมายให้ไปเบ็กพัสดุหรือถ่ายเอกสารก็ไม่รีบ
ดำเนินการโดยแวะเวียนไปตามกองต่าง ๆ เสียก่อน
หรือไม่ก็นั่งพูดพล่าม ก่อความรำคาญจนเจ้าหน้าที่
งานพัสดุต้องโทรศัพท์ขอให้ผู้บังคับบัญชามานำตัว
นายน้ำ กลับกอง และในการเก็บกระดาษ นายน้ำ
ก็เก็บของซ้อน ๆ กันไว้ไม่เป็นระเบียบทำให้ยากแก่การ
ค้นหามาใช้อีก จนต้องมีการพิมพ์ไซใหม่อยู่เสมอ ๆ
นอกจากนั้น นายน้ำ ยังมีอาการผิดแปลกไปจาก
บุคคลธรรมดาอีก เช่น ชอบพูดพล่ามเพื่อเจ้ออยู่
คนเดียวเกี่ยวกับเรื่องการเมือง พูดวิจารณ์ผู้บังคับบัญชา
และพูดจาหยาบคายเกี่ยวกับเรื่องเพศโดยไม่คำนึงว่า
จะมีเจพาะข้าราชการ หรือบุคคลภายนอกผู้มาติดต่อ
งานก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้พูดวิจารณ์อวัยวะเพศ
ของสุภาพสตรีผู้มาติดต่องาน ๒ คนว่า อวัยวะเพศ
คงใหญ่เหลือเกิน และด่าว่าเพื่อนข้าราชการด้วย
ถ้อยคำที่หยาบคายอีกด้วย และในการมาปฏิบัติ
ราชการ นายน้ำ ก็มาตามเวลาปกติของทางราชการ

คือ ก่อน ๐๘.๓๐ น. แต่ปรากฏว่าจะแวะเวียนไปตามห้องสมุด ห้องเตรียมน้ำดื่ม และห้องขายเครื่องดื่มเป็นประจำ จนกระทั่งเวลาประมาณ ๑๐.๐๐ น.เศษ จึงกลับไปทำงานที่กอง อีกทั้งผู้บังคับบัญชาได้เคยส่งตัวนายน้ำไปให้แพทย์ทำการตรวจรักษาแล้ว แต่ก็ไม่พบว่ามีความผิดปกติทางจิตแต่อย่างใด ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า นายน้ำ เป็นผู้หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน บกพร่องต่อหน้าที่และประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ จึงสั่งให้นายน้ำ ออกจากราชการตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘



สมรรถภาพเสื่อม

ตั้งแต่ปี ๒๕๑๘ นายนิม ได้เข้ารับการรักษาที่แผนกผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลสมเด็จพระยาด้วยอาการเป็นโรคจิต เนื่องจากพิษสุรา ปัจจุบันไม่มีอาการของโรคจิต แต่ก็ไม่มาปฏิบัติงานโดยสม่ำเสมอ ลาป่วยในรอบปีบ่อยครั้ง บางวันมาลงเวลาปฏิบัติราชการในตอนเช้าแต่ก็มีได้อยู่ปฏิบัติงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาได้ติดตามสอบถามญาติพี่น้อง แล้วได้ความว่านายนิม มีอาการผิดปกติทางด้านประสาท มีความหวาดระแวง ไม่ค่อยพูดกับใคร รำคาญเสียงโทรศัพท์ บางครั้งทำลายทรัพย์สิน ทำร้ายมารดา

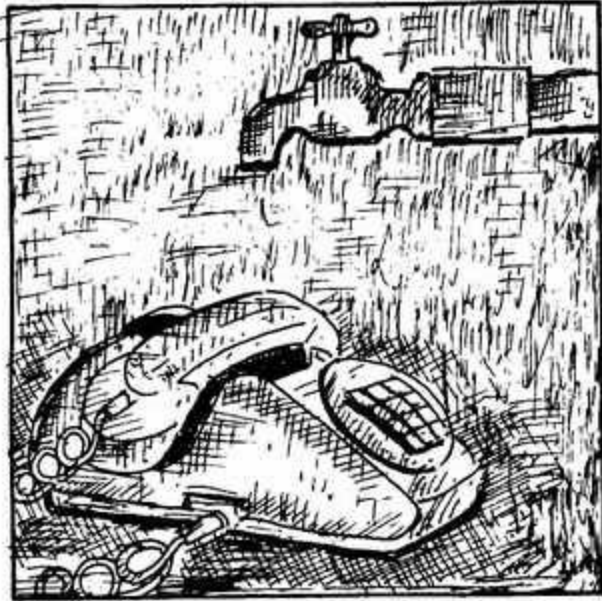
ที่สุดผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า นายนิม เป็นผู้หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยเหตุเจ็บป่วยทางด้านจิต หรือประสาทไม่ปกติ จึงสั่งให้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตามมติ อ.ก.พ.กระทรวง



พยายามฆ่า

ขณะที่ตำรวจสายตรวจสองนายขับรถตรวจท้องที่ไปตามปกติ ผู้เสียหายถูกคนร้ายใช้ปืนยิง ๑ นัด ได้รับบาดเจ็บ เสียงปืนทำให้ตำรวจสายตรวจหยุดรถ และเห็นชาย ๓ คน กำลังวิ่งมาจากทางที่ได้ยินเสียงปืนสองในสามคนมีปืนและมีดอยู่ในมือ ตำรวจจึงวิ่งไล่ตามไปทันทีและได้ยินเสียงโครมคราม แต่คนร้ายหลบหนีไปได้ ตำรวจจึงตรวจดูบริเวณที่คิดว่าคนร้ายล้มลงปรากฏว่า พบปืน กระสุน และบัตรประจำตัวข้าราชการของนายลม หล่นอยู่ และเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ติดตามจับกุมตัวนายลม มาดำเนินคดี และนายลม ให้การรับสารภาพในชั้นสอบสวนด้วย ที่สุดศาลทหารกรุงเทพพิพากษาลงโทษจำคุก ๘ ปี ในข้อหาพยายามฆ่าผู้อื่น การกระทำของนายลม เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือให้ออกจากราชการ

ดำว้างเต็น



นายทอง ต้องการทำงาน จึงไปหานายเบี้ยว และทราบว่ามีงานให้ทำหลายอย่างที่ประปรายและ

องค์การโทรศัพท์ แต่จะต้องเสียค่าวิ่งเต็นบ้าง และ นายทอง ตกกลางจะทำงาน นายเบี้ยวจึงพานายทอง ไปพบนางแหลม กับสามี และนางแหลม กับสามี ก็รับปากว่าจะพานายทอง เข้าทำงานที่องค์การ โทรศัพท์ภายใน ๗ วัน และได้รับเงินเดือน ๆ ละ ๒,๐๐๐ บาท แต่จะต้องเสียค่าวิ่งเต็น ๗,๐๐๐ บาท นายทอง ก็ได้มอบเงินจำนวน ๗,๐๐๐ บาทให้ไป และ นางแหลม ก็บอกว่าระหว่างรอรองานให้พักอยู่ที่บ้าน ก่อน นายทอง พักอยู่นานถึง ๓ เดือน ก็ยังไม่ได้ทำงาน จึงได้ขอเงินคืน แต่นางแหลม กลับบอกว่า ไม่มีเงิน คืนให้ นายทอง จึงไปแจ้งความต่อพนักงานสอบสวน ให้ดำเนินคดีกับนางแหลม กับสามี ในข้อหาข้อโกง คดีถึงที่สุด ศาลพิพากษาจำคุกมีกำหนด ๒ เดือน การกระทำของนางแหลม เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ให้ออกจาก ข้าราชการ

บุจฉา - วิสัยฉนา ทางวินัย

บุจฉา ข้าราชการถูกสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทางวินัย กรณีสิ่งของในห้องเก็บพัสดุสูญหาย ที่สุด การสอบสวนปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ข้าราชการผู้นี้ในฐานะประมาท เลินเล่อ และบกพร่องต่อหน้าที่ พร้อมกับดำเนินคดีฟ้องเรียก ให้ชดใช้เงินฐานละเมิด ผลคดีแพ่งถึงที่สุด ศาลพิพากษา ยกฟ้องโดยเห็นว่าพยานหลักฐานของโจทก์ฟัง ไม่ได้ว่า จำเลยร่วมกันกระทำละเมิดอันจะต้องรับผิดชอบ ใช้ค่าเสียหาย ข้าราชการผู้ถูกลงโทษกรณีนี้จึงร้อง ขอให้ยกโทษภาคทัณฑ์ เช่นนี้ ในกรณีนี้ข้าราชการ ถูกลงโทษทางวินัยโดยมีคดีแพ่งหรืออาญาพัวพัน และภายหลังศาลพิพากษายกฟ้อง ความผิดทางวินัย ที่ได้ลงโทษไปแล้ว ไม่ว่าจะมีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ หรือไม่ก็ตาม จะต้องเป็นอันยกเลิกไปด้วยหรือไม่

วิสัยฉนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณา วินิจฉัยไว้มีความโดยสรุปว่า การลงโทษทางวินัยกับการดำเนินคดีแพ่งหรือคดีอาญาเป็นคนละส่วนกัน กฎหมายก็แตกต่างกัน การใช้ดุลพินิจ วินิจฉัย ข้อเท็จจริงก็อาจแตกต่างกันได้ และไม่มีกฎหมายใด บัญญัติว่าในกรณีที่ศาลได้พิพากษายกฟ้องแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะลงโทษทางวินัยไม่ได้ หรือการลงโทษ ทางวินัยที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ให้เป็นอันยกเลิกไป แต่อย่างไรก็ดีสาระสำคัญจึงเป็นเรื่องของการใช้ดุลพินิจ วินิจฉัยข้อเท็จจริงว่า ข้าราชการผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัย จริงหรือไม่ และการใช้ดุลพินิจพิจารณาโทษทางวินัย นี้ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา คำพิพากษาของ ศาลในกรณีเช่นนี้เป็นเพียงเอกสารที่ผู้บังคับบัญชา

อาจนำมาประกอบการพิจารณาได้เท่านั้น

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ใช้ดุลพินิจส่งลงโทษข้าราชการผู้ใดไปแล้ว ต้องส่งรายงานการลงโทษต่อผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้นั้นตามลำดับตามมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง และผู้บังคับบัญชาของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้ส่งตามมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง มีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษได้ ตามมาตรา ๙๒ วรรคสอง ดังนั้น กรณีตามที่หารือนี้ ถ้าเป็นกรณีอยู่ในระหว่างการพิจารณาตามมาตรา ๙๒ วรรคสอง หรือเป็นกรณีที่ได้มีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษตามมาตรา ๑๐๕ และผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจยังพิจารณาสั่งการไม่เสร็จสิ้น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจนั้น ก็ย่อมนำคำพิพากษาของศาลมาประกอบการพิจารณาสำนวนทางวินัย เพื่อใช้ดุลพินิจสั่งการตามควรแก่กรณีได้ (สำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือกระทรวงสาธารณสุข ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๓๐๓๖๔ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๑๙)

พู่ฉา ผู้บังคับบัญชาได้ส่งลงโทษให้นาย ก. ออกจากงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๑๘ นาย ก. ได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ และที่ที่สุดผลการพิจารณาอุทธรณ์ปรากฏว่า อุทธรณ์ฟังขึ้น ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้ผู้นี้กลับเข้าปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๑๙ และแก้ไขคำสั่งลงโทษเป็นตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๓ เดือน ส่วนเงินเดือนระหว่างถูกออกจากงานไม่จ่ายให้ นาย ก. ได้ร้องขอให้จ่ายเงินเดือนระหว่างถูกออกจากงานให้ด้วย เช่นนี้ กรณีมีปัญหาว่าตามมาตรา ๑๐๕ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่สั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการให้นำมาตรา ๙๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม” หมายความว่ารวมถึงว่าผู้นั้นมีสิทธิในการรับเงินเดือนในระหว่างถูกออกจากราชการด้วยหรือไม่ และถ้ามีสิทธิได้รับเงินเดือน

ดังกล่าวแล้วจะได้รับครึ่งหนึ่งหรือเต็มจำนวน

วิสัยนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้โดยสรุปว่า ตามมาตรา ๑๐๕ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่บัญญัติให้นำมาตรา ๙๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลมนั้น ต้องนำมาตรา ๙๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลมทั้งวรรคหนึ่งและวรรคสอง ดังนั้น ในกรณีที่สั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการ ตามมาตรา ๑๐๕ ผู้นั้น ย่อมมีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างถูกออกจากราชการ เสมือนว่าผู้นั้นถูกสั่งพักราชการ ตามนัยที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเงินเดือนของข้าราชการ ผู้ถูกสั่งพักราชการ พ.ศ. ๒๕๐๒ (สำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือการประปานครหลวง ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๑๕๒๓๒๔ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๑๙)

พู่ฉา นาย ข. ข้าราชการครู ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ แล้วนาย ข. ได้มีหนังสือขอความเป็นธรรมต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในการที่ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งไล่ออกจากราชการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาแจ้งนาย ข. ว่า หนังสือขอความเป็นธรรมดังกล่าว มิใช่หนังสืออุทธรณ์ตามกฎหมายที่คุรุสภาจะรับไว้พิจารณาได้ แต่กระทรวงศึกษาธิการเห็นว่ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีฐานะเป็นประธานคณะอำนวยการคุรุสภา หนังสือร้องขอความเป็นธรรมดังกล่าว น่าจะเข้าลักษณะเป็นหนังสืออุทธรณ์ตามกฎหมายแล้ว เช่นนี้ จึงขอให้วินิจฉัยว่าหนังสือขอความเป็นธรรมในกรณีนี้ เป็นหนังสืออุทธรณ์หรือไม่

วิสัยนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า เรื่องนี้ เป็นการพิจารณากรณีของข้าราชการครู ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา แต่อย่างไรก็ดี สำนักการพิจารณาของ ก.พ.นั้น ก.พ.

เคยรับพิจารณาอุทธรณ์ที่เขียนถึงนายกรัฐมนตรี และยื่นภายในกำหนดเวลาตามกฎหมาย โดยเห็นว่า นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ก.พ. โดยตำแหน่ง (สำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๙/๒๐๒๒๔๖ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๒๑)


ปจดา ข้าราชการผู้หนึ่งถูกสั่งลงโทษให้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๑๘ และได้ยื่นอุทธรณ์มาจนถึงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๑๘ ต่อมาผู้นี้ได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ และที่ส่งอุทธรณ์พิงขึ้น ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้ผู้นี้กลับเข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๐ ตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรี ตามมาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีนี้ น่าจะเบิกจ่ายเงินเดือนในระหว่างออกจากราชการให้ผู้นี้ได้โดยตลอด แต่กระทรวงการคลังเห็นว่า สำหรับระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๑๘ ถึงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นวันก่อนวันที่ ก.พ.กำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในส่วนราชการนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ยังไม่มีผลใช้บังคับ จะเบิกจ่ายเงินเดือนให้ผู้นี้ไม่ได้ เพราะขัดกับมาตรา ๑๘ วรรคสองของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ฯลฯ พ.ศ. ๒๕๐๕ จึงขอให้ ก.พ.วินิจฉัย

วิไลษา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ โดยสรุปว่า กรณีที่ได้มีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ ไว้แล้ว ก่อนวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นวันที่ ก.พ.กำหนดตำแหน่ง

ข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และการพิจารณาอุทธรณ์ยังไม่เสร็จอย่างเช่นกรณีนี้ ก.พ.ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามมาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่า การดำเนินการต่อไปให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์นั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว.๒๙ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๑๘ ดังนั้นกรณีนี้จึงเป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาดำเนินการตามมาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในเมื่อผู้นี้ได้กลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๑๐๕ และมาตรา ๑๐๕ วรรคสี่ นี้เอง บัญญัติว่า “ในกรณีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการให้นำมาตรา ๙๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม” เรื่องเงินเดือนของผู้นี้จึงต้องเป็นไปตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๙๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยอนุโลม ส่วนพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ฯลฯ พ.ศ. ๒๕๐๕ มาตรา ๑๘ วรรคสอง ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่...นายกรัฐมนตรีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการ ผู้กลับเข้ารับราชการนั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างที่ถูกออกจากราชการ” นั้น เป็นบทบัญญัติซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงจะนำมาใช้บังคับแก่กรณีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการ ตามมาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หาได้ไม่ และจะต้องใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แทน ทั้งนี้ ตามนัยมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังนั้น กรณีนี้จึงต้องนำมาตรา ๙๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

วารสารข้าราชการ ๕๖

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาใช้บังคับโดย
อนุโลมโดยตลอด และผู้มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่าง
ถูกสั่งลงโทษให้ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑๐
พฤษภาคม ๒๕๑๘ จนถึงวันก่อนวันกลับเข้ารับราชการ
เสมือนว่า เป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ ตามนัยที่บัญญัติ
ไว้ในพระราชบัญญัติเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกสั่ง
พักราชการ พ.ศ. ๒๕๐๒ (สำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือ

กระทรวงการคลัง ตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๙/
๒๐๓๖๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ ปัจจุบัน
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน เงินปี
บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน
พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๑ ได้บัญญัติ
ความในทำนองเดียวกันนี้แล้ว) 

บริการรถครุณีไฮดรอลิกและรถยก สะเทว รวดเร็ว

รับยกขกหนัก
เช่น สังกั วัสดุก่อสร้าง
ติดตั้งเครื่องจักร จักรวรรณ,
งานก่อสร้าง ยกถนนสะพาน
เบปูน ขนรถที่เกิคลุมิทธิเทศ
มีช่างผู้เชี่ยวชาญ



บริการขนส่งสินค้า
ด้วยรถบรรทุก, รถเทรคเตอร์
งานรวดเร็ว
ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ
ประหยัด ค่าใช้จ่าย.....



ห้างหุ้นส่วนจำกัด

เหล็กเพชร (1981)

272 หมู่ 10 ถนนปู่เจ้าสมิงพราย ต.สาโอรไทย

โทร. 394-0307, 394-0808, 394-0040, 394-3381-3

สารพัดทุกข์ ข้าราชการ



เรียน บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

เรื่องของผมไม่ใช่ทุกข์หรือทุกข์ แค่เพียงแต่เป็นปัญหาลำบากใจ ซึ่งไม่ทราบจะพูดกับใครได้อย่างเปิดอก แต่เห็นว่าไม่ใช่เรื่องปัญหาหากฎระเบียบ ซึ่งอาจจะเข้าช่วยของคอลัมน์ปัญหาสารพัดทุกข์ของวารสารข้าราชการได้ ผมจึงลองเสี่ยงถามมา ถ้าท่านบรรณาธิการจะช่วยเอาปัญหาของผมลงในคอลัมน์นี้ก็จะดีครับ เรื่องของผมมีอยู่ว่า ในช่วงเดือนกรกฎาคมและสิงหาคมนี้ ผมมีหน้าที่จะต้องเสนอความคิดความชอบประจำปีของผู้ใต้บังคับบัญชาของผม ซึ่งมีอยู่ถึงกว่า ๓๐ คน ฝ่ายที่ผมอยู่เป็นฝ่ายขนาดใหญ่ เรื่องขึ้นเงินเดือนนี้ทำให้ผมลำบากใจทุกปี โดยเฉพาะเรื่องเสนอข้าราชการในฝ่ายให้ได้รับการพิจารณา ๒ ชั้น ความจริงเป็นเรื่องยากเพราะคนที่ควรได้มีมากเกินไป โควต้า เท่าที่ผมดูข้าราชการในฝ่ายผม มีที่ทำงานเก่งและขยันขันแข็งอยู่กลุ่มหนึ่งประมาณ ๑๒ คน อยู่ในกลุ่มโควต้า ๑-๒ ๓ ประมาณ ๔ คน กลุ่ม ๔-๕ ราว ๕ คน และกลุ่ม ๖-๗-๘ ประมาณ ๓ คน คนกลุ่มนี้

ถ้าว่าตามผลงานก็น่าจะได้ ๒ ชั้นทุกปี แต่ธรรมเนียมของกองผมจะไม่ให้ได้ ๒ ชั้นซ้อน ที่จริงผมไม่เห็นด้วยกับเรื่องนี้เลย ผมเห็นว่าไม่เป็นธรรมและไม่ตั้งใจด้วย ซึ่งเป็นผลให้ผมลำบากใจเพราะต้องเสนอให้คนอื่นซึ่ง "รอง" ลงมาให้ไป ซึ่งนอกจากจะขัดความรู้สึกของผมอย่างที่ว่าแล้ว ผมยังรู้สึกเวลาที่ตัดสินใจออกมาทำให้ข้าราชการอื่นตำหนิ หรือบางคนก็ต่อว่าหัวหน้าด้วยว่าทำไมให้คนอื่น หรือบางทีว่าแรง ๆ ว่าหลบลูกหลบลิดตาให้ ๒ ชั้นไปได้อย่างไร ทั้ง ๆ ที่ทำงานไม่ค่อยจะเอาไหนสักหน่อย อะไรทำนองนี้ ผมเบื่อกที่สุด อยากจะให้เลิกระบบ ๒ ชั้น ให้รู้แล้วรูดไปเสียที ผู้อำนวยการกองก็มักจะมาขอร้องให้เสนอ ๒ ชั้นน้อย ๆ น้อย ๆ จะได้ตัดสินใจง่าย พอผมเชื่อก็กลายเป็นว่าฝ่ายผมกลับได้น้อยเพราะบางทีมีโควต้าเหลือ เขาก็เอาไปให้ฝ่ายอื่นที่เสนอเมื่อเลือกมาเยอะ ผมก็โดนด่าพริ้วอีก ปีนี้จึงอยากจะทำให้ดีหน่อย

ผมจึงขอปรับทุกข์และขอคำแนะนำว่า การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น ควรให้ซ้อนกัน ๒ ปีได้หรือไม่ครับ ถ้าได้จะทำอย่างไรให้กองยอมรับด้วย

มีผลงาน คุณภาพงาน ความประพฤติปฏิบัติเหมาะสมจริง ๆ และเหนือกว่าผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด ก็ขอให้เสนอไป และพยายามชี้แจงเหตุผลของคุณโดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ท่านผู้อำนวยการท่านเชื่อให้ได้ หลังจากนั้นก็สุดแล้วแต่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณา เพราะคุณได้ทำหน้าที่ของคุณอย่างดีที่สุดแล้ว

เรียน คอลัมน์สารพัดทุกข์ข้าราชการ

ดิฉันเป็นข้าราชการต่างจังหวัด เริ่มบรรจุเข้ารับราชการเมื่อเดือนมกราคม ๒๕๒๕ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ ดิฉันมีปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งของดิฉันเป็นระดับ ๔ คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของดิฉัน ไม่ได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ดิฉัน ทั้งที่คุณสมบัติดิฉันเป็นซี ๓ มา ๒ ปีแล้ว โดยกำหนดครบตั้งแต่วันที่มกราคม ๒๕๒๗ และเงินเดือนก็ถึงเกณฑ์แล้วด้วย ดิฉันได้สอบถามจากการเจ้าหน้าที่แล้วค่ะว่าดิฉันมีคุณสมบัติครบทุกอย่าง แต่ปัญหาที่ทำให้ดิฉันข้องใจก็คือว่าทำไมผู้อำนวยการไม่พิจารณาประเมินให้ดิฉัน เมื่อดิฉันเข้ารับราชการก็ได้ฟังมาว่าพอทำงาน ๒ ปี ก็จะได้เลื่อนเป็นซี ๔ เพื่อนของดิฉันที่จบมารุ่นเดียวกัน แต่ทำงานที่กรมอื่นเขาก็ได้เลื่อนเป็นซี ๔ ไปแล้ว ดิฉันคิดว่าดิฉันจะต้องได้เป็นซี ๔ ผู้บังคับบัญชาคงจะทำให้ดิฉันเสียสิทธิไป ซึ่งจะทำลายโอกาสก้าวหน้าของดิฉันไปด้วย ความจริงดิฉันเองก็นับถือท่านค่ะ แต่เรื่องนี้ยังไม่กล้าสอบถามท่านเลย เพราะเกรงใจท่าน กลัวว่าท่านจะไม่พอใจแต่ดิฉันก็กลัดกลุ้มใจมาก รู้สึกมีปมด้อยและไม่กล้าพูดเรื่องนี้กับเพื่อน ๆ ด้วย ผู้อำนวยการของดิฉันเป็นคนตรงและค่อนข้างเจ้าระเบียบ ข้าราชการในหน่วยงานก็เกรงใจท่านมาก

จึงขอถามปัญหาข้อข้องใจและขอคำแนะนำดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาของดิฉันทำให้ดิฉันเสียสิทธิในการเลื่อนตำแหน่งหรือไม่คะ เพื่อนดิฉันทำงานรุ่น

เดียวกันที่กรมอื่นก็เป็นซี ๔ ไปแล้ว

๒. ดิฉันควรจะไปสอบถามผู้อำนวยการหรือไม่คะ ถ้าควร จะพูดอย่างไรดีคะ

ดิฉันขอให้วารสารข้าราชการเจริญก้าวหน้าต่อไปเรื่อย ๆ ค่ะ

“ผู้ที่ถูกลืม”

ตอบ คุณ “ผู้ที่ถูกลืม”

เดิมการเลื่อนตำแหน่งในระดับควบนั้นเขาใช้วิธีการสอบคัดเลือก แต่ต่อมาเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งในระดับควบเป็นการเลื่อนในตำแหน่งเดิมของตนเองไม่ได้ไปแข่งขันกับใคร แต่เป็นการพิจารณาว่าบุคคลนั้นมีความรู้ความชำนาญงานเหมาะสมที่จะรับผิดชอบงานเดิมในระดับความยุ่งยากและความรับผิดชอบที่สูงกว่าได้หรือไม่ ก.พ. จึงได้เปลี่ยนมาเป็นวิธีการคัดเลือกแทน

สำหรับผู้ที่จะมีสิทธิได้เลื่อนก็ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ อย่างในกรณีของคุณคือ ได้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และก็ต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนนั้นต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนได้ไม่เกิน ๔ ขั้นด้วยปัญหาของคุณคือว่าข้องใจว่าคุณสมบัติของคุณก็ครบตามที่กำหนดไว้ทุกอย่าง แต่ทำไมนะจึงยังไม่ได้เลื่อนตำแหน่งเสียที ขอตอบปัญหาของคุณดังนี้

๑. แม้ว่าคุณจะมีคุณสมบัติครบตามที่กล่าวมาแต่นั้นไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นสิทธิตามกฎหมายว่าจะต้องได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ ๔ อันนี้ยังเป็นความเข้าใจผิด เพราะมักเข้าใจกันว่า นี่คือนิติสิทธิ์ที่ข้าราชการทุกคนควรได้รับเมื่อไม่ได้ก็คิดกันไปว่า

เป็นการจำกัดหรือรีดรอนสิทธิอันพึงมีพึงได้ อะไรทำนองนั้น ขอชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกันเสียใหม่ว่าการคัดเลือกดังกล่าวนี้ ต้องขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ประเมินด้วยว่าคุณมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนนี้เพียงไร อาจเป็นไปได้ว่าท่านเห็นว่าคุณยังไม่เหมาะสมพอ คือยังมีความรู้ความสามารถไม่พอที่จะรับงานในระดับที่สูงขึ้นได้ แต่เรื่องนี้ก็ยังไม่ชัด อาจเป็นไปได้ว่าบางทีคุณอาจจะถูกลืมนไปอย่างที่คิดก็ได้ ท่านอาจจะลืมนพิจารณาคุณได้เหมือนกัน แต่เชื่อว่าท่านคงไม่ตั้งใจจะตัดโอกาสก้าวหน้าของคุณหรอก ตามปกติแล้วผู้บังคับบัญชาทุกคนก็ต้องพยายามสนใจลูกน้องตนเองเสมอ และยังเป็นหน้าที่ของงานการเจ้าหน้าที่ด้วยที่จะแจ้งให้กองต่าง ๆ ได้ทราบว่ามีข้าราชการผู้ใดบ้างที่มีคุณสมบัติครบและควรได้รับการพิจารณาคัดเลือก จึงอยากแนะนำคุณให้ลองไปสอบถามวิธีดำเนินการจากงานการเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่คุณสังกัดอยู่ดู เขาน่าจะชี้แจงข้อข้องใจของคุณได้ดีกว่า เพราะแนวทางปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการก็แตกต่างกันไป

๒. หากคุณยังไม่หายข้องใจ คุณอาจจะเข้าไป

เรียนถามผู้อำนวยการของคุณดูก็ได้ขอทราบถึงสาเหตุที่คุณยังไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง และขอให้ท่านชี้แนะว่าคุณมีข้อบกพร่องอย่างไรบ้างหรือไม่ เชื่อว่าท่านคงมีเหตุผลของท่านและยินดีชี้แจง พร้อมทั้งอาจให้ข้อแนะนำดี ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาตัวคุณเอง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการเลื่อนตำแหน่งก็ได้ วิธีการพูดก็เข้าไปหาท่านอย่างตรงไปตรงมาแบบผู้น้อยไปหาผู้ใหญ่ สอบถามข้อสงสัยและขอให้ท่านช่วยให้ความกระจ่าง ผู้ใหญ่มักเมตตาผู้ที่สุภาพอ่อนน้อมแต่กล้าที่จะเผชิญปัญหา ถ้าคุณเข้าไปหาด้วยวิธีการอย่างนี้เชื่อว่าจะได้รับความเห็นใจและเข้าใจจากผู้อำนวยการของคุณอย่างแน่นอน

ถึงตอนนี้คุณคงพอมองออกแล้วว่าอะไรเป็นอะไร เรื่องที่คุณคาดไม่ถึงว่าจะเป็นปัญหา ก็จะได้ทราบเสียที หากตัวคุณมีข้อบกพร่องอย่างไร ก็จะได้หาทางแก้ไขเสีย

ที่สำคัญก็คือขอให้คุณมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานก็แล้วกัน ผลดีย่อมไม่ไปไหนเสียและจะส่งผลไปถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามที่คุณปรารถนานั้นแหละ อย่าเพิ่งท้อใจไปเลย





ทวีปในดิน ที่ไปๆ ตายาย ได้ใช้อาชีพหาเลี้ยงชีพกันมาหลายชั่วคนนั้น มีประโยชน์ทั้งทางด้านการเพาะปลูกเพื่อบริโภคภายในครอบครัว จนถึงการศึกษาเพื่อขยายผลผลิตออกสู่ตลาด ครั้นถึงทศวรรษนี้...วิทยาการสมัยใหม่ได้ค้นพบคุณประโยชน์จากผลิตภัณฑ์การเกษตรเพิ่มขึ้นอีกมากมาย และได้แปรรูปออกมาเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติมากขึ้น

ยาที่เช่น...ต้นปาล์ม ซึ่งนิยมปลูกกันแพร่หลายอยู่ทางภาคใต้ นั้น ใครจะทราบบ้างว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้มากมาย นับตั้งแต่ใช้ทำ น้ำมันแอสตี และส่วนผสมของสังเอนถึง มาร์การีน สบู่ และยา

บริษัท สิลเวอร์ราเธอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้พยายามศึกษาทางด้านเภสัชวิทยาธรรมชาติที่มีอยู่ในประเทศไทย เพื่อผลิตเป็นสินค้าที่มีคุณภาพสูง เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่การค้าวงชีวิตในยุคปัจจุบันนี้ให้มากที่สุด

นี่คืองานสำคัญแขนงหนึ่งที่ก้าวหน้าไปด้วยตัวของ บริษัท สิลเวอร์ราเธอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการใช้อิทธิพลเปลี่ยนแปลงความรู้และประสบการณ์กับบริษัทในเครือ ที่มีอยู่ทั่วโลก จึงทำให้บริษัทฯ สามารถนำเอาเทคนิคใหม่ ๆ มาผนวกกับบทวิพากษ์ธรรมชาติของไทย แล้วผลิตเป็นสินค้าที่มีคุณภาพสูงออกมาเพื่อผลประโยชน์ของผู้บริโภคและของส่วนรวมด้วย



กฎหมาย **แก้ไข**ระเบียบใหม่

พร้อมคำอธิบาย

ที่ นร ๐๖๑๑/๖๖

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๒๗

เรื่อง การปฏิบัติตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรีหรือมติของคณะรัฐมนตรีตามมาตรา ๙
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘
เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม)

ตามที่มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีได้รับรายงานของ ก.พ. ตามมาตรา ๘ (๕) ให้นายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งให้กระทรวงทบวงกรมปฏิบัติการให้ถูกต้องหรือเหมาะสมต่อไป และเมื่อนายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งประการใดแล้ว ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรีดังกล่าว แต่ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีไม่เห็นด้วยกับมติ ก.พ. ให้ ก.พ. รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาวินิจฉัย ซึ่งเมื่อคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาและมีมติเป็นประการใดแล้ว ก็ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามมติของคณะรัฐมนตรีดังกล่าวต่อไป นั้น

ปรากฏว่า เมื่อกระทรวงทบวงกรมบางแห่งได้ดำเนินการทางวินัย หรือสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ และได้รายงานไปยัง ก.พ. ตามระเบียบแล้ว ก.พ. พิจารณาเห็นว่า การดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากการนั้นยังไม่ถูกต้องหรือเหมาะสม จึงรายงานนายกรัฐมนตรีตามมาตรา ๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ เพื่อพิจารณาสั่งการ ซึ่งเมื่อนายกรัฐมนตรีได้พิจารณาสั่งการให้กระทรวงทบวงกรมดังกล่าวปฏิบัติการประการใดแล้ว สำนักงาน ก.พ. ก็ได้แจ้งคำสั่งของนายกรัฐมนตรีในเรื่องนั้นไปให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติตาม แต่ส่วนราชการบางแห่งมิได้ปฏิบัติตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรีในทันที กลับนำเรื่องการดำเนินการทางวินัยหรือการให้ออกจากราชการซึ่งนายกรัฐมนตรีได้พิจารณาสั่งการไปแล้วนั้น ไปเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณาทบวงอีกครั้งหนึ่งอันเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามบทบัญญัติมาตรา ๙ ที่ได้อ้างถึงข้างต้น

ฉะนั้น เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ทราบแนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้อย่างชัดเจน เพื่อจะได้ถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ก.พ. จึงลงมติให้เรียนขอความเข้าใจว่า ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีได้สั่งการหรือคณะรัฐมนตรี

ได้มีมติประการใดไปตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ แล้ว กระทรวงทบวงกรมจะต้องปฏิบัติตามหรือสั่งแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งเดิมให้เป็นไปตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรี หรือตามมติของคณะรัฐมนตรีแล้วแต่กรณี กระทรวงทบวงกรมไม่มีอำนาจที่จะนำเรื่องการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการนั้นมาพิจารณาทบทวนและหรือนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเพื่อพิจารณาทบทวนอีกแต่อย่างใด จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ไสริจ สุจริตกุล

(นายไสริจ สุจริตกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัย

โทร. ๒๘๑-๙๔๕๑

คำอธิบาย

หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๑๑/ว๖ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๒๗

เรื่อง การปฏิบัติตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรีหรือมติคณะรัฐมนตรี ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

หนังสือเวียนฉบับนี้มีความเป็นมาอย่างไร

ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ บัญญัติไว้ว่าในกรณีที่นายกรัฐมนตรีได้รับรายงานของ ก.พ.ตามมาตรา ๘ (๕) ให้นายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งให้กระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติการให้ถูกต้องหรือเหมาะสมต่อไป และเมื่อนายกรัฐมนตรีสั่งการประการใดแล้ว ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว แต่ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีไม่เห็นด้วยกับมติ ก.พ. ก็ให้ ก.พ.รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาวินิจฉัย ซึ่งเมื่อคณะรัฐมนตรีได้พิจารณามีมติเป็นประการใดแล้ว ก็ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีต่อไป

โดยที่บางส่วนราชการเมื่อกระทรวง ทบวง กรม ได้ดำเนินการทางวินัยข้าราชการแล้ว ได้รายงานไปยัง ก.พ.ตามระเบียบและ ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยยังไม่เหมาะสม จึงรายงานนายกรัฐมนตรีตามนัย ม.๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ เพื่อพิจารณา เมื่อนายกรัฐมนตรีพิจารณาแล้วสั่งการให้ กระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติประการใดแล้ว สำนักงาน ก.พ.ก็ได้แจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบและปฏิบัติ แต่ส่วนราชการแทนที่จะปฏิบัติตามกลับนำเรื่องไปเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงเพื่อพิจารณาทบทวนอีก

ซึ่งเป็นการไม่ถูกต้อง จึงได้ออกหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวเพื่อแจ้งแนวปฏิบัติให้ทราบ

หนังสือเวียนฉบับนี้มีสาระสำคัญอย่างไร

สาระสำคัญของหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวคือ กรณีที่นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีได้มีมติหรือสั่งการอย่างใดตาม ม.๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ แล้ว กระทรวง ทบวง กรม จะต้องปฏิบัติตามหรือสั่งหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้เป็นไปตามมติ โดยไม่มีอำนาจนำเรื่องนั้นมาทบทวนหรือเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาทบทวนอีก

ที่ กค ๐๕๐๒/๒๙๓๖๒

กระทรวงการคลัง

ในพระบรมมหาราชวัง

๑๔ มิถุนายน ๒๕๒๗

เรื่อง การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ด้วยปรากฏว่า ส่วนราชการหลายแห่งมีปัญหาเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ตามนัยพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ.๒๕๒๓ ว่า

๑. ในกรณีที่สถานศึกษาเรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษาหรือเงินค่าเล่าเรียนบุตรข้าราชการก่อนเปิดภาคเรียน จะนำใบเสร็จรับเงินดังกล่าวมาขอรับเงินสวัสดิการได้เมื่อใด

๒. บุตรข้าราชการที่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นอนุบาลจะนำใบเสร็จรับเงินบำรุงการศึกษาหรือค่าเล่าเรียนมาขอรับเป็นเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรได้นั้น ควรจะมีอายุเท่าใด และมีหลักเกณฑ์ในการนั้นอย่างไร

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วขอเรียนดังนี้

๑. เงินบำรุงการศึกษาหรือเงินค่าเล่าเรียน บุตรข้าราชการที่ทางสถานศึกษาของทางราชการ หรือสถานศึกษาเอกชนเรียกเก็บก่อนเปิดภาคเรียนให้ผู้มีสิทธิรับเงินสวัสดิการตาม พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร พ.ศ. ๒๕๒๓ นำมาขอรับเงินสวัสดิการได้ดังนี้

๑.๑ กรณีที่ส่วนราชการอนุญาตให้สถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษานั้นสังกัดอยู่หรืออยู่ในความควบคุมดูแล เรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษา หรือเงินค่าเล่าเรียนครั้งเดียวตลอดปีให้นำใบเสร็จรับเงินมาขอรับเงินสวัสดิการได้ ตั้งแต่วันเปิดเรียนภาคต้นของปีการศึกษานั้นเป็นต้นไป

๑.๒ กรณีที่ส่วนราชการอนุญาตให้สถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษานั้นสังกัดอยู่หรืออยู่ในความควบคุมดูแล เรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษาหรือเงินค่าเล่าเรียนเป็นรายภาคการเรียนให้นำใบเสร็จรับเงินมาขอรับเงินสวัสดิการได้ตั้งแต่วันเปิดภาคเรียนของแต่ละภาคของปีการศึกษานั้นเป็นต้นไป

๒. บุตรข้าราชการซึ่งศึกษาในระดับชั้นอนุบาล จะขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรได้ จะต้อง

มีอายุครบเกณฑ์เข้าเรียนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของส่วนราชการที่สถานศึกษานั้นสังกัดอยู่หรืออยู่ในความควบคุมดูแล และการนับอายุตามเกณฑ์ดังกล่าวจะต้องนับถึงวันเปิดเรียนภาคต้นของปีการศึกษานั้น

หนึ่ง วันเปิดภาคเรียนของแต่ละภาค ให้ถือตามประกาศกำหนดวันเปิดภาคเรียนของส่วนราชการที่สถานศึกษานั้นสังกัดอยู่ หรืออยู่ในความควบคุมดูแลเป็นเกณฑ์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ไพจิตร โรจนวานิช

(นายไพจิตร โรจนวานิช)

รองปลัดกระทรวงฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กองระบบบัญชีและการคลัง

โทร. ๒๒๑๓๘๒๐

คำอธิบาย

หนังสือ กระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๐๒/๒๕๓๖๒ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๒๗
เรื่อง การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

หนังสือฉบับนี้มีความเป็นมาอย่างไร

สืบเนื่องมาจากพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๓ ไม่ได้ระบุว่าการเบิกจ่ายเงินบำรุงการศึกษาหรือเงินค่าเล่าเรียนบุตรควรเบิกเมื่อใด โดยจะเบิกก่อนเปิดเทอมได้หรือไม่ หากสถานศึกษาเรียกเก็บก่อนเปิดภาคเรียน และเด็กที่เข้าศึกษาชั้นอนุบาลจะเบิกค่าบำรุงการศึกษาหรือเงินค่าเล่าเรียนได้ เด็กจะต้องมีอายุเท่าใด และมีหลักเกณฑ์อย่างไร

ด้วยเหตุดังกล่าวส่วนราชการหลายแห่งมีปัญหาในทางปฏิบัติจึงได้หารือกระทรวงการคลัง กระทรวงการคลังจึงได้ออกหนังสือฉบับดังกล่าวเวียนให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบ และถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

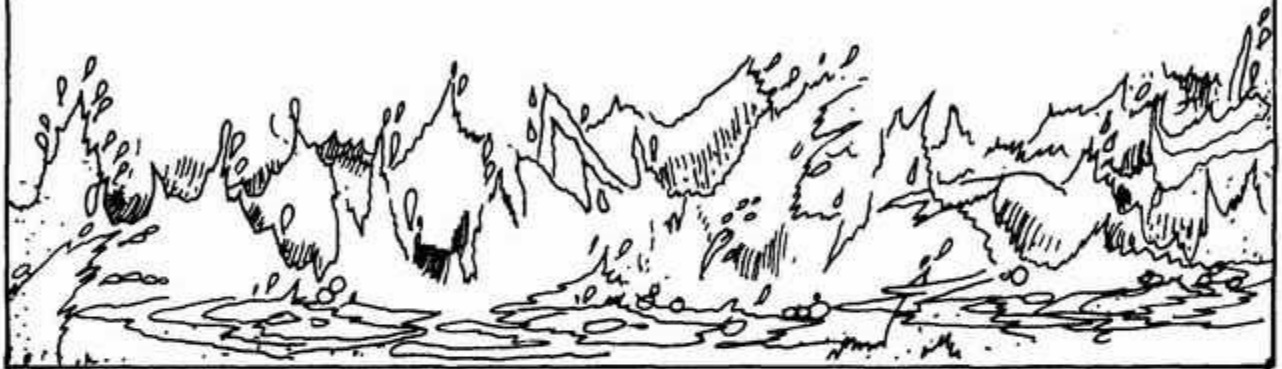
หนังสือฉบับนี้มีสาระสำคัญอย่างไร

สาระสำคัญของหนังสือกระทรวงการคลังฉบับนี้ คือ ในการขอเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร หากสถานศึกษาได้รับอนุญาตให้เก็บเงินบำรุงการศึกษาหรือเงินค่าเล่าเรียนตลอดปีการศึกษา ให้นำใบเสร็จรับเงินมารับเงินสวัสดิการได้ตั้งแต่วันเปิดภาคต้นของปีการศึกษานั้นเป็นต้นไป ส่วนกรณีที่สถานศึกษาเรียกเก็บเงินค่าบำรุงการศึกษาหรือเงินค่าเล่าเรียนเป็นรายภาคเรียน ให้นำใบเสร็จรับเงินมาขอรับเงินสวัสดิการได้ตั้งแต่วันเปิดภาคเรียนของแต่ละภาคของปีการศึกษานั้น ๆ

สำหรับเด็กที่เข้าศึกษาระดับอนุบาลที่จะเบิกค่าบำรุงการศึกษาและค่าเล่าเรียนได้ จะต้องมีอายุครบเกณฑ์เข้าเรียนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของส่วนราชการที่สถานศึกษานั้นสังกัดอยู่และการนับอายุครบเกณฑ์ดังกล่าวให้ นับ ถึงวันเปิดภาคต้นของปีการศึกษานั้น ๆ



คลื่นลูกใหม่..



นายปฐม แหยมเกตุ
ผู้อำนวยการกองจัดทากัมมันตรังสี
สำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ

เกิดเมื่อ ๒๐ มิถุนายน ๒๔๙๒ ที่ อ.บางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา จบ ม.ศ.๕ จาก ร.ร.วัดมกุฏกษัตริยาราม และจบปริญญาตรีที่คณะวิทยาศาสตร์ ภาควิชาเคมี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้ารับราชการที่สำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ เมื่อ ปี ๒๕๑๔ แล้วศึกษาต่อปริญญาโทภาควิชานิวเคลียร์เทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำเร็จการศึกษาเมื่อ ปี ๒๕๑๙ ต่อมาได้รับทุนไปอบรมด้าน Radioactive Waste Management ที่ สาธารณรัฐเยอรมัน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง เมื่อปี ๒๕๒๔ จนกระทั่งปัจจุบัน

ผลงานที่ภูมิใจมากที่สุดชิ้นแรกซึ่งทำเมื่อเข้ารับราชการใหม่ ๆ คือ การทำวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์สิ่งตกค้างจากยาฆ่าศัตรูพืชในผักภายในประเทศ โดยเทคนิคนิวตรอนแอคทีเวชัน” เป็นงานวิจัยร่วมกับข้าราชการในกอง และต่อมาผลงานนี้ได้รับรางวัลชมเชยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เมื่อปี ๒๕๒๐

ปัจจุบันกำลังเร่งส่งเสริมการปรับปรุงการจัดทากัมมันตรังสี ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะเป็นหน่วยงานแห่งเดียวในประเทศไทยที่รับจัดทากัมมันตรังสี ให้กับหน่วยงานของรัฐและเอกชนทุกแห่ง

มีความเห็นใจรัฐบาลที่ต้องรับภาระงบประมาณ เป็นรายจ่ายเงินเดือนข้าราชการสูงมาก จึงเห็นด้วยกับการกำหนดให้มีการบรรจุข้าราชการใหม่ไม่เกิน ๒%

สำหรับการปกครองบังคับบัญชานั้น ไม่มีปัญหา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจและมีความสุขใจในการได้ปฏิบัติงานไม่ชอบอยู่เฉยหรือไม่มีงานทำ และพอใจในทางก้าวหน้าของตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามเห็นว่ารัฐบาลน่าจะกำหนดนโยบายทางด้านวิทยาศาสตร์ให้เด่นชัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้องตรงตามเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าของประเทศ

หลักในการทำงานคือ เอาใจใส่และตั้งใจทำงาน จะบรรลุผลสำเร็จได้ แม้จะพบงานใหม่หรืองานยาก หากเอาใจใส่และรู้จักแก้ไขปัญหาก็จะประสบผลสำเร็จ



**นายสติ ศรีบุญเรือง
ผู้ช่วยปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี**

เกิด พ.ศ. ๒๔๘๒ เรียนประถมและมัธยมที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เข้าเรียนต่อชั้นอุดมศึกษาใน กรุงเทพฯ จบรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้รับทุนรัฐบาลสหรัฐอเมริกาไปศึกษาจบปริญญาโทด้านบริหารรัฐกิจที่ Syracuse University

มลรัฐนิวยอร์ก เริ่มรับราชการครั้งแรกที่กองกลาง สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๔ ระหว่างรับราชการได้รับการอบรมวิชาสถิติศาสตร์ ได้ประกาศนียบัตรวิชาสถิติศาสตร์ เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในโรงเรียนนักปกครองระดับสูง วิทยาลัยการปกครองของกระทรวงมหาดไทย ในรุ่นที่ ๙ เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกอง และปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้ช่วยปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

จากการที่ได้มีโอกาสทำงานร่วมกับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับสูงในวงราชการมานานพอสมควร ได้เรียนรู้ ได้ประสบการณ์จากบุคคลต่าง ๆ เป็นอันมาก จึงเป็นเสมือนสถาบันหรือมหาวิทยาลัยฝึกฝนการปฏิบัติราชการ ผลงานที่ได้ทำและเห็นว่าเป็นประโยชน์แก่ราชการส่วนใหญ่ปรากฏในด้านบริหาร ทั้งในด้านแก้ปัญหาในระดับสูงและ งานปรับปรุงแก้ไขระเบียบราชการต่าง ๆ ที่มีความสำคัญ

แม้ปัจจุบันก็มีโอกาสร่วมในคณะกรรมการและอนุกรรมการต่าง ๆ หลายคณะที่เกี่ยวข้องกับระบบและระเบียบต่าง ๆ ของคณะปฏิรูปฯ และของรัฐบาล

การทำงานเป็นหมู่คณะ ถือหลักว่าทุกคนต้องร่วมกันทำเต็มกำลังความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบมากกว่า และต้องตัดสินใจและรับผิดชอบในงานที่ทำ เมื่อมีปัญหาต้องรีบแก้ไข โดยหลัก แม้ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แต่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมย่อมต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ การเสนอความเห็นให้มีการปรับปรุงหรือแก้ไขจึงมีความจำเป็น

ในตอนท้าย ผู้ช่วยปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีให้ข้อคิดว่า กลุ่มข้าราชการระดับกลางที่จะก้าวไปสู่ระดับสูง ต้องมีระบบเสริมสร้างให้เข้มแข็ง รู้จักตัดสินใจ และรับผิดชอบ ต้องเดินนำเมื่อเจอปัญหาต้องแก้ไข ระเบียบ ข้อบังคับเป็นเพียงข้อกำหนดให้ต้องปฏิบัติ แต่มีใช้ข้อยุติสุดท้าย



นายหนู เลี้ยวไพโรจน์
ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
และรักษาการผู้อำนวยการสำนักงานอ้อย
และน้ำตาลทราย

เกิดปี ๒๕๔๖ ที่สมุทรสาคร สำเร็จปริญญาตรีคณะเศรษฐศาสตร์เกียรตินิยมดี จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อปี ๒๕๐๘ รับราชการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อยู่ ๑ ปี จึงสอบชิงทุนของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมไปศึกษาปริญญาโททางเศรษฐศาสตร์ ที่ University of Kentucky สหรัฐอเมริกา เมื่อสำเร็จการศึกษากลับมาบรรจุรับราชการในตำแหน่งเศรษฐกรโท กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๑๒ จนกระทั่งเป็นหัวหน้ากองแผนงาน เมื่อปี ๒๕๑๘ และได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยราชการกอง กองเพิ่มผลผลิตอุตสาหกรรมเมื่อปี ๒๕๒๑ ปัจจุบันเป็นผู้ช่วยราชการกองเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงฯ และรักษาการผู้อำนวยการสำนักงานอ้อยและน้ำตาลทรายไปพร้อมกัน

ในชีวิตการรับราชการ งานที่หนักที่สุด แต่ได้รับความสำเร็จและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประเทศชาติ คือ การสร้าง "ระบบการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างชาวไร่อ้อยและโรงงานน้ำตาลทราย" หรือเรียกว่า "ระบบแบ่งปันผลประโยชน์ ๗๐/๓๐" ซึ่งมีรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม ดร.จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา เป็นแรงสนับสนุนและริเริ่มระบบนี้จนสามารถทำให้ดำเนินงานในเรื่องนี้ได้ประสบผลสำเร็จ ระบบนี้ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการแบ่งผลประโยชน์ระหว่างชาวไร่อ้อยและโรงงานน้ำตาลทราย ซึ่งแต่เดิมนั้นเป็นปัญหาที่รัฐบาลต้องประสบอยู่ทุกปี

หลักการในการทำงาน คือ ตั้งใจ ซื่อสัตย์สุจริต และอดทน โดยให้ข้อคิดแก่ข้าราชการรุ่นใหม่ ๆ ว่า ในระยะแรกที่เข้ารับราชการ ส่วนใหญ่มักจะรู้สึกอึดอัดต่อระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการจนเกิดความท้อแท้และต้องการลาออกในที่สุด แต่หากยึดมั่นตามหลักการข้างต้นจะช่วยให้สามารถทำงานราชการต่อไปได้ เพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของประเทศชาติ



ดร.กมล กุ่มประเสริฐ
ผู้อำนวยการกองวิชาการ
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ


เกิดเมื่อปี ๒๔๘๔ ที่จังหวัดอุดรดิตถ์ หลังจากจบมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ร.ร.ไพศาลศิลป์ แล้ว ได้เข้าศึกษาต่อที่วิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา (กศ.บ.) เกียรตินิยม เมื่อปี ๒๕๐๖ หลังจากเข้ารับราชการแล้วได้ศึกษาต่อจนได้รับปริญญาโททางด้านการศึกษาใน ปี ๒๕๑๓ และได้รับปริญญาเอกด้านวิจัยและพัฒนา หลักสูตรในปี ๒๕๒๐ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ ประสานมิตร

เริ่มเข้ารับราชการในปี ๒๕๐๗ โดยเป็นครู ราชการจังหวัดน่าน เป็นครูอยู่ ๒ ปี ก็ได้ทำงานใน ตำแหน่งศึกษานิเทศก์เรื่อยมา จนถึงปี ๒๕๑๕ จึงได้ ทำงานในตำแหน่งนักวิชาการศึกษากองการประถม-ศึกษา กรมสามัญศึกษา ต่อมาได้เลื่อนตำแหน่งเป็น หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผล สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เมื่อปี ๒๕๒๓ จนกระทั่งปี ๒๕๒๕ จึงได้เลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการกองวิชาการ มาจนถึงปัจจุบัน นับเป็นผู้หนึ่งที่มี ประสบการณ์ทางการประถมศึกษามาโดยตลอด

รักและภูมิใจในความเป็นนักวิชาการ เพราะ เป็นงานอิสระ เป็นงานคิดค้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้ง

ต่อตนเอง และประเทศชาติ ผลงานที่ภูมิใจคืองานวิจัย เกี่ยวกับการประถมศึกษาและงานที่ร่วมโครงการกับ ศูนย์นวัตกรรมทางการศึกษา (Inno.-Tech.) คือ การเตรียมครูสำหรับนวัตกรรมทางการศึกษาระดับ ประถมศึกษา

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน คือ ความ ก้าวหน้าของข้าราชการสายวิชาการ ยังด้อยกว่า เมื่อ เทียบกับครูและอาจารย์ ซึ่งสามารถเสนอผลงานเพื่อ การปรับระดับตำแหน่งได้ ข้าราชการเหล่านี้ จึงมัก โอนย้ายไปเป็นครูอาจารย์กันมาก นอกจากนี้ก็มีปัญหา เรื่องการให้ความดีความชอบประจำปี ซึ่งจำกัดด้วย โควตา ๑๕% เห็นว่าก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่าง ข้าราชการ โดยเฉพาะงานวิชาการซึ่งยากต่อการ ประเมินว่าโครงการ / งานวิจัยใดสำคัญกว่ากัน

ข้อคิดที่น่าสนใจ เกี่ยวกับตัวข้าราชการโดย เฉพาะสายงานวิชาการ คือ ต้องตั้งใจจริง และไม่ หาความรู้อยู่เสมอ ไม่ใช่อาศัยประสบการณ์เก่าอย่าง เดียว และสำหรับข้าราชการอื่น ๆ เห็นว่าควรทำงาน ในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดโดยไม่ต้องคอยประเมินคน อื่นแต่หมั่นประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ ความร่วมมือ ความสามัคคีก็จะเกิดขึ้นในการทำงาน 

ข้าราชการ
คือบุคคลที่ทำงาน
ให้ประชาชนชื่นใจ

แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง :



ตัวอย่างข้อสอบ และแนวการตอบ

อาจารย์ตี๋

ยิ่งใกล้สิ้นปีงบประมาณเข้ามา กรมต่าง ๆ ก็เปิดสอบเลื่อนคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งกัน เพื่อเตรียมไว้แต่งตั้งในปีงบประมาณใหม่ เพราะจะมีตำแหน่งว่างทั้งจากที่มีคนเกษียณไปหรือเลื่อนตำแหน่งไปก็ดี

ผมมีข้อสังเกตอยู่อย่างหนึ่งในเรื่องข้อสอบคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งในระดับ ๔, ๕, และ ๖ คือจากที่เคยเห็นข้อสอบที่ออกสอบเสมอ ๆ มักจะเป็นเรื่องคล้าย ๆ กัน อยู่ในหัวข้อเรื่องต่อไปนี้ เช่น การวางแผนงาน การปรับปรุงงาน การปกครองบังคับบัญชา การสอนงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดเก็บเอกสาร เป็นต้น

เพียงแต่ว่า ระดับความยากและความลึกของการถามจะต่างกันไปตามระดับตำแหน่งที่สอบ เช่น ระดับ ๖ อาจจะถูกถามหลายประเด็นทั้งความรู้ ความเข้าใจและการนำหลักวิชาไปประยุกต์ใช้ เป็นต้น

ฉบับนี้ผมได้นำตัวอย่างข้อสอบคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งซึ่งได้เคยออกข้อสอบเสมอ ๆ ในหลาย ๆ กรม ทั้งในระดับ ๔, ๕ และบางทีก็ออกข้อสอบในระดับ ๖ ก็มี คือ เรื่อง การจัดเก็บเอกสาร หรือ การปรับปรุงงาน เอกสารของหน่วยงาน

ตำแหน่งที่ออกข้อสอบในตำแหน่งนี้ก็มีเช่น ตำแหน่งที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ๖ หรือ เจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ หรือ ๕ หรือ ตำแหน่งหัวหน้าระดับหัวหน้างานอย่างอื่น

ตัวอย่างข้อสอบและแนวการตอบ มีดังนี้

ข้อสอบ การจัดเก็บเอกสารมีความสำคัญต่อการปฏิบัติราชการอย่างไร มีวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่สำคัญประการใด ขอให้ท่านเสนอแนะวิธีการจัดเก็บแฟ้มเอกสาร และการควบคุมการใช้เอกสารนี้ด้วย

แนวตอบ ดูตามคำถามในข้อสอบข้อนี้มีประเด็นที่ถาม ๓ ประเด็นสำคัญ คือ
ประเด็นที่ ๑ ถามความสำคัญของการจัดเก็บเอกสารที่มีต่อการปฏิบัติราชการ
ประเด็นที่ ๒ วัตถุประสงค์และขั้นตอนสำคัญในการจัดเก็บเอกสาร
ประเด็นที่ ๓ เสนอแนะวิธีการจัดเก็บแฟ้มเอกสารและการควบคุมดูแล

ประเด็นที่ ๑ ความสำคัญของการจัดเก็บเอกสารที่มีต่อการปฏิบัติราชการ แนวตอบควรอธิบายความหมายและความสำคัญ ดังนี้

การจัดเก็บเอกสาร หมายถึง การรวบรวมเอกสารเป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกแก่การค้นหาและจัดเก็บ ตลอดจนการนำเอาออกมาใช้ ระบบการจัดเก็บเอกสารที่ดีจะช่วยให้สามารถค้นหารายละเอียด สถิติ ข้อมูลต่าง ๆ ฯลฯ ได้โดยประหยัดเวลาและแรงงาน

หน่วยงานที่ไม่มีระบบการจัดเก็บเอกสารที่ดีมักประสบปัญหาอยู่เสมอเกี่ยวกับการค้นหาเอกสารไม่พบหรือหยิบใช้ยาก เมื่อเจ้าหน้าที่ที่เป็นเจ้าของเรื่องไม่อยู่กับผู้อื่นที่จะดำเนินเรื่องแทน และเมื่อเอกสารมีมาก ๆ ชั้นก็ไม่สามารถที่จะตรวจสอบได้ว่าเอกสารใดบ้างที่ควรเก็บหรือควรจะทำลาย นอกจากนี้ยังทำให้ไม่สามารถที่จะควบคุมและป้องกันการสูญหายของเอกสารได้อีกด้วย ฉะนั้น เรื่องของการจัดเก็บเอกสารจึงเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งของการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพรวดเร็วทันเวลา และถือว่าเป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งของหัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชาจะต้องมีหลักในการจัดเก็บเอกสารของหน่วยงานของตน

โดยสรุปการจัดเก็บเอกสารถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานในหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานและเป็นงานส่วนหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนและเกื้อกูลการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพหรือประหยัดเวลาและแรงงาน

ประเด็นที่ ๒ วัตถุประสงค์และขั้นตอนสำคัญของการจัดเก็บเอกสาร มีอะไรบ้าง

แนวการตอบมี ๒ หัวข้อย่อย คือวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งกับขั้นตอนสำคัญมีอะไรบ้าง (คำถามข้อนี้มุ่งให้ผู้ตอบแสดงความเข้าใจในขอบข่ายหรือกิจกรรมของการจัดเก็บเอกสารว่ามีอย่างไร และมีวัตถุประสงค์อย่างไรเพื่อนำไปสู่การถามในประเด็นที่ ๓ ให้เสนอข้อเสนอนแนะวิธีการจัดเก็บเอกสารใหม่)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สามารถค้นหาเอกสารที่ต้องการได้ในที่ ๆ ต้องการ เอกสารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันจะถูกเก็บไว้ในแหล่งเดียวกันอย่างเป็นหมวดหมู่ ทำให้จัดเก็บและค้นหาได้สะดวก
๒. เพื่อให้มีแหล่งที่ปลอดภัยที่จะเก็บรักษาเอกสารไว้อย่างเป็นระเบียบ ไม่กระจัดกระจายและป้องกันการสูญหายของเอกสาร
๓. เพื่อตรวจสอบการใช้งานและทำลายเอกสารที่ไม่ใช้งานแล้ว
๔. เพื่อประหยัดเวลาและแรงงาน

ขั้นตอนสำคัญ ๆ ในการเก็บเอกสาร

ในการเก็บเอกสารนั้นจะต้องพิจารณาในขั้นตอนต่อไปนี้

- ๑) การแยกเรื่องเก็บและการเข้าแฟ้ม
- ๒) การตั้งแฟ้ม
- ๓) การเลือกสถานที่เก็บ
- ๔) การควบคุมดูแล
- ๕) การทำลายเอกสาร

ประเด็นที่ ๓ ข้อเสนอวิธีการจัดเก็บแฟ้มเอกสาร

แนวตอบ ควรตอบในขั้นตอนการแยกเรื่องที่เก็บและการเข้าแฟ้มในขั้นตอนที่ ๑ มาก่อนแล้วเสนอวิธีตั้งแฟ้มหรือการแยกหมวดหมู่การเก็บแฟ้มหรือเอกสารดังนี้

สำหรับเอกสารทางราชการอาจแยกเรื่องที่เก็บได้ดังนี้

๑. กฎและระเบียบ
๒. เรื่องปฏิบัติซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ
 - เรื่องที่กำลังดำเนินการอยู่
 - เรื่องที่ปฏิบัติเสร็จแล้ว

(ทั้งนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้แล้วแต่ลักษณะงานเอกสารของหน่วยงาน)

เรื่องที่ปฏิบัติเสร็จแล้วนั้นอาจจะทำลายได้เลย หรืออาจจะต้องเก็บรักษาไว้ระยะเวลาหนึ่งเพื่อเป็นหลักฐานหรือเพื่อการตรวจสอบก็ได้ เอกสารที่ยังทำลายไม่ได้จะต้องถูกเก็บไว้ในแฟ้มเช่นเดียวกับเรื่องที่กำลังปฏิบัติอยู่ เพื่อให้เป็นระเบียบและสะดวกกับการค้นหา อาจจะแยกเป็นเรื่อง ๆ เรื่องเดียวกันหรือเรื่องต่อเนื่องกันเอาไว้ในแฟ้มเดียวกัน เช่น หนังสือเวียนทั้งหลายก็เอาไว้ในแฟ้มเดียวกัน เป็นต้น

เมื่อจัดเก็บเอกสารในแต่ละเรื่องเข้าแฟ้มแล้ว จะต้องจัดหมวดหมู่ว่าแฟ้มใดควรอยู่ในหมวดอะไร เมื่อแยกหมวดได้เรียบร้อย การตั้งแฟ้มก็จะทำได้สะดวก เช่น หมวดบริหารงานบุคคล หมวดกฎหมายและระเบียบ หมวดเงินเดือน ค่าจ้าง ฯลฯ

การจัดเก็บเอกสารอาจทำได้หลายระบบ คือเก็บตามตัวเลขหรือตามตัวอักษรก็ได้ แต่ที่นิยมใช้มักเป็นระบบตัวเลข (Decimal Classification Filing) เป็นระบบที่ง่าย สามารถเข้าใจได้ทันทีไม่สับสน และผู้ใช้อาจนำไปดัดแปลงใช้ให้เหมาะสมกับงานของตนได้ ระบบ Decimal System นี้จะแยกออกเป็นหมวดใหญ่ ๑๐

หมวด เริ่มจากเลข ๐-๙ (ขั้นตอนแรก) แต่ละหมายเลขในหมวดใหญ่แบ่งย่อยออกได้เป็น ๑๐ กลุ่ม (ขั้นตอนที่ ๒) และในแต่ละกลุ่มย่อยของ ๑๐ กลุ่มนี้ยังแบ่งได้อีก ๑๐ กลุ่มเล็ก ๆ (ขั้นที่ ๓)

เช่น ขั้นตอนที่ ๑ แยกหมวดเป็น ๐, ๑, ๒, ๓.....๙ เลขแต่ละตัวแทนหมวดใหญ่ เช่น เลข ๐ แทนการบริหารงานของกอง

ขั้นตอนที่ ๒ แบ่งหมวด ๐ ออกเป็น ๐๐,๐๑,๐๒.....๐๙ แต่ละเลขแทนหมวดงานย่อย เช่น ๐๕ แทนรายงานการประชุม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๓ แบ่งหมวด ๐๕ ออกเป็น ๐๕๐, ๐๕๑.....๐๕๙

ตัวเลข ๐๕๐ หมายถึงรายงานประชุมทั่วไป ๐๕๒ แทนรายงานการประชุมคณะกรรมการ เป็นต้น

ตัวอย่าง การแยกหมวดการจัดเก็บเอกสาร

- ๐ เป็นรหัสของเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน
- ๐๐ เรื่องทั่วไปภายในกอง
- ๐๑ การปรับปรุงงาน
- ๐๒ Chart แสดงการจัดรูปกอง
- ๐๓ ประชาสัมพันธ์
- ๐๔ คู่มือ หลักสูตร
- ๐๕ รายงานการประชุม
- ๐๕๐ รายงานการประชุมทั่ว ๆ ไป
- ๐๕๑ รายงานการประชุมกอง
- ๐๕๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการ....
- ๐๕๓ รายงานการประชุมภายในของกอง

อนึ่ง วิธีการแยกหมวดเก็บแฟ้มมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับลักษณะงานและปริมาณเอกสาร หากเอกสารไม่มีหลายประเภทและไม่มากอาจแยกเป็นหมวด ๆ ธรรมดาก็ได้ แต่ให้ตัวเลขนั้นเป็นระบบที่หาง่ายและมีหลักเกณฑ์ที่ดี ทั้งนี้ ควรจะมีสิ่งต่อไปนี้กำหนดควบคุมไปกับระบบตัวเลขด้วย

๑. คู่มือหรือคำอธิบาย ตัวเลขกับหมวดต่าง ๆ ติดไว้และให้ผู้ใช้เข้าใจ
๒. ควรมีทะเบียนการเก็บ
๓. ควรมีผู้รับผิดชอบดูแลโดยเฉพาะ ควรมีมากกว่า ๑ คน เพื่อให้แทนกันได้ กรณีป่วย ลา เป็นต้น
๔. มีระบบและบัตรยืม โดยทำบัตรยืมหรือบัญชีก็ได้

สำหรับในส่วนหลังนี้เป็นระบบการควบคุมเอกสารของหน่วยงาน ซึ่งต้องจัดขึ้นมา

แนวการตอบข้างต้นเป็นเพียงแนวทาง ผู้ตอบอาจเพิ่มเติมหรือขยายความในหลาย ๆ ส่วนเข้าไปเพื่อประกอบคำตอบก็ได้

สำหรับฉบับหน้าผมจะนำตัวอย่างข้อสอบในเรื่องอื่นที่มักออกสอบเสมอ ๆ มาแนะนำกันต่อไปครับ

หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน

วิธีแก้ทุกข์ ในชีวิต ประจำวัน



จุมพฏ อาชวณิชกุล*

การที่ข้าพเจ้าเขียนเรื่องนี้ขึ้น เพราะตัวข้าพเจ้าเองแต่ก่อนเป็นคนเจ้าทุกข์ มีทุกข์อยู่เสมอ ได้อาศัยประสบการณ์ของตนเองและการอ่านหนังสือเป็นเครื่องแก้ทุกข์ไปตามเรื่อง บางครั้งก็แก้ได้บางครั้งก็แก้ไม่ได้ แต่ก็บันทึกไว้ในสมุดบันทึกประจำวันอยู่เสมอ มาเห็นว่า เรื่องนี้อาจเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นได้บ้าง จึงได้พยายามเขียนขึ้น ข้าพเจ้าขอแบ่งออกเป็นสามตอน คือวิธีของเตล คาร์เนกี ตอนหนึ่ง วิธีของหลวงวิจิตรวาทการตอนหนึ่ง และวิธีของพุทธศาสนาอีกตอนหนึ่ง

วิธีของ เตล คาร์เนกี

เมื่อหลายปีก่อน สมัยที่ข้าพเจ้ายังเรียนหนังสืออยู่ที่คณะอักษรศาสตร์ จุฬาฯ ข้าพเจ้าได้เกิดความทุกข์ใจอย่างหนักเรื่องหนึ่ง จนเป็นเหตุให้กินไม่ได้ นอนไม่หลับ เรียนหนังสือไม่รู้เรื่อง ขาดสมาธิ ข้าพเจ้าได้หยิบหนังสือเล่มหนึ่งของ เตล คาร์เนกี ขึ้นมา

อ่าน ความทุกข์ของข้าพเจ้าค่อย ๆ ลดลง และเมื่อนำหลักการในหนังสือเล่มนั้นมาใช้ ความทุกข์ใจก็หายขาด หนังสือเล่มนั้น ชื่อ "วิธีชนะทุกข์ และสร้างสุข" แปลโดย อาษา ขจรจิตต์เมตต์

เรื่องที่พูดถึงในหนังสือเล่มนี้ เป็นเรื่องของความทุกข์ใจเป็นส่วนใหญ่ เตล คาร์เนกี กล่าวไว้ว่า ชีวิตคนส่วนมากเป็นทุกข์ด้วยเรื่องในอดีต และในอนาคต เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ก็เป็นทุกข์ด้วยเรื่องมีปมด้อย ความกลัวถูกนินทาว่าร้าย ความคิดอาฆาตพยาบาท ความกลัวถูกตำหนิ และทุกข์อื่น ๆ อีกสารพัดไม่ว่าจะเป็นทุกข์ในเรื่องอะไร ให้ท่านปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑. เขียนลงบนกระดาษ ดามตนเองว่า ท่านทุกข์เรื่องอะไร
๒. ดามตัวเองว่า จะเกิดข้อเสียหายร้ายแรงที่สุดเพียงใด

*เจ้าหน้าที่การศึกษา กองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงานก.พ.

๓. เตรียมตัวต้อนรับความเสียหายร้ายแรงที่สุด
นั้น ถ้าไม่มีทางเลือก

๔. ให้มีใจสู้ พยายามคิดอย่างสุขุมเลือกเอ็นทีจะ
แก้ใบสั่งร้ายให้กลายเป็นดี

วิธีนี้ ทำให้เราตาสว่างมองเห็นลู่ทางมากขึ้น
และทำให้เราเกิดพลังต่อต้านความทุกข์ขึ้นในจิตใจได้
สำนึก ข้าพเจ้าเคยลองดูแล้วหลายครั้งก็ทำให้หายทุกข์ได้
วิธีแก้ทุกข์อีกวิธีหนึ่ง คือ **ได้ฟังคำปลอบใจ** และคำ
ปลอบใจที่ดีที่สุดก็คือคำพูดของนักปราชญ์ จึงขอยก
ข้อความบางตอนในหนังสือเล่มนั้นมาประกอบ

- ท่านเซอร์ วิลเลียม ออสเลอร์กล่าวว่า “การ
กิจของเราคือ ไม่มองสิ่งที่เห็นสลัว ๆ ในระยะไกล
แต่ปฏิบัติในสิ่งเห็นกระจ่างที่อยู่ใกล้ ๆ”

ท่านเซอร์คนนั้นกล่าวอีกว่า “สิ่งที่ข้าพเจ้าจะขอ
เตือนท่านก็คือ ท่านจงศึกษาวิธีที่จะมีชีวิตอยู่ภายใน
ห้องที่มีแต่วันนี้ ซึ่งจะเป็ทางให้ท่านพ้นฝ่าอุปสรรค
ต่าง ๆ แห่งชีวิตไปอย่างปลอดภัย ท่านจงสำรวจตัว
ของท่านว่า เป็นปกติสม่าเสมออยู่หรือเปล่า และจงถือ
ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นแล้วมีเวลานี้เป็นอดีต เป็นสิ่งที่ล่วงไป
แล้วและปิดฉากไปแล้ว และสำหรับพรุ่งนี้-อนาคต-ที่
ยังมาไม่ถึง จงเอาจากเหล็กมากันไว้เสีย”

- พระเยซู คริสต์ เคยสอนไว้ว่า “อย่าได้คิด
อย่างใดถึงพรุ่งนี้ เพราะพรุ่งนี้ จะดูแลตัวของมันเอง
จงมาทำให้พอสำหรับวันนี้ จะไม่มีสิ่งร้ายมากล้ำ
กราย”

ความหมายของพระเยซู ไม่ใช่ไม่ให้เราวาง
แผนเพื่ออนาคต เพียงแต่ไม่ให้เราวิตกถึงมันเท่านั้น

- “คนฉลาดย่อมถือว่า วันหนึ่ง ๆ เป็นชีวิตของ
เขา” อี.ค. ซิลส์กล่าว

- เดล คาร์เนกี สรุปว่า “สิ่งที่แน่นอนที่สุดใน
ชีวิตเราก็คือ วันนี้ ทำไมท่านจะไปทำลายความสว
สดงงามของการมีชีวิตอยู่ในวันนี้ ด้วยการพยายาม
คิดถึงปัญหาต่าง ๆ ในอนาคตซึ่งห่อหุ้มอยู่ด้วยความ
เปลี่ยนแปลง และความไม่แน่นอนนานาประการ
อนาคตซึ่งไม่มีใครสามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้ถูก

ต้อง”

- วิลเลียม เยมส์ สอนว่า “จงยินดีรับไว้ จงยินดี
รับไว้... เพราะว่าคุณที่ยินดีรับทุกสิ่งที่คุณดีแก่เขา เป็นขั้น
แรกที่จะชนะเคราะห์กรรมทุกชนิดในวันหน้า”

- ลินยูถึง ปราชญ์จีนกล่าวว่า “ความสงบอัน
แท้จริงแห่งจิตใจมาจากยินดีต้อนรับสิ่งร้ายแรงที่สุดที่
เกิดแก่เรา ในทางจิตวิทยา ข้าพเจ้าเข้าใจว่า มัน
หมายถึงการปล่อยให้กำลังงานได้เป็นอิสระ”

ข้าพเจ้าขอออกความคิดเห็นบ้างว่า การที่คนเรา
เป็นทุกข์อยู่นั้น เป็นเพราะความคิดของเรา ถ้าเรารู้จัก
เปลี่ยนความคิดได้เป็นหายทุกข์ได้ ส่วนใหญ่เวลาคน
เราเกิดทุกข์มักคิดในใจว่า ต้องหนี ความจริงการคิด
หนีไม่เผชิญหน้ากับความทุกข์เป็นการทำให้สภาพ
ใจทรุดหนักลงไปอีก เราต้องทำใจมั่นว่า เราจะสู้
ท่องไว้เสียว่า เราจะสู้จนถึงวินาทีสุดท้าย แม้ว่าจะพ่าย
แพ้ก็ตาม สมมุติว่าเราแพ้ ก็ให้เราคิดใหม่ว่า การที่เรา
แพ้เป็นประโยชน์ต่อตัวเรา ทำให้เราได้รับบทเรียน
อย่างดี และเป็นกำไรชีวิตของเรา คนอื่นไม่มีโอกาส
โชคดีหรือที่จะได้ผ่านเหตุการณ์นี้เช่นเดียวกับเรา

ข้าพเจ้าเคยเป็นทุกข์ในการที่เรียนในคณะ
อักษรศาสตร์ เหตุที่ทุกข์เพราะเหงาและขาดเพื่อน
ผู้ชายมีน้อยเกินไป แต่ต่อมาข้าพเจ้าเปลี่ยนความคิด
คิดว่า โชคดีที่สุดที่ได้เข้าเรียนในคณะนี้ เพราะได้มี
โอกาสศึกษาผู้หญิง การเปลี่ยนความคิดอันนี้ ทำให้
ข้าพเจ้าสามารถเรียนได้จบภายในสี่ปี ขณะที่เพื่อน
ชายอีกสองคนของข้าพเจ้า เขาก็เป็นทุกข์ในทำนอง
เดียวกัน และผลการเรียนของเขาล้มเหลว จนต้องถูก
ริไทร์ออกไปอย่างน่าเสียดาย

เซอร์เบอร์ต ฮิสทอลล์ กล่าวว่า “ความขลุมน
งุ่นงาคือ ต้นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดทุกข์” เขาพูดต่อ
อีกว่า “ครึ่งหนึ่งของความทุกข์ร้อนที่เกิดขึ้นแก่มนุษย์
ในโลกนี้ มาจากทำการตัดสินใจก่อนที่จะค้นหาข้อ
เท็จจริงเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจนั้นให้เพียงพอ”

วิธีแก้ทุกข์ที่พิเศษอีกอย่างหนึ่งคือ **การทำงาน
ไม่ให้มีเวลาว่าง** ข้าพเจ้าเคยทดลองมาได้ผลแล้ว

แต่การที่จะฝันใจทำงานในขณะที่มีทุกข์ก็มีใช้ว่า จะทำได้ง่าย ๆ ต้องอาศัยกำลังใจมีใช้น้อย ขอให้เรา พยายามหางานที่เรารักที่สุดขึ้นมาทำ สำหรับตัว ข้าพเจ้าเอง ข้าพเจ้าได้อาศัยการอ่านหนังสือและ เขียนหนังสือเป็นเครื่องช่วย บางทีก็เขียนโคลงกลอน ระบายออกเสียบ้าง

การระบอทุกข์ก็เป็นสิ่งสำคัญ และเป็นสิ่งที่ไม่น่า อายอะไร เพราะคนเราเกิดมาก็ต้องทุกข์ด้วยกันทั้งนั้น ขอแต่ให้เราหาคนสนิทสักคนที่เราไว้ใจได้ แล้วเล่าเรื่อง ให้เขาฟังอย่างหมดเปลือก ขณะเมื่อท่านพูดออกไป ความทุกข์ก็จะลดน้อยลงไปตามลำดับ แต่ต้องจำ ไว้ว่า ไม่เหมือนกับการเล่น การเล่นเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ เพราะนอกจากจะทำให้คนอื่นรำคาญ ยังเป็นการ แสดงความอ่อนแอของตนด้วย เราอาจบ่นได้ตลอดเวลา แต่เราไม่อาจจะบ่นทุกข์ได้ตลอดเวลาหรือบอกแก่ทุก คน

- มองตาญ ปราชญ์ฝรั่งเศส เตือนเราว่า “มนุษย์ไม่ปวดร้าวอะไรนักต่อเหตุการณ์ที่อุบัติขึ้น แต่ปวดร้าวเพราะเก็บเอาความคิดต่างหาก”

นี่เป็นคำสอนที่สำคัญอีกเหมือนกัน เขาสอนว่า ตามหลักจิตวิทยานั้น เมื่อคนเราเริ่มทุกข์ จะเป็นทุกข์ น้อยไม่หนักมาก แต่พอเราคิด มโนภาพจะช่วยขยาย ทุกข์ใจให้ใหญ่และใหญ่ขึ้นทุกที จนในที่สุดก็รู้สึก หนักอึ้งจนตนเองรับไม่ไหว เพราะฉะนั้นวิธีที่ดีที่สุดคือ **อย่ามัวนั่งคิดถึงความทุกข์** จงนึกถึงคำสองคำนี้ไว้ให้ดี คือ “แก้ไข” คนส่วนมากไม่คิดแก้ไข หากแต่เขาทุกข์ วนเวียนอยู่ในมโนภาพนั่นเอง

อีกวิธีหนึ่งก็คือ **จงทำตนเองให้เสมือนมีความสุข** จงแกล้งทำเป็นมีความสุข แล้วความทุกข์จะหายไป จงยิ้ม ร่าเริง ร้องเพลง หัวเราะ พุดหยอกล้อคนอื่นให้ หัวเราะ สิ่งเหล่านี้จะช่วยได้มาก ถ้าเราฝันใจทำ ไปสักสองสามวัน เราจะรู้สึกว่าทุกข์ของเราเบาบางลง



วิธีของ หลวงวิจิตรวาทการ

หนังสือหลายเล่มของหลวงวิจิตรวาทการ ได้กล่าวถึงวิธีปลุกและปลุกฝังอำนาจใจหรือกำลังใจ วิธีฝึกจิตและฝึกตน วิธีฝึกฝนความคิดให้มั่นคงของ ปราบเปรื่อง ข้าพเจ้าได้อ่านแล้วรู้สึกว่าเป็นหนังสือที่ ดีมาก จึงขอนำวิธีการบางอย่างอันเกี่ยวกับเรื่องของ ความทุกข์ใจมาให้ ณ ที่นี้ พอสั่งเขป

“ถึงแม้ว่า อะไร ๆ จะเสียไปหมดแล้ว อนาคต ก็ยังอยู่ เวลาข้างหน้ายังเป็นของเรา ทำใหม่สร้างใหม่ ตั้งต้นชีวิตใหม่ สวรรค์ช่วยคนที่ช่วยตนเองเท่านั้น” นี่เป็นถ้อยคำที่คัดมาจากหนังสือเรื่อง “กำลังใจ” ของหลวงวิจิตรวาทการ

บางคนอกหัก พลาดหวังในความรักก็หมด กำลังใจ

บางคนเกิดสงคราม สูญเสียทุกสิ่งหมดสิ้นก็ท้อ ใจ

บางคนถูกประชาชนจำนวนมากตราหน้าว่า เป็นคนชั่วช้าก็หมดมานะ

และยังมีโชคเคราะห์ร้ายต่าง ๆ นานาอีกมากที่ จะชวนให้เราปล่อยชีวิตไปตามบุญตามกรรม เราอย่า ได้หลงผิด คิดยอมแพ้ต่ออุปสรรคเหล่านั้น อุปสรรค คือ เทพบุตรจำแลง ถ้าเรายอมแพ้ เทพบุตรนั้นก็มิ สงสาร จะซ้ำเติมเราทันที แต่ถ้าเรามีใจต่อสู้อยู่



เสมอ เหตุการณ์นั้นก็ประหลาดพรให้เราได้รับโชคลาภ
อย่างชนิดที่เรานึกไม่ถึง คาดไม่ถึงทีเดียว

การที่ข้าพเจ้านำเอาวิธีฝึกกำลังใจมากล่าวไว้ที่
นี้ เพราะเห็นว่า เป็นวิธีแก้และป้องกันที่สำคัญที่สุด
สำหรับเวลาที่มีความทุกข์ คนที่มีกำลังใจสูงจะสามารถ
ฟันฝ่าความทุกข์ยากไปได้ แต่คนขาดกำลังใจแม้ทุกข์
น้อย ๆ ก็หลงเข้าใจว่า โทรมโศกมหาคาล

จากหนังสือเรื่อง "วิธีทำงาน" ซึ่งเป็นปาฐกถา
ของหลวงวิจิตรวาทการ ในการกล่าวอบรมข้าราชการ
กระทรวงการต่างประเทศ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๕ มีดังนี้

ขั้นแรก เราต้องปลงใจเชื่อเสียก่อนว่า
โลกที่เราเกิดมานี้เป็นโลกแห่งความทุกข์ยาก ความ
ทุกข์ยากลำบากเป็นสภาพปกติของโลก เราต้องกล้า
เดินเข้าหาความลำบาก ต้องกล้าเผชิญกับอุปสรรค
แล้วความลำบากก็จะเปลี่ยนมาให้ผลดีแก่เรา เวลาที่
เราประสบความทุกข์ลำบาก เราต้องถือเป็นคนของ
ธรรมดา ไม่ใช่เรื่องแปลกประหลาดอันใด ศัตรูก็ดี
อุปสรรคก็ดี ไม่ใช่ของร้ายอย่างที่เรากลัว ศัตรูมีขึ้น
สำหรับสอนให้เรากล้า อุปสรรคมีขึ้นสำหรับสอนให้
เราแข็ง ถ้าชาติเราตั้งแต่เกิดมาเป็นชาติไม่เคยมีศัตรู
ไม่เคยมีอุปสรรค เราก็คงไม่รู้จักว่า ความกล้าหาญ
และความเข้มแข็งนั้นเป็นอย่างไร ประวัติศาสตร์ได้
แสดงให้เห็นแล้วว่า ชาติใดที่มีได้เข้าสงครามมาตั้ง
๑๕๐ ปี ชาตินั้นจะเสื่อมโทรมลงทุกทีและดับสูญลง
ไปในที่สุด มนุษย์ที่เกิดมาไม่ต้องทำงานอะไรเลย
ร่างกายจะอ่อนแอ ไม่มีกำลังแข็งแรงซึ่งจะทำให้บุตร
หลานที่สืบเชื้อสายภายหลังพลอยอ่อนแอไปด้วย
ชีวิตคนใดไม่เคยพบอุปสรรคหรือศัตรู ชีวิตคนนั้นจะ
เจริญรุ่งเรืองได้ยากเต็มที คนที่รุ่งโรจน์สูงเด่นขึ้นมาใน
ประวัติศาสตร์ ล้วนเป็นผู้ที่ฟันฝ่าอุปสรรคและต่อสู้
มาตลอดเวลา นี่เป็นแนวคิดเบื้องต้น

ขั้นที่สอง เมื่อเกิดเหตุการณ์ร้ายแรงอะไรขึ้น
เราจะต้องไม่เก็บมาวิตกเสียใจ จริงอยู่ เราไม่
ปรารถนาจะให้เกิดเหตุร้าย เราต้องพยายามอย่างเต็ม
ที่ที่จะป้องกันเหตุร้าย แต่ถ้าเหตุร้ายนั้นเกิดขึ้นเราต้อง



เปลี่ยนความคิดและหัดคิดปลงใจว่า เหตุร้ายนั้น ๆ เกิด
ขึ้นเพื่อประโยชน์แก่เรา เช่น เราไม่อยากจะไฟไหม้บ้าน
เราพยายามป้องกัน แต่เมื่อไฟเกิดไหม้บ้านเรา
ขึ้น เราก็ต้องปลงใจว่า ไฟไหม้บ้านนั้นเป็นคุณ-
ประโยชน์ที่จะให้เราได้สร้างบ้านใหม่ หรือถ้าเราตก
งาน หรือถูกไล่ออกจากงาน เราก็หัดคิดว่าเป็นโอกาส
ดีที่เราจะพบกับงานใหม่ที่เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ได้มี
ประสบการณ์มากขึ้น สมมุติว่า คนรักเราเปลี่ยนไปรัก
คนอื่น เราก็ควรดีใจที่เราได้รู้เสียก่อนว่า เขาเป็นคน
ชนิดใด ดีกว่าที่จะต้องร่วมหัวจมท้ายไปกับเขา แล้ว
เขาไปทำเจ้าชู้ในภายหลัง การที่เขาเปลี่ยนไปในเวลา
นี้ ทำให้เรามีโอกาสเป็นอิสระขึ้น เป็นต้น จงเชื่อเถอะ
ว่า การคิดอย่างนี้ อาจเป็นการฝืนใจในตอนแรก แต่
เป็นการสร้างกำลังใจไม่ให้ห่อต้ออุปสรรคชีวิต

สองข้อแรกเป็นการวางพื้นฐานจิตใจที่เหมาะสมที่
จะปลุกกำลังใจให้องงามต่อไป

ขั้นที่สาม ให้รู้จักการแนะนำตนเอง (Auto
Suggestions) เมื่อตื่นขึ้นในตอนเช้า ให้สลับความ

เกียจคร้านออกไปจากร่าง จะโดยวิธีใด ๆ ก็ได้ จะเป็น
 การบริหาร หรือบิดขี้เกียจกระโดดขึ้น ๆ ลง ๆ หรือ
 อาบน้ำให้ประสาทตื่นเพื่อทำให้หายง่วงเหงาห่มเชา
 เสร็จแล้วให้นึกถึงตัวเองว่า “เรามีสมรรถภาพในตัว
 เพียงพอที่จะต่อสู้กับอุปสรรคและเหตุการณ์ประจำวัน
 ได้ทุก ๆ อย่าง วันนี้เราแข็งแรงและดีกว่าเมื่อวานนี้
 เรากล้าท้าทายให้โชคร้ายหรืออุปสรรคเดินเรียงแถว
 เข้ามาหาเรา เรามีอำนาจอยู่ในตัวของเราที่จะทำ
 ความสำเร็จได้ทุก ๆ อย่าง เราสามารถชนะอุปสรรค
 และศัตรูทุก ๆ ทาง เราไม่กลัวความยาก เราไม่กลัว
 เรื่องร้าย งานยากทั้งหลายที่เราจะต้องประสบ ขอให้
 เราได้พบตั้งแต่ววันนี้ เพื่อจะทำให้เสร็จสิ้นไป”

ขั้นที่สี่ ให้ฝึกและปลูกฝังความเชื่อมั่น

ในตนเอง (Self Confidence) ลงในตัว คือ เรา
 จะต้องเชื่อว่า ตนเองมีความสามารถ มีสมรรถภาพที่
 จะทำงานนั้น ๆ ได้ ให้ถือภาษิตว่า “อย่ากลัวว่าจะทำ
 งานนั้นไม่ได้ จงกลัวว่าจะไม่ได้ทำงานนั้น” ถ้าเราทำ
 อะไรผิดพลาดไปบ้างก็อย่าโทษว่า ตนเองไร้ความ
 สามารถ อย่าท้อแท้ จงถือว่าความผิดเป็นครู จงกล้า
 ทำใหม่ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น แม้จะมีเสียงหัวเราะหรือเย้ยหยัน
 ใด ๆ ใครจะดูเราในแง่ใด ๆ ก็ช่าง จงมีความเชื่อมั่นใน
 ตัวเองอย่างแน่วแน่ ลงท้ายเราก็ทำสิ่งนั้น ๆ ได้ จง
 มีความนับถือตนเอง (Self Respect) คือ ไม่ดูถูกตน
 เอง ไม่เหยียดหยามตนเอง มีคำกล่าวที่คมคายน่าจำว่า
 “การที่คนอื่นเขาสูงกว่าเราได้ ไม่ใช่เพราะสูงกว่า
 เราจริง ๆ แต่เป็นเพราะเราคุกเข่าให้ตัวของเราเตี้ยลง
 เอง ถ้าเรามีกำลังใจที่จะยืนตั้งตัวตรงเหมือนเขา เราก็
 จะสูงเท่าเขา”

ขั้นที่ห้า ให้มีสมาธิในเวลาทำงาน คือเมื่อ
 ทำงานเรื่องใดจิตใจก็แน่วแน่แต่ในเรื่องนั้น ไม่วิตก
 กังวลเรื่องอื่นใดทั้งสิ้น คนที่มีสมาธิเป็นคนที่ม่่าลังใจ
 สูงมาก งานที่ทำก็จะเสร็จได้รวดเร็วและไม่บกพร่อง



วิธีของ พุทธศาสนา

ความจริงวิธีแก้ทุกข์นั้นมืออยู่ในคำสอนของ
 ทุกศาสนาและทุกลัทธิปรัชญา และในเรื่องเกี่ยวกับ
 ศาสนานั้น ศรัทธาเป็นสิ่งสำคัญที่สุด คนที่ศรัทธาใน
 พระผู้เป็นเจ้าของเจ้า พระผู้เป็นเจ้าของเจ้าก็อาจช่วยให้เขาหายทุกข์
 และกลับมามีความสุขได้ ไม่เพียงแต่ศรัทธาเท่านั้น
 หลักการโดยละเอียดก็มีอยู่ในคัมภีร์ของทุกศาสนา
 แต่ในฐานะที่ข้าพเจ้าใกล้ชิดกับพุทธศาสนามากที่สุด
 ข้าพเจ้าก็ได้อาศัยหลักธรรมในพุทธศาสนามาเป็น
 เครื่องแก้ทุกข์ตนเองหลายครั้งหลายหน

ในเมื่อเกิดทุกข์ ทางพุทธศาสนาสอนให้เราหา
เหตุแห่งทุกข์และให้ดับมันเสีย นี่เป็นหลักใหญ่เรียกว่า
อริยสัจสี่ พระพุทธองค์ทรงหมายถึงเรื่องทาง
 โลกุตตระ แต่เราอาจมาใช้ได้กับทางโลกีย์เช่นกัน
 เราจะเห็นว่าแม้ทุกข์กาย เมื่อเราเป็นโรคไปหาแพทย์
 ก็ยังต้องหาสมุฏฐานของโรค เรื่องการหาเหตุและ
 ระงับที่เหตุเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

คำสอนพุทธศาสนาเน้นในเรื่องความทุกข์ และ
 ชีวิตในโลกนี้เกิดมาต้องเผชิญกับความทุกข์ให้เป็นอัน
 มาก คำสอนที่ให้ภิกษุหมั่นภาวนาธรรมบทต่อไปนี้
 เป็นต้นว่า



- เราเกิดมาแล้ว เรามีความซราเป็นธรรมดา
เราล่วงความซราไปไม่ได้

- เราเกิดมาแล้ว เรามีความป่วยไข้เป็นธรรมดา
เราล่วงความป่วยไข้ไปไม่ได้

- เราเกิดมาแล้ว เรามีความตายเป็นธรรมดา
เราล่วงความตายไปไม่ได้

- เรานี้แหละจะเป็นต่าง ๆ จะเป็นผู้ละเว้น
ไปจากของรัก ของเป็นที่เฝ้ามองใจทั้งปวงเป็นแน่หรือ
ของรัก ของเฝ้ามองใจทั้งปวง จะมาวิโยคพลัดพราก
จากเราไปก่อนเป็นแน่

- เรามีกรรมเป็นเจ้าของ เรามีกรรมเป็นทายาท
เรามีกรรมเป็นกำเนิด เรามีกรรมเป็นพวกพ้อง เรามี
กรรมเป็นที่ระลึก กรรมอันใดนะ เราย่อมกระทำไว้
เป็นบุญก็ดี เป็นบาปก็ดี เราจักเป็นทายาทรับผลแห่ง
กรรมเหล่านั้น*

- เราเชื่อในหลักธรรมทางพุทธศาสนาแล้ว
จะเป็นคนไม่ทุกข์ใจอะไรง่าย ๆ หรือทุกข์ก็จะระงับได้
ง่าย ข้าพเจ้าชอบใจมงคล ๓๘ อยู่บทหนึ่ง และ
สามารถท่องทั้งภาษาบาลีรวมทั้งคำแปล ซึ่งมีดังนี้

ผุฏฐล โลกธมฺเมหิ จิตฺตยสฺสนกมฺปติ

อโลกั วิริชฺ เชม เอตมฺมงฺคฺลมฺตฺตมฺ

คำแปล จิตของผู้ใดอันโลกธรรมทั้งหลายถูกต้องแล้ว

ไม่หวั่นไหว ๑ ไม่โคกเศร้า ๑ ปราศจาก

ธุลี ๑ เกษม ๑ ข้อนี้เป็นมงคลอันสูงสุด

จะขอยกข้อความบางตอนจากหนังสือชุมนุม

ปาฐกถาประเภทคลายทุกข์ของ สุชีพ ปุญญานุภาพ
มาให้ ณ ที่นี้ เพราะหนังสือเล่มนี้น่าหลักการใน
พุทธศาสนามาแนะนำให้วิธีใช้แก่ทุกข์

- "ชีวิตคนเรานั้นอาจจะมีลุ่ม ๆ ดอน ๆ บาง
คราวก็ถูกใจ บางคราวก็ไม่ถูกใจ แต่ข้อสำคัญที่สุด
คือ พระพุทธเจ้าสอนให้มียาประจำตัวไว้ ยาที่ว่านี้คือ
ความอดทน หรือการมองดูเหตุการณ์อย่างไม่ใจเสีย

.....
*(แปลจากบททำวัตรเช้า ในหนังสือเจตนารธรรม
โดย วิทยาญาณ)

เกินไป แล้วจะได้มีกำลังใจต่อสู้กับเหตุการณ์นั้น ๆ

- "พระพุทธเจ้าสอนไว้ว่า อย่าให้ถูกลูกศร
๒ ดอก คือเทียบความทุกข์ที่เกิดขึ้นเหมือนเราถูกยิง
ด้วยลูกศรอยู่แล้ว แต่ที่นี้ถ้าเรามีความอดทนและมี
สติพิจารณาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่ยอมให้เหตุ-
การณ์มากัดกินเรา หรือมาเบียดเบียนจิตใจของเราแต่
ฝ่ายเดียว ความทุกข์ที่เกิดขึ้นนั้นก็ไม่ว่าเป็นนายเหนือ
เรามากเกินไป แต่ถ้าเราประสบเหตุการณ์เช่นนั้น
แล้วเรายอมด้วยประการทั้งปวง คือมัดมือมัดเท้าให้
เลย นี่ก็เหมือนอย่างถูกลูกศรดอกที่สอง ซึ่งพระพุทธ-
เจ้าตรัสว่าเป็นลูกศรดอกที่ไม่จำเป็น เพราะเราไปเก็บ
ความทุกข์มาใส่ตัวเราเอง

- "การเผชิญชีวิตของเรานี้ อาจมีลุ่ม ๆ ดอน ๆ
ไปบ้าง ซึ่งลักษณะลุ่ม ๆ ดอน ๆ นี้ พระพุทธเจ้าก็จัด
ประเภทไว้สองอย่าง คือประเภทที่เราชอบใจอย่าง



หนึ่ง ประเภทที่เราไม่ชอบใจอีกอย่างหนึ่ง ประเภทที่ชอบใจก็คือ ได้ลาภ ได้ยศ ได้สรรเสริญ ได้ความสุข ส่วนที่เราไม่ชอบก็คือ เสื่อมลาภ เสื่อมยศ ถูกนินทา และมีความทุกข์ เราจะผูกขาดให้ได้ลาภได้ยศได้สรรเสริญได้ความสุขตลอดไปนั้นไม่ได้ มันก็ย่อมมีเวียนกันมาเหมือนอย่างพระจันทร์ข้างขึ้นข้างแรม เหมือนอย่างเราอยู่ในที่ล้อมมีกระดานปูอยู่ ๘ แผ่น เป็นที่พอใจเสีย ๔ แผ่น ไม่พอใจเสีย ๔ แผ่น สลับกันไป เราเดินไปเดินมาอยู่บนกระดาน ๘ แผ่นนั้น ก็ย่อมต้องผ่านเหตุการณ์เหล่านี้ เราจึงควรมีสติสนใจตัวเองได้ว่า นี่เป็นเหมือนลูกคลื่น มันขึ้น ๆ ลง ๆ ไม่แน่นอน เราผูกขาดมันไม่ได้ ฉะนั้น เราต้องอดทน เราต้องมีน้ำใจเข้มแข็งต่อสู้กับความเป็นไปของชีวิต”

อีกเรื่องหนึ่งที่พุทธศาสนาสอนไว้คือ **ความสันโดษ** คนเรามีทุกข์กันมากเพราะไร้ความสันโดษ ไม่พอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ พุทธภาษิตมีว่า

สนตุฎฐี สุขา อา อิตริตเรน ความยินดีด้วยของตามมีตามได้ นำความสุขมาให้

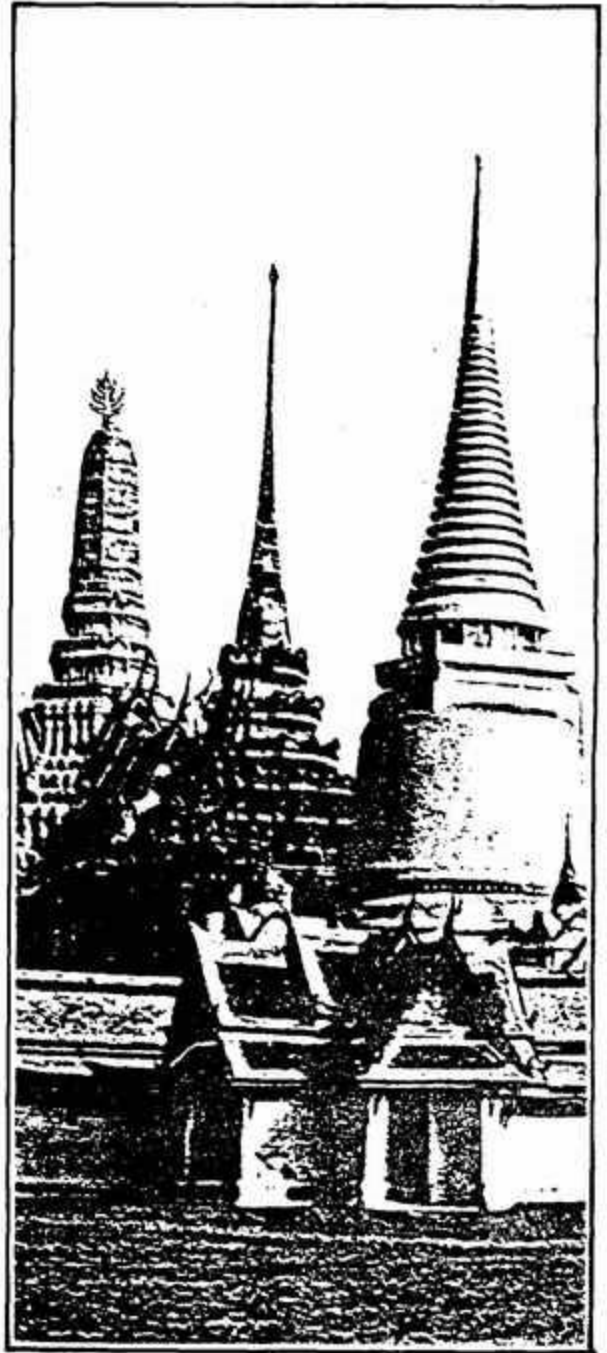
สนตุฎฐี ปรมี ธนั ความยินดีด้วยของของตนเป็นทรัพย์อย่างยิ่ง

แต่เราต้องไม่เข้าใจผิดว่า ความเป็นสันโดษคือการไร้ความพยายาม เพราะในพุทธศาสนาสอนในเรื่องความพยายามไว้มาก และถ้าคนใดขาดความพยายามย่อมจะเป็นคนที่ตกอยู่ในความทุกข์อย่างหนัก คำสอนของพระพุทธเจ้ากล่าวโจมตีความเกียจคร้านไว้ว่า ความเกียจคร้านคือ รากเหง้าแห่งความชั่วทั้งปวง

และมีพุทธภาษิตสรรเสริญในเรื่องความพยายามว่า

วิริเยน ทุกขมจฺเจติ คนล่วงทุกข์ได้ด้วยวิริเยน

ยังมีธรรมอีกบทหนึ่ง ในพุทธศาสนาที่ใช้แก้และป้องกันความทุกข์ได้ คือ **ความไม่ประมาท** คนเราจะต้องเตรียมตัวรับเหตุการณ์ร้ายอยู่ตลอดเวลา เราจะต้องเตรียมตัวไม่ว่าทั้งในด้านการงาน การต่อสู้กับอุป-



สรรคต่าง ๆ และการเผชิญปัญหาเฉพาะหน้า เราจะต้องเตรียมตัวไปตลอดชีวิตทีเดียว ดังนั้นจะเรียกได้ว่า ความไม่ประมาท

บทสรุป

ต่อจากนี้คือข้อคิดของข้าพเจ้าเองที่เคยเตือนตนเองไว้ในเรื่องเกี่ยวกับการใช้ความคิดเห็นว่าพอจะมีประโยชน์อยู่บ้างจึงขอนำมาสรุปท้ายไว้ดังนี้

แน่นอนคนทุกคนเกลียดทุกข์และรักสุข แต่ก็มีคนจำนวนมากที่เขารู้ตัวแล้วว่า เขาใช้ความคิดผิด

เขาใช้ความคิดทำให้ตนเองวิตกกังวล และทำให้เกิดความทุกข์ การคิดเช่นนี้ข้าพเจ้าขอเรียกว่า ความคิดไร้สาระซึ่งพอจะแยกออกเป็นดังนี้

๑. คิดไปในแง่เกิดปมด้อยแก่ตนเอง
๒. คิดถึงอดีตที่มีแต่ความเศร้า
๓. คิดถึงอนาคตไปในแง่เกิดความหวาดกลัว
๔. วาดมโนภาพไปในทางร้าย
๕. คิดฟุ้งซ่านไม่เป็นระเบียบ

ความคิดดังกล่าวล้วนแล้วแต่เป็นอันตรายและก่อเหตุร้ายให้แก่ตนเอง โดยเฉพาะข้อ ๑ ถึงข้อ ๔ เป็นการทำลายความเชื่อมั่นในตนเองและทำลายสุขภาพอย่างรุนแรง บางคนคิดมากจนหน้าตาบึ้งตึง

ร่างกายฝ้ายผอม นอกจากจะทำลายสุขภาพแล้วยังทำให้หมดกำลังใจ คนเรากล้าหากขาดกำลังใจ ก็เกือบจะไม่มีอะไรเหลืออยู่อีกที่จะช่วยให้เราเป็นคนสมบูรณ์ได้ และเขาจะต้องพ่ายแพ้ต่อเกมชีวิตไปตลอดทีเดียว

ข้าพเจ้าเคยพูดเตือนตนเองเสมอ และคำพูดที่ข้าพเจ้าเตือนตนเองก็คือ "จริงอยู่ ตัวเราเป็นของเรา ความคิดเป็นของเรา เราอาจสร้างและทำลายตัวเราได้ด้วยความคิด แต่คนฉลาดย่อมรู้จักเลือกคิด เขาจะไม่คิดไปในทางก่ออันตรายให้แก่คน"



ด้วยอภิธานนาการ

จาก

นายชิต สิทธิบุรณะ

ห้างหุ้นส่วนจำกัด สรรววิศวกรรม

๓๒๘/๑ ถนนบริพัตร ป้อมปราบ กท.

โทร. ๒๒๒๕๗๕๘, ๒๒๒๘๗๗๔

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ
สำนักงาน ก.พ.
วันชัย ดันติสุข
วีระ ไชยธรรม
ประพาส ทองศักดิ์
สมเกียรติ ชุมวิสูตร
กรมบัญชีกลาง
ผาสุกนิธย์ ปิณฑะรุจิ
สมพงษ์ วัฒนสุระ



๑. การลาของข้าราชการครู

ผู้ถาม: สมาชิกจากจังหวัดชลบุรี

ผมมีปัญหาที่จะขอความกรุณาให้ช่วยตอบปัญหาเรื่องระเบียบการลาที่ผู้บังคับบัญชาให้ไปปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการ ดังนี้

๑. ในวันปิดภาคเรียน อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่ให้ไปราชการหรือปฏิบัติงาน เช่น ไปศึกษานอกสถานที่ หรือภารกิจอื่น ๆ แต่ครูภายในโรงเรียนมีเหตุจำเป็นไม่สามารถไปปฏิบัติงานหรือไปทำภารกิจนั้นได้ ครูส่งใบลาแล้ว แต่ผู้บังคับบัญชา ให้เขียนใบลากิจหรือป่วยตามที่เป็นอย่างจริง แล้วคิดวันลา กับจำนวนครั้ง

ในการลา รวมถึงการทำหนังสือคิดวันลาลงในทะเบียนประวัติด้วยเป็นการทำที่ถูกหรือไม่ ถ้าไม่ถูกควรทำอย่างไร

๑. เขียนใบลา ไม่คิดวันลา
๒. เขียนใบลา คิดวันลา แต่ไม่คิดจำนวนครั้ง
๓. เขียนใบลา คิดวันลา คิดจำนวนครั้ง แต่ไม่ลงในทะเบียนประวัติ
๔. อื่น ๆ

๒. วันหยุดราชการที่ทางการประกาศให้หยุด เช่น เสาร์ อาทิตย์ วันเข้าพรรษา วันวิสาขบูชา ฯลฯ ผู้บังคับบัญชาให้ไปปฏิบัติงาน (โดยออกหนังสือเขียน) ครูส่งใบลาในวันนั้น เพราะไม่สามารถไปปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชาให้ส่งใบลากิจ หรือป่วยตามที่เป็นอย่างจริง แล้วคิดวันลา และคิดจำนวนครั้ง รวมถึงทำหนังสือคิดวันลา ลงในทะเบียนประวัติด้วย เป็นการทำถูกหรือไม่ ถ้าไม่ถูกควรทำอย่างไร

๓. ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า การทำเช่นนี้ถูกต้อง ถ้าในวันนั้น ครูเกิดอันตรายในขณะที่เดินทางหรือเกิดอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ใครเป็นผู้รับผิดชอบและควรทำเช่นไร

๔. ในทางกลับกัน ถ้าครูได้ไปทำงานในวันหยุดราชการโดยไม่มีใครสั่งแต่ทำให้งานในหน้าที่เรียบร้อยได้เร็วและมีประสิทธิภาพ แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับรู้เลย จะทำอย่างไร

๕. ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาจะเชิญผู้บังคับบัญชามาร่วมทำงานในวันหยุดบ้าง แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ร่วมด้วย ทั้ง ๆ ที่มีประโยชน์กับสังคมและส่วนรวม ก็คงไม่เป็นไรใช่ไหมครับ

๖. ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เวรในยามค่ำคืน โดยที่ตนเองไม่เคยมาตรวจเลย เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ถูกลงโทษอย่างเดียว กฎหมายไม่มีทางช่วยเหลือหรือครับ

ตอบ ผู้ตอบปัญหาได้พิจารณาคำถามดังกล่าวแล้ว มีความเห็นเป็นการส่วนตัว ดังนี้

ตามปัญหาข้อ ๑ เห็นว่า โดยมีข้อ ๙ ของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยกำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการของสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๒๐ กำหนดว่าวันปิดภาคเรียนถือว่าเป็นวันพักผ่อนของนักเรียน ซึ่งสถานศึกษาอาจอนุญาตให้ครูหยุดพักผ่อนด้วยก็ได้ แต่ถ้ามีราชการจำเป็นให้ครูมาปฏิบัติราชการตามคำสั่งของทางราชการเหมือนการมาปฏิบัติราชการตามปกติ ฉะนั้น เมื่ออาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่มีคำสั่งให้ครูในโรงเรียนมาปฏิบัติราชการในวันปิดภาคเรียน ครูก็มีหน้าที่ต้องมาปฏิบัติราชการตามคำสั่งดังกล่าวเหมือนกับการมาปฏิบัติราชการตามปกติ หากมีความจำเป็นไม่อาจมาปฏิบัติราชการได้ เช่น มีกิจธุระ หรือป่วย ก็ต้องยื่นใบลาตามระเบียบ รวมทั้งต้องถูกคิดวันลาตามระเบียบด้วย

ตามปัญหาข้อ ๒ เห็นว่า วันเสาร์ วันอาทิตย์ วันเข้าพรรษา ฯลฯ เป็นวันที่ทางราชการกำหนดให้เป็นวันหยุดราชการ ซึ่งรวมทั้งข้าราชการครูด้วย ตามปกติข้าราชการครูจึงไม่ต้องมาปฏิบัติราชการในวันดังกล่าว อย่างไรก็ตาม โดยที่ข้อ ๑๑ ของระเบียบกระทรวงศึกษาธิการที่อ้างถึงในปัญหาข้อ ๑ ได้กำหนดให้หัวหน้าสถานศึกษามีอำนาจกำหนดให้ข้าราชการครูมาทำงานใด ๆ นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติได้ตามความจำเป็น ดังนั้น เมื่ออาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่มีคำสั่งให้ครูมาทำงานในวันหยุดราชการ ครูก็มีหน้าที่ต้องมาทำงานตามคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นมาทำงาน ในวันดังกล่าวไม่ได้ เช่น มีกิจธุระหรือป่วย ก็ต้องรายงานชี้แจงให้ทราบ หากไม่มาทำงานตามคำสั่งและไม่รายงานชี้แจง อาจเป็นการขัดคำสั่งได้ ส่วนปัญหาว่าจะต้องยื่นใบลาตามระเบียบหรือไม่ นั้น กรณีนี้เห็นว่าน่าจะไม่ต้องยื่นใบลา เพราะเป็นวันที่ทางราชการกำหนดให้เป็นวันหยุดราชการอยู่แล้ว

ตามปัญหาข้อ ๓ เห็นว่า เมื่ออาจารย์ใหญ่หรือ “ครูใหญ่มีอำนาจสั่งให้ครูมาปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการตามความจำเป็นได้ หากครูได้รับอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือ” ในระหว่างเดินทาง “กรณีก็ควรจะต้องถือว่าเป็นการประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และควรได้รับสิทธิพิเศษในเรื่องต่างๆ ตามที่ทางราชการกำหนดไว้ เช่น สิทธิในการรับเงินเดือนระหว่างลาป่วย หรือสิทธิในการไม่ต้องนับวันลาป่วยรวมเป็นเวลา เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เป็นต้น

ตามปัญหาข้อ ๔ เห็นว่า ถ้าครูไปทำงานในวันหยุดราชการโดยไม่มีใครสั่ง และทำให้งานเสร็จเรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพแล้วก็ป็นข้อมูลประการหนึ่งที่จะนำมาประกอบการพิจารณาให้บำเหน็จเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้นได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่ดีไม่ควรไม่ยอมรับรู้ในเรื่องเช่นนี้

ส่วนปัญหาข้อ ๕ นั้น เห็นว่า กฎหมายไม่ได้ให้อำนาจผู้ได้บังคับบัญชาไว้ แต่อย่างไรก็ดี ถ้าเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ราชการโดยส่วนรวมแล้ว ผู้บังคับบัญชาที่ดีก็ควรให้ความร่วมมือโดยไม่ต้องรอให้ผู้ได้บังคับบัญชาเชิญ

สำหรับปัญหาข้อ ๖ นั้น เห็นว่า ผู้ได้บังคับบัญชาจะมีความผิดก็ต่อเมื่อไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือละเลยต่อหน้าที่เท่านั้น ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามระเบียบและระมัดระวังประโยชน์ของทางราชการอย่างดีที่สุดแล้ว แม้จะเกิดเหตุการณ์ขึ้นและทางราชการได้รับความเสียหาย ผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่เวรก็ไม่ต้องมีความผิด ผู้ที่จะต้องรับผิดชอบจะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้มาตรวจเวรแม้ว่าจะยังไม่เกิดเหตุการณ์ขึ้นก็ตาม เพราะถือว่าละเลยต่อหน้าที่

อย่างไรก็ตาม โดยที่เรื่องนี้เป็นปัญหาเกี่ยวกับข้าราชการครู ซึ่งได้มีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักปฏิบัติไว้โดยเฉพาะ ฉะนั้น เพื่อให้ได้หลักปฏิบัติที่ถูกต้อง คุณจึงควรจะได้หาหรือปัญหาข้างต้นไปยังกรมเจ้าสังกัดของคุณโดยตรงต่อไป

๒. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้ถูกลงโทษทางวินัย

ผู้ถาม : คุณสมชัย ทองปัญญา

นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๔ เดือน ครบกำหนด ๔ เดือน ในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๗ ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ได้หรือไม่

ตอบ

โดยที่ปัญหาที่ถามนี้ให้รายละเอียดข้อเท็จจริงไม่สมบูรณ์ จึงต้องแยกตอบเป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ ถ้าการถูกลงโทษทางวินัยครั้งนี้มีผลทำให้นาย ก. ถูกงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖

ตามนัยข้อ ๙ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) มาแล้ว นาย ก. ก็จะไม่ต้องถูกงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ เพราะการถูกลงโทษทางวินัยดังกล่าวอีก ดังนั้น หากในรอบปีที่แล้วมาของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ คือ ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๖ ถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๗ นาย ก. อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประการอื่น ๆ แล้วผู้บังคับบัญชาก็อาจพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ ให้แก่นาย ก. ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ได้ตามนัยข้อ ๗ (๒) วรรคสอง ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)

กรณีที่ ๒ ถ้านาย ก. ยังไม่เคยถูกงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีเนื่องจากการถูกลงโทษทางวินัยครั้งนี้อีกก่อนการพิจารณาว่า นาย ก. จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ หรือไม่ จึงต้องพิจารณาตามข้อ ๗ (๒) วรรคหนึ่ง ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ซึ่งกำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีนั้น ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

สำหรับกรณีของนาย ก. นี้ปรากฏว่า ในรอบปีที่แล้วมา คือระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๖ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๗ นาย ก. ถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๔ เดือน ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๒๗ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๒๗ ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ ให้แก่นาย ก. ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ได้ ทั้งนี้ ตามนัย กฎ ก.พ. ข้างต้น

๓. การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้ถาม : สมาชิกจากจังหวัดสงขลา

ผมมีปัญหาเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่

ราชการของผู้ที่สอบแข่งขันได้และโอนมาบรรจุ และแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะขอเรียนถาม ดังนี้

ตามที่มาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้ผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งเป็นเวลา ๖ เดือน และมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน ก็ได้กำหนดว่า การโอนพนักงานเทศบาลหรือการโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญให้โอนมาบรรจุนั้น ผมมีปัญหาคือขอเรียนถามว่า หากพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่โอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๕๓ นั้น เป็นบุคคลที่สอบแข่งขันได้ เมื่อโอนมาแล้วบุคคลดังกล่าวจะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลา ๖ เดือนตามมาตรา ๔๖ หรือไม่

ตอบ

โดยที่เรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งเป็นเวลา ๖ เดือนนี้ มาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้ต้องทดลองเฉพาะผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๓๘ (ผู้สอบแข่งขันได้) กับมาตรา ๔๒ (ผู้ได้รับคัดเลือก) เท่านั้น ส่วนผู้ที่โอนมาบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ บทบัญญัติข้างต้นมิได้กำหนดให้ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่อย่างใด ประกอบกับมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ก็ได้บัญญัติห้ามรับโอนผู้ที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญไว้แล้ว ผู้ที่จะโอนมาบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ ได้จึงมีเฉพาะผู้ที่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วเท่านั้น ฉะนั้น ผู้ที่โอนมาบรรจุและ

แต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ จึงไม่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอีก แม้ว่าบุคคลดังกล่าวจะโอนมาโดยอาศัยผลของการสอบแข่งขันได้ก็ตาม

๕. การเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : คุณสมชัย ทองปัญญา

นาย ก. เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๒๑ สังกัดเรือนจำ จังหวัดแห่งหนึ่ง กรมราชทัณฑ์ อายุราชการถึงวันนี้ (๒๕ ก.ค. ๒๗) ๕ ปี ๙ เดือนเศษ ปัจจุบันเงินเดือน ๑,๖๙๕ บาท ปฏิบัติราชการดีไม่เคยมีความผิดทางวินัยมาก่อน ยังเป็นระดับ ๑ อยู่ มีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในกรณี que เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๖ และหนังสือกรมการปกครอง ที่ มท ๐๔๑๕/๘๕๓๐ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗ หรือไม่

ตอบ

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ นั้น ก.พ. ได้มีมติกำหนดหลักปฏิบัติไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๖ ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาคัดเลือกโดยวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ได้ เมื่อผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๒ ฉะนั้น กรณีตามปัญหานี้ หาก นาย ก. มีคุณสมบัติ

ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๒
แล้ว ผู้บังคับบัญชาก็อาจดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อน

นาย ก. ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ตามนัย
มติ ก.พ. ตามหนังสือเวียนข้างต้นได้



หนังสือที่มีสาระ และคุณค่า

เนื่องในโอกาส

วันข้าราชการพลเรือน ๒๕๒๗

เล่มที่ ๑ จริยธรรมสำหรับข้าราชการ โดย นาย ไสรัจ สุจริตกุล
เลขาธิการ ก.พ. ราคา ๒๐ บาท

เล่มที่ ๒ สรุปผลงานวิจัยสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการบริหาร
งานบุคคลในราชการพลเรือน (พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๒๖) ราคา ๓๐ บาท

เล่มที่ ๓ การส่งเสริมกำลังใจข้าราชการ : กิจกรรมตัวอย่าง
ในสำนักงาน ก.พ. ราคา ๓๐ บาท

สั่งซื้อพร้อมส่งเงินค่าหนังสือ ได้ทางธนาคาร (ส่งจ่าย
เฉพาะป.ท.สำนักนายกรัฐมนตร) เช็คไปรษณีย์ หรือเช็คในนาม
บรรณาธิการวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก
เขตดุสิต ก.ท. ๑๐๓๐๐

แนะนำบุคคลน่าสนใจ

เชียร เจริญวัฒนา ปลัดกระทรวงยุติธรรม



บุคคลที่น่าสนใจฉบับนี้ กองบรรณาธิการขอแนะนำให้รู้จักกับ ปลัดกระทรวง ยุติธรรม คนปัจจุบันคือ นายเชียร เจริญวัฒนา ท่านได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงยุติธรรม เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๗ ต่อไปนี้คือประวัติชีวิต การทำงาน ผลงาน ตลอดจนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน

ประวัติ :

เกิดที่จังหวัดสงขลา เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาที่โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา ได้รับประกาศนียบัตรประโยคครูประถม (ป.ป.) จากโรงเรียนฝึกหัดครูประถมพระนครแล้วสอบ ป.ม. ได้ในเวลาต่อมา เริ่มชีวิตการทำงานครั้งแรกโดยเป็นครูที่โรงเรียนมหาวชิราวุธ สงขลา และได้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนสวนศรีวิทยา อ.หลังสวน จ.ชุมพร เมื่อปี ๒๔๘๕ รวมระยะเวลาที่เป็นครูอยู่ประมาณ ๑๐ ปี ต่อจากนั้นได้เปลี่ยนเข็มชีวิตการทำงานมาอยู่ในสายกระบวนการยุติธรรม โดยโอนมารับราชการที่กรมอัยการ เมื่อปี ๒๔๘๖ ด้วยคุณธรรมศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จนปี ๒๕๐๐ ได้โอนมาเป็นผู้พิพากษา แล้วได้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มาตามลำดับ คือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแขวงธนบุรี, ศาลแขวงพระนครเหนือ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่ง เลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ รองปลัดกระทรวงยุติธรรม จนกระทั่งเมื่อ ๑ ก.ค. ๒๕๑๗ ก็ได้รับแต่งตั้งให้เป็นปลัดกระทรวงยุติธรรม

ผลงานในอดีตที่ภูมิใจ :

การเป็นครูที่โรงเรียนมหาวชิราวุธ ซึ่งนานประมาณ ๘ ปี นับเป็นช่วงชีวิตการทำงานที่น่าภูมิใจอย่างหนึ่ง เพราะมีลูกศิษย์ที่เคยได้สอนและให้ความรู้มาในสมัยนั้น ได้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงในราชการปัจจุบันเป็นจำนวนมาก สำหรับงานในส่วนที่เป็นผู้พิพากษา โดยเฉพาะเมื่ออยู่ในตำแหน่งตุลาการในขณะที่เป็นเลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ ตลอดจนเป็นรองปลัดกระทรวงฯ ได้มีโอกาสร่วมมือกับอดีตปลัดกระทรวงฯ (นายโสภณ รัตนากร) พัฒนางานของศาลและกระทรวงยุติธรรมได้มาก

แนวนโยบายในการทำงานเมื่อรับตำแหน่ง ปลัดกระทรวง :

จะพยายามดำเนินนโยบายและแผนพัฒนาศาลและกระทรวงยุติธรรม ซึ่งกำหนดไว้แน่นอนแล้ว ตั้งแต่ปี ๒๕๒๔-๒๕๒๘ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นโยบายที่สำคัญ ๆ ได้แก่

๑. สนับสนุนให้การพิจารณาพิพากษาคดีทางศาลได้เป็นไปโดยรวดเร็วเที่ยงธรรม โดยจัดให้มีสถานที่และห้องพิจารณาอย่างพอเพียง มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาช่วย เช่น ให้ผู้พิพากษาใช้เครื่องบันทึกเสียงแทนการจดคำพยานอย่างที่เคยทำมาแต่เดิม มีโครงการใช้คอมพิวเตอร์และไมโครฟิล์มช่วยในการค้นหาค่าพิพากษาศาลฎีกา คืบตักกฎหมาย เป็นต้น

๒. อำนวยความสะดวก รวดเร็ว แก่ประชาชนผู้มีความรู้หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับศาล โดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ให้คำแนะนำ

๓. ส่งเสริมงานประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและศาลยุติธรรมแก่ประชาชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

หลักในการทำงาน :

มีความตั้งใจในการทำงาน จริงใจกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสมเพื่อให้สามารถดำเนินงานของศาลยุติธรรมและกระทรวงยุติธรรมได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ



