

วารสาร ข้าราชการ

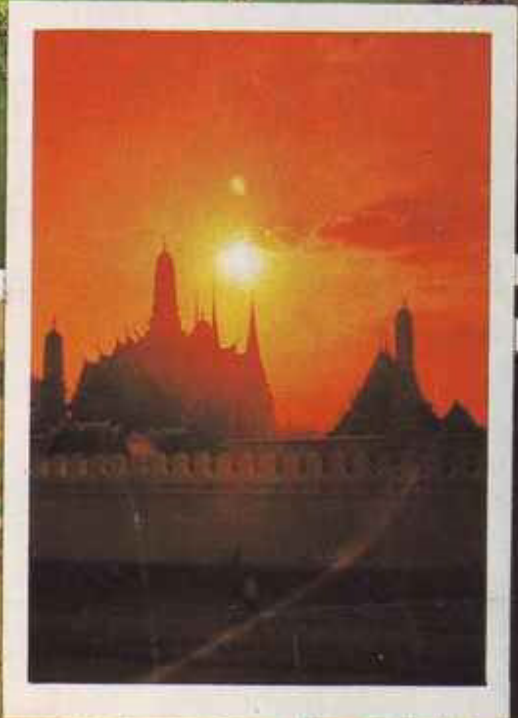
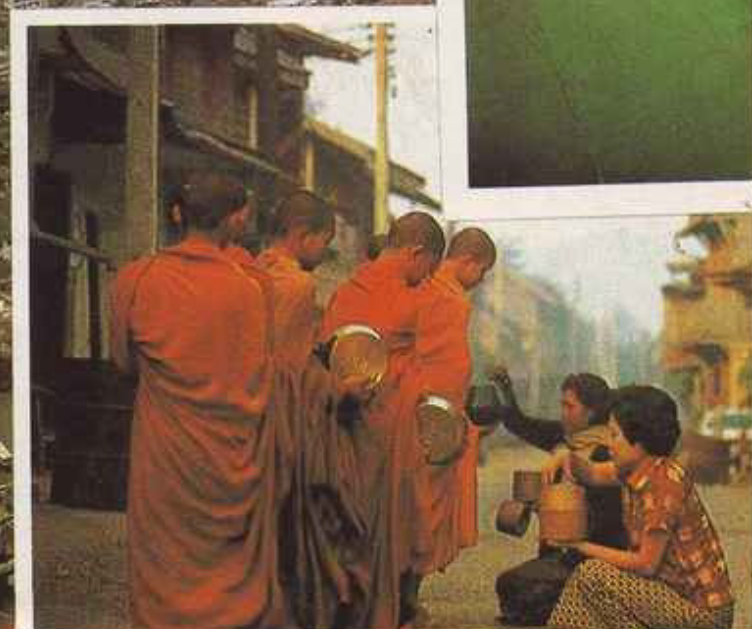


ยุคใหม่
ปีที่ ๓๐

•เพื่อข้าราชการทุกคน ISSN 0125-0906
กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔



ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๖



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๙ กันยายน ๒๕๒๘

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กท.๑๐๓๐๐** โดยส่งจ่ายธนาณัติ/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ผู้จัดการสวัสดิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์

สาขจัดการ นายเกรียงไกร กลิ่นอุบล

ผู้จัดทำ ที่ปรึกษา

นายไสรจ สัจจิตกุล
นายสำราญ ถาวรายุคัม
นายวิลาศ สิงหวิสัย
นายอุดม บุญประกอบ

บรรณาธิการ

นางทิพาดี เมฆสวรรค์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ
นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวธัญชญา เวสาร์ชช
นางสาววิณา สีวากรณ์
นางสาวยุพียง เนียวกุล
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
นายวรพัฒน์ ทิวถนอม
นายลาโรช ศิริโสภณาภรณ์
นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์

ประชาสัมพันธ์

นายธงชัย วาณิชกะ
นายนิเวศน์ สิทธิชัย

ออกนบขปก

นายมนตรี จตุรภัทร

ศิลปกรรม

นายวิจิต ซาปาวี

ปกพิมพ์ที่

พินี พับบลิชชิง

สถานที่พิมพ์

บริษัท ประชาชน จำกัด
(แผนกการพิมพ์)

๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม
บางรัก ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒

๒๓๕-๐๓๘๙

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เทตระกุล

พ.ศ. ๒๕๒๘



สวัสดิ์ละ

เมื่อเร็ว ๆ นี้ ได้รับเอกสารทางราชการสำคัญฉบับหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับอนาคตของประเทศเรา คือ "สรุปทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๓๐ ถึง ๒๕๓๔" อ่านดูแล้วทำให้อยากเห็นฉบับยาวโดยเร็วและคิดว่าข้าราชการทั้งหลายคงสนใจเรื่องนี้งานอย่างเต็มที่

วารสารข้าราชการฉบับนี้จึงเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับทิศทางของ "แผน ๖" ซึ่งประกอบด้วย สองเป้าหมาย สี่แนวทาง และสิบแผนงาน ทั้งหมดนี้มีกลยุทธ์การพัฒนาที่น่าสนใจอยู่ ๗ ประการ คือ ๑) พัฒนาต่อเติม เช่น การพัฒนางานสำคัญและต่อเติมในเรื่องต่าง ๆ ต่อจากแผน ๕ คือ พัฒนาชนบท ทริพยากรธรรมชาติ เมือง พื้นที่เฉพาะ พัฒนาเกษตร พัฒนาอุตสาหกรรม รวมทั้งพัฒนากำลังคนของชาติ ๒) เพิ่มผลผลิต ทั้งคุณภาพ ปริมาณ และประเภทโดยใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นตัวเร่ง ๓) ขยายกิจการตลาด คือ ขยายตลาดการค้าด้วยประการทั้งปวงที่จะขยายตลาดให้มากยิ่งขึ้น เพื่อขยายผลผลิตของเราให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะการขยายในตลาดต่างประเทศ ๔) ความมั่นคงแห่งชาติ โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเงิน การคลัง การเมือง และการทหาร ๕) จัดระบบบริหาร โดยจะปฏิรูประบบราชการ จัดการทำงานซ้ำซ้อน ทำงานแบบแผน กำลังอย่างเป็นระบบและครบวงจร ๖) ปรับบทบาทของรัฐ ได้แก่ การทบทวนว่ารัฐควรทำการสิ่งใดบ้าง งานใดที่ควรเลิกทำได้แล้ว รัฐวิสาหกิจควรประกอบการอะไร เอกชนควรทำอะไร ห้างหุ้นควรทำอะไร เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาชาติอย่างสมบทบาท ๗) จัดสรรประโยชน์ เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาประเทศอย่างทั่วถึง มิใช่ผลประโยชน์ส่วนใหญ่ตกอยู่กับกลุ่มบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น

โดยสรุปการพัฒนาประเทศในช่วง "แผน ๖" นี้ จะเปลี่ยนโฉมหน้าของประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศ "นิค" คือ เข้ากลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (New Industrialized Countries) กับเขาด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าตื่นเต้นมากจึงขอเอาใจช่วยให้ความหวังนี้สัมฤทธิ์ผลให้จงได้

การที่จะบังคับการให้เป็นไปตาม “แผน ๖” นี้ได้นั้นเราเห็นว่ายังมีปัญหาอยู่หลายประการซึ่งผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรตระหนักถึงและหาทางแก้ไขไว้แต่เนิ่น ๆ คือ

ประการแรก ทำอย่างไรจึงจะมีแผนเชื่อมต่อกันทุกระดับอย่างเป็นระบบและครบวงจร เรามีบทเรียนจากแผนพัฒนาฉบับก่อน ๆ รวมทั้งแผน ๕ ที่ก็เห็นกันอยู่ว่า แผนที่ดี กลยุทธ์ที่ดี เป็นถ้อยคำที่สวยงามใหญ่โต อยู่ในแผนบนแผ่นกระดาษเท่านั้น เพราะขาดการแปลงแผนใหญ่ลงสู่แผนปฏิบัติที่ผู้ปฏิบัติจะสามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ ขาดการติดตามผล และควบคุมให้มีการปฏิบัติตามแผนที่ตกลงไว้

ประการที่สอง ทำอย่างไรจึงจะสามารถ “ขายความคิด” หรือทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกระดับให้เห็นความสำคัญในเรื่องนี้ ให้ขายอมทุ่มเทและเสียสละเพื่อผืนีกกำลังกันทำงานและแก้ปัญหาของชาติ เพื่อนำประเทศไปสู่อนาคตที่สดใสร่วมกัน

ประการที่สาม ทำอย่างไรจึงจะสามารถปฏิรูปกลไกของรัฐทั้งในด้านระบบงาน การจัดการ ทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมของข้าราชการให้สอดคล้องและเกื้อหนุนต่อกลยุทธต่างๆ ในการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สี่ ทำอย่างไรการพัฒนาประเทศในเรื่องหลัก ๆ ที่สำคัญจึงจะได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล และนักการเมืองอย่างต่อเนื่องและหวังประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง มิใช่เพื่อผลประโยชน์หรือเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มบุคคลที่มี “อำนาจ” เพียงบางกลุ่มเท่านั้น

ปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาและหาทางแก้ไขอย่างจริงจัง เพื่อมิให้เกิดประวัติศาสตร์ซ้ำรอยอีก ซึ่งทางแก้ไขในเรื่องนี้ความจริงก็มีอยู่แล้วในวลีที่ไพเราะที่สุดของแผน ๖ คือ การทำงานในรูปแบบที่ “ผืนีกกำลังอย่างเป็นระบบและครบวงจร”

คำถามก็คือ เราจะเริ่มลงมือทำงานแบบนั้นกันได้อย่างไร

ทินย



ปก :

ทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ : ๕ ปีข้างหน้า
เราจะพัฒนาประเทศไปทางใด

สารบัญ

| | |
|--|----|
| บทบรรณาธิการ | ๒ |
| บทความวิชาการ | |
| ● ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๖ | ๑๑ |
| ● การปฏิรูประบบราชการพลเรือนในสหรัฐอเมริกา <i>ไสร็จ สุจริตกุล</i> | ๓๑ |
| คอลัมน์ประจำ | |
| ● ข่าวยุทธการ | ๗ |
| ● เกร็ดบริหาร : เทคนิคการนำเผด็จศึก - <i>ดร.สุรัฐ ศิลปอนันต์</i> | ๓๗ |
| ● วินัยข้าราชการ : อุทานรณ์ก่อนทำผิด - <i>เอกศักดิ์ ตริกรุณาศวัตต์</i> | ๔๕ |
| ● มุมสรรหาข้าราชการ : วิธีการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ - <i>สุนิดา พิณีจากร</i> | ๕๕ |
| ● หน้าต่างบุคลากร : บทบาทของบุคลากรในทัศนะของนักบริหารงานบุคคล | ๕๙ |
| ● แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง : <i>อาจารย์ตีว</i> | ๖๙ |
| ● ใคร อะไร ในวงราชการ : "มตริยา" | ๗๓ |
| ● กฎหมายและระเบียบใหม่ | ๗๗ |
| ● หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน : โกรธแล้วทำอย่างไรดี - <i>ศิริวรรณ ศิริอารยา</i> | ๘๑ |
| ● คุณรู้ไหม | ๘๕ |
| ● คลื่นลูกใหม่ | ๘๗ |
| ● ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน | ๙๑ |
| ● แนะนำบุคคลน่าสนใจ : <i>นาย ไสว พรานมณี - ผู้ว่าฯ มหาสารคาม</i> | ๙๖ |

ข้าราชการ



การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ ๑๐ ของกระทรวงพาณิชย์

กระทรวงพาณิชย์ขออนุมัติแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมการค้าต่างประเทศซึ่งว่างลง เนื่องจากนายดนัย ดุละลิมพะ อธิบดีกรมการค้าต่างประเทศ ได้โอนไปรับราชการที่กระทรวงการต่างประเทศ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๔ และขออนุมัติแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญไปดำรงตำแหน่งอื่น ๆ คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๔ เป็นต้นไป ดังนี้

๑. นายพชร อิศรเสนา อธิบดีกรมการค้าภายใน ไปดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมการค้าต่างประเทศ
๒. นายประยูร เกลิงศรี ผู้อำนวยการสำนักงานประกันภัย ไปดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมการค้าภายใน
๓. นายสมพล เกียรติไพบูลย์ รองอธิบดีกรมการค้าต่างประเทศ ไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานประกันภัย

การแต่งตั้งผู้บริหารในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

คณะรัฐมนตรีอนุมัติกำหนดตัวผู้บริหารสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เพื่อให้เป็นไปตามร่างพระราชบัญญัติข่าวกรองแห่งชาติ ๒๕๒๔ ซึ่งกำหนดให้มีผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ทำหน้าที่ควบคุมดูแลราชการโดยทั่วไปของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ทั้งนี้ให้มีรองผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ และจะให้มีผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการแทนก็ได้

วารสารข้าราชการ๔

สำหรับรายชื่อผู้ที่ได้รับแต่งตั้งซึ่งจะมีผลตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติข้าราชการแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๒๔ มีผลบังคับใช้ มีดังนี้คือ

๑. นายปิยะ จักกะพาก ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ ๑๐ (อธิบดีกรมประมวลข่าวกลาง เดิม) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

๒. นายนิภัทร บุญญะปฏิภาค ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ ๙ (รองอธิบดีกรมประมวลข่าวกลาง เดิม) ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

๓. นางสัญญาวี วิเศษสุรการ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ ๘ (ผู้ช่วยอธิบดีกรมประมวลข่าวกลาง เดิม) ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

๔. นายธนู ชลารักษ์ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ ๘ (ผู้ช่วยอธิบดีกรมประมวลข่าวกลาง เดิม) ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

๕. นายพิบูลย์ มีเดช ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ ๘ (ผู้ช่วยอธิบดีกรมประมวลข่าวกลาง เดิม) ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

เงินอุดหนุนค่าตอบแทนกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ

กระทรวงมหาดไทยเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงการจ่ายเงินอุดหนุนค่าตอบแทนคณะกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๒๗ อนุมัติให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาตำบลที่เข้าประชุมสภาตำบลได้รับค่าตอบแทนเป็นเบี้ยประชุม ๕๐ บาทต่อคน และการจ่ายเงินค่าเบี้ยประชุมให้ใช้จ่ายจากเงินงบประมาณในรูปแบบเงินอุดหนุนตามอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด และจากเงินรายได้สมทบของสภาตำบล

คณะรัฐมนตรีมีมติให้มีการเปลี่ยนแปลงการจ่ายเงินอุดหนุนค่าตอบแทนคณะกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระด้านงบประมาณให้แก่สภาตำบลที่ไม่มีรายได้ของตนเอง และที่มีรายได้น้อยเพื่อจะได้นำรายได้ของตนไปใช้จ่ายในการพัฒนาท้องถิ่นได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย ดังนี้

การจ่ายเงินค่าตอบแทนกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ จะจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการประชุมคณะกรรมการสภาตำบลได้ไม่เกิน ๘ ครั้งต่อปี โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

| รายได้สภาตำบล (บาท) | ร้อยละของการอุดหนุนโดย รัฐบาล |
|------------------------|----------------------------------|
| ๐ - ๓๐,๐๐๐ | อุดหนุนทั้งหมด |
| ๓๐,๐๐๑ - ๕๐,๐๐๐ | ๘๐ |
| ๕๐,๐๐๑ - ๑๐๐,๐๐๐ | ๖๐ |
| ๑๐๐,๐๐๑ - ๑๕๐,๐๐๐ | ๕๐ |
| ๑๕๐,๐๐๑ - ๒๐๐,๐๐๐ | ๒๐ |
| ๒๐๐,๐๐๑ ขึ้นไป | ไม่มีการอุดหนุน |

กรุงเทพมหานครเปิดรับสอนพิเศษเด็ก ๖ ขวบ

นายชงค์ วงษ์จันทร์ รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้เปิดเผยว่า โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๒๖ โรงเรียน จะเปิดสอนเด็กวัยก่อนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยจะรับเด็กอายุ ๖ ขวบ และจะคิดค่าบำรุงเพียงเล็กน้อย

การสอนจะมีเป้าหมายที่จะให้เด็กมีความรู้พื้นฐานพอที่จะเรียนในระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้ อย่างประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากพบว่าเด็กที่เข้าเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ หรือเพิ่งเริ่มเรียนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมักจะสอบตกเพราะขาดความรู้พื้นฐาน

ผลการพิจารณาผลงานคิดค้นหรือสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ชาติประจำปี ๒๕๒๔

กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการ
พลังงาน ได้รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกผลงาน
คิดค้นหรือสิ่งประดิษฐ์ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ชาติที่ได้รับ
รางวัลประจำปี ๒๕๒๔ ดังต่อไปนี้

๑. ฝ่ายวิทยาศาสตร์ มีผู้ได้รับรางวัลดังนี้
รางวัลที่ ๑ จำนวน ๑ ราย คือ เรื่อง "รูปแบบ
การอบรมพยาบาลห้องผ่าตัดทำหมันหลังคลอด"
ของนางสาวสุวรรณี สัตยาพันธ์ และคณะ ๔ คน

รางวัลที่ ๒ ไม่มี

รางวัลที่ ๓ จำนวน ๒ ราย คือ เรื่อง "ซอฟต์แวร์สำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์ผลตอบสนองเชิงความถี่
ของวงจรไฟฟ้าเชิงเส้นทั่วไป" ของนายเอกชัย ลีลาวัศม์
และเรื่อง "กายอุปกรณ์เสริมแบบพลาสติก" ของนาย

บุญส่ง สงวนนาม และนายเยี่ยมมโนภพ บุญนาค
รางวัลชมเชย จำนวน ๒ ราย คือ เรื่อง "เครื่อง
เขย่าถุงเลือด" ของนายวิชัย เปรมชัยสวัสดิ์ และ นาย
สงวน นวลประกอบ และเรื่อง "เครื่องคุมค่าความ
ต้องการพลังงานไฟฟ้าสูงสุด โดยใช้ไมโครโปรเซส
เซอร์" ของนายประสิทธิ์ พรศักดิ์สิทธิ์ และคณะรวม
๔ คน

๒. ฝ่ายสังคมศาสตร์ ไม่มีผู้ใดเสนอผลงาน

๓. ผลงานวิจัยพิเศษ คือ เรื่อง "การศึกษา
เห็ดกลุ่ม Agaric ในประเทศไทย" ของนางสาว
อนงค์ จันทร์ศรีสกุล และคณะรวม ๕ คน

๔. นักวิจัยดีเด่นแห่งชาติปี ๒๕๒๔
มีจำนวน ๒ คน คือ นายไสว สุนทรโรวาท นายจรัด
สุวรรณเวลา นายเทพ เชียงทอง นายสมเกียรติ ฐิตะ
ฐาน นายเขียน ธีระวิทย์ และ นายฉัตรทิพย์ นาดสุภา



* งานด่วน!! เราธิบดีชอบ *

พิมพ์หนังสือระบบออฟเซต 7 วันได้

โทร. 5793352 ไรอพิมพ์ พันนี้

รับพิมพ์ แผ่นที่พิเศษ หนังสือ เอกสารทางวิชาการ
วิทยานิพนธ์ แติตตาคีออด หนังสืออนุสรณ์ หนังสืองานศพ
และหนังสือที่ระลึกต่างๆ ในระบบออฟเซต 7 วันได้

บาทค่าห รวดเร็ว ทั้ใจ ตรงต่อเวลา

อย่าสิท สิทธิที่อื่นที่ปัญหา ใ้ทั้หเวลา หา.. พันนี้



FUNNY

ห้างหุ้นส่วนจำกัด พันนี้ พับบลิชซิง

FUNNY PUBLISHING LIMITED PARTNERSHIP

549/1 ซอยเสนานันตม 1 เมือง ร.ร. สมมติไฮดี ถ. พหลโยธิน กทม. โทร. 5793352

ยุคความวิสาหการ

ะ ทิศ ทา ง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๖

(พ.ศ. ๒๕๓๐ - ๒๕๓๔)

**ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๓๐-๒๕๓๔)**

โดยที่ปัจจุบันรัฐบาลได้เริ่มดำเนินการจัดทำ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๖
(พ.ศ. ๒๕๓๐ - ๒๕๓๔) ไปแล้ว โดยได้พิจารณาทิศ
ทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรก
ในการจัดทำแผนพัฒนาแล้ว วารสารข้าราชการเห็นว่า
มีสาระสำคัญที่น่าสนใจ จึงขอนำรายละเอียดเกี่ยวกับ
ที่มา หลักการ และทิศทางสำคัญของการพัฒนามา
เสนอ ดังนี้

**๑. ทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ มีความ
เป็นมาอย่างไร**

ทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ มีความเป็นมา
ดังนี้

๑.๑ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของ
ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องพิจารณาร่างทิศทางและ
กรอบนโยบายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ เพื่อนำ
ไปจัดทำแผนชั้นรายละเอียดให้ต่อจากแผนพัฒนาฯ
ฉบับที่ ๕ ซึ่งจะสิ้นสุดในบึงบประมาณ ๒๕๒๙

๑.๒ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบยกร่างทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ และมีมติให้นำเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจและคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๒๔

๑.๓ คณะกรรมการรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจพิจารณาให้ความเห็นชอบทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ และมีมติให้นำเสนอคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๒๔

๑.๔ ทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ ได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม, ๕ และ ๙ สิงหาคม ๒๕๒๔ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ ซึ่งจะได้ออกอนุมัติเป้าหมาย แนวทาง และแผนงานหลักสำคัญ ๆ ซึ่งจะได้นำไปจัดทำรายละเอียดให้ทันกับการพิจารณางบประมาณ ปี ๒๕๓๐ ภายในเดือนมกราคม ๒๕๒๔

๑.๕ คณะรัฐมนตรีได้รับหลักการ และมีข้อสังเกตเพิ่มเติมในร่างทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๒๔ โดยให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรี และเสนอร่างที่ปรับปรุงใหม่ต่อ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาอนุมัติ และเมื่อทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ ฉบับแก้ไขได้รับอนุมัติจาก ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีแล้ว ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติร่วมกับหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องจัดทำรายละเอียดของแผนงานต่อไป

๒. ในการจัดเตรียมทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ ได้คำนึงถึงประเด็นหลักอะไรบ้าง

การจัดเตรียมทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ ได้คำนึงถึงประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ ผลการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา
- ๒.๒ ข้อจำกัดที่ประเทศเผชิญอยู่ทั้งในปัจจุบัน และเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต
- ๒.๓ ผลการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา ผลการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ สรุปได้ดังนี้

๒.๓.๑ ผลการพัฒนาส่วนรวม ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาการขาดดุลการค้า การขาดดุลบัญชีเดินสะพัด และปัญหาการเงินการคลัง เพื่อรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการเงินของประเทศ และเพื่อพยุงฐานะของประเทศไม่ให้ประสบปัญหารุนแรงไปตามภาวะเศรษฐกิจโลก ซึ่งผันผวนติดต่อกันเป็นเวลานาน จากการดำเนินงานดังกล่าวเป็นผลให้



การขาดดุลบัญชีเดินสะพัดลดลงจาก ๕๖,๐๔๙ ล้านบาท ในปี ๒๕๒๔ เหลือประมาณ ๔๐,๐๐๐ ล้านบาท ในปี ๒๕๒๕ และการขยายตัวทางเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ ๕.๓ ต่อปี ซึ่งถือว่าเป็นอัตราการขยายตัวที่สูงกว่าเศรษฐกิจของโลกเกือบ ๒ เท่าตัว

๒.๑.๒ การพัฒนาด้านหลัก ๆ ของประเทศ

การพัฒนาพื้นที่เฉพาะ

(๑) การแก้ไขปัญหานาในเขตชนบทยากจนมีแนวโน้มดีขึ้น ดังจะเห็นได้จากใน ๓ ปีแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ อำเภอและกิ่งอำเภอที่มีความยากจนหนาแน่น มีจำนวนลดลงจาก ๒๘๖ อำเภอ เป็น ๑๙๗ อำเภอ หรือลดลงร้อยละ ๓๑

(๒) การพัฒนาเปิดพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ เช่น งานพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกมีความก้าวหน้าพอสมควร ดังจะเห็นได้จากการลงทุนพื้นฐาน เช่น โรงแยกก๊าซ การใช้ผลิตผลจากก๊าซธรรมชาติและโครงการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกที่มาบตาพุด และแหลมฉบัง ซึ่งในปัจจุบันกำลังอยู่ในขั้นการออกแบบทางวิศวกรรมแล้ว

การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ

(๓) การพัฒนาการเกษตร ในระยะที่ผ่านมา มีอัตราการขยายตัวโดยเฉลี่ยร้อยละ ๒.๙ ต่อปี ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ร้อยละ ๔.๕ ต่อปี ทั้งนี้เนื่องจากเกิดภาวะฝนแล้งในปีแรกของแผนฯ และราคาสินค้าเกษตรโดยเฉลี่ยตกต่ำทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจอย่างพอเพียงในการเพิ่มผลผลิต

(๔) การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมในระยะสามปีแรกของแผนฯ มีอัตราการขยายตัวโดยเฉลี่ย ๖.๑ ต่อปี ต่ำกว่าเป้าหมายที่วางไว้ร้อยละ ๗.๕ ต่อปี เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจโลกซบเซา อย่างไรก็ตาม

สาขาอุตสาหกรรมยังคงมีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากสัดส่วนของผลผลิตสาขาอุตสาหกรรมต่อผลผลิตรวมของประเทศเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๒๐.๓ ในปี ๒๕๒๐ เป็นร้อยละ ๒๑.๐ ในปี ๒๕๒๖

(๕) การพัฒนาสาขาพลังงานของประเทศ นับว่าได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยได้ลดการนำเข้าน้ำมันจากต่างประเทศในช่วง ๓ ปีแรกของแผนฯ ได้ถึง ๗,๘๐๗.๙๓ ล้านลิตรน้ำมันดิบ หรือคิดเป็นเงินประมาณ ๑๐,๖๐๐ ล้านบาทต่อปี

(๖) การพัฒนาขยายบริการทางด้านโทรคมนาคมโดยเฉพาะการขยายบริการโทรศัพท์ภายในประเทศดำเนินการล่าช้าต่ำกว่าเป้าหมายมาก ซึ่งกลายเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

การพัฒนาสังคม

(๗) ในระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในประเทศหลายด้าน เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมเปิดได้รับอิทธิพลทั้งทางดีและทางเสียจากภายนอกประเทศอย่างเต็มที่ อารยธรรม วิถีชีวิต และค่านิยมต่าง ๆ จากต่างประเทศได้เข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมไทย ในขณะที่ประเทศกำลังก้าวสู่การพัฒนาในยุคใหม่ซึ่งต้องมีการแข่งขันกับต่างประเทศเข้มข้นทุกขณะ ขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพสังคมชนบทเป็นสังคมเมือง และการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างกลุ่มอายุประชากรก็ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในสังคมมากยิ่งขึ้น

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาวะแวดล้อมดังกล่าวข้างต้น แม้ว่าการพัฒนาสังคมในระยะเวลาที่ผ่านมาจะนับว่าประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในเชิงปริมาณ โดยเฉพาะใน

ด้านการลดอัตราการเพิ่มของประชากร การกระจายบริการสังคม ซึ่งรวมถึงบริการด้านการศึกษาและสาธารณสุขออกไปอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น แต่ยังมีปัญหาในด้านการพัฒนาคุณภาพของคนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มที่

(๘) การขยายและกระจายบริการสังคม เป็นไปอย่างกว้างขวางและทั่วถึงยิ่งขึ้น โดยมีการขยายโรงพยาบาลอำเภอ ครอบคลุมร้อยละ ๘๓ ของอำเภอทั้งหมด ขยายสถานอนามัยจนครบทุกตำบล ขยายโรงเรียนระดับประถมศึกษาครบทุกตำบล และครอบคลุมได้ร้อยละ ๙๖ ของประชากร ในวัยนี้ รวมทั้งขยายบริการการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในสถานนอกโรงเรียนและอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น

(๙) อย่างไรก็ดี การให้บริการสังคมดังกล่าวยังมีปัญหาด้านคุณภาพและการคุ้มทุนของการให้บริการ ขณะเดียวกันในช่วงปลายแผนฯ ปัญหาการว่างงานโดยเฉพาะในหมู่ผู้มีการศึกษามีแนวโน้มรุนแรงขึ้น จากจำนวนว่างงานประมาณ ๕๙,๐๐๐ คน ในปี ๒๕๒๔ เป็นประมาณ ๘๔,๒๐๐ คน ในปี ๒๕๒๕

ระบบบริหารการพัฒนา

(๑๐) การจัดระบบความร่วมมือในการพัฒนาในส่วนของรัฐกับภาคเอกชนเริ่มเข้ารูปทรงมากขึ้น และได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อการปฏิรูประบบบริการและการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยส่วนรวมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๑๑) การจัดระบบบริหารงานของรัฐเพื่อการพัฒนาชนบท โดยการผนึกกำลัง ๔ กระทรวงหลัก (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, กระทรวงมหาดไทย, กระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงสาธารณสุข) เป็นไปอย่างกว้างขวางครอบคลุมพื้นที่ชนบททั่วประเทศ

๒.๒ ข้อจำกัดที่ประเทศเผชิญอยู่ทั้งในปัจจุบันและเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

(๑) ความผันผวนและไม่แน่นอนของภาวะเศรษฐกิจโลก รวมทั้งการแข่งขันและกีดกันทางการค้าในตลาดโลก จะมีมากยิ่งขึ้นในอนาคต

(๒) ราคาผลิตภัณฑ์ขั้นปฐมในตลาดโลก มีแนวโน้มตกต่ำ และคาดว่าจะยังคงตกต่ำต่อไป ส่วนความไม่แน่นอนของราคาน้ำมันในตลาดโลก ยังคงมีอยู่ต่อไป

(๓) การรักษาความมั่นคงทางการเงิน การคลังของประเทศ โดยเฉพาะข้อจำกัดและรักษาวินัยทางการเงินการคลังของรัฐและการบริหารการเงินของประเทศจะต้องดำเนินต่อไป

(๔) จะมีผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะ ๑ ล้านคนต่อปี ในขณะที่การจ้างงานภาคราชการชะลอตัวลง การจ้างงานในภาคเกษตรมีขีดจำกัดและการจ้างงานภาคนอกเกษตรเพิ่มขึ้นช้า

(๕) แนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในเขตมหานครและเมืองใหญ่ ๆ จะสร้างความคับคั่งแออัดมากขึ้น ซึ่งจะยังผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ หากไม่มีการวางแผนพัฒนาระบบเมืองอย่างเป็นระบบแล้ว จะมีการขาดแคลนบริการสาธารณูปโภคในเขตเมืองรุนแรงขึ้น

(๖) ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะทวีความรุนแรงมากขึ้น

(๗) ขีดความสามารถด้านการบริหารและขีดจำกัดทางการคลังของรัฐจะเป็นข้อจำกัดที่สำคัญต่อบทบาทของภาครัฐบาลในการพัฒนาประเทศหลายด้าน ซึ่งจะต้องมีการทบทวนและหาทางเลือกปฏิบัติที่เหมาะสมต่อไป

๓. ทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๖

ผลการพัฒนาและข้อจำกัดที่ได้วิเคราะห์ไว้ข้างต้น ประกอบกับการพิจารณาถึงโอกาสและความเป็นไปได้ของการพัฒนาประเทศในอนาคต แผนพัฒนา ฉบับที่ ๖ จำเป็นจะต้องมีทิศทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๒ เป้าหมาย ๔ แนวทาง และ ๑๐ แผนงานหลัก ดังนี้

๒ เป้าหมาย

(๑) กำหนดให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยส่วนรวมเพิ่มสูงขึ้นให้ได้มากกว่าร้อยละ ๕ โดยเฉลี่ยต่อปี โดยเน้นลักษณะของการขยายตัวที่จะสนับสนุนการสร้างงาน การกระจายรายได้ และการรักษาคุณภาพทางเศรษฐกิจของประเทศให้มีโอกาสก้าวหน้าต่อเนื่องไปอย่างมั่นคง

(๒) พัฒนาคุณภาพคนเพื่อให้สามารถพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้า มีความสงบสุข เกิดความเป็นธรรม สอดคล้องและสนับสนุนการพัฒนาประเทศส่วนรวม พร้อม ๆ กับการดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของชาติ ค่านิยมอันดีและยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของคนในชนบทและในเมืองให้ได้ตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน

๔ แนวทาง

(๑) ดำเนินการพัฒนาปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมในสาขาที่สำคัญ ๆ ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ ขณะเดียวกันก็ต้องแสวงหาโอกาสใหม่ที่จะเสริมสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจให้ผลประโยชน์ไปถึงมือประชาชนอย่างกว้างขวางมากขึ้น แต่จะต้องคำนึงถึงขีดจำกัดและการรักษาความมั่นคงทางการเงินการคลังของประเทศเป็นสำคัญ



(๒) เพิ่มประสิทธิภาพ ปรับปรุงคุณภาพการผลิต และลดต้นทุนการผลิต การตลาด และเทคโนโลยี ให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ดีขึ้น

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพคนให้มีความรู้ความสามารถที่เอื้อต่อการพัฒนาชีวิต อาชีพ และสังคมที่มุ่งเน้นการพึ่งตนเองเป็นหลัก และพิจารณาการพัฒนาสังคมให้ควบคู่ประสานสัมพันธ์กันไปกับการอาชีพและการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในด้านการเสริมสร้างควมมีระเบียบและเคารพกฎหมาย การพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรม และการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐและส่งเสริมการประหยัดและการออม

(๔) ปรับบทบาทและองค์การบริหารของภาครัฐบาลตลอดจนระเบียบคำสั่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมกับแนวทางการพัฒนาโดยคำนึงถึงขีดความสามารถและฐานะการคลังของรัฐ และให้มีการแบ่งภาระการพัฒนาประเทศระหว่างภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนอย่างเหมาะสมภายใต้หลักการเน้นกำลังอย่างเป็นระบบและครบวงจร

๑๐ แผนงาน

(๑) แผนพัฒนาเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการเงินของประเทศ

(๒) แผนพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) แผนพัฒนาชนบท

(๔) แผนพัฒนาเมืองและพื้นที่เฉพาะ

(๕) แผนพัฒนาสังคม พัฒนาคุณภาพของคน พัฒนากำลังคนและแรงงาน

(๖) แผนพัฒนาระบบการผลิต การตลาดเทคโนโลยี และการสร้างงาน

(๗) แผนพัฒนาระบบบริการพื้นฐาน

(๘) แผนพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(๙) แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ

(๑๐) แผนปรับปรุงการบริหารและบทบาทของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ

รายละเอียดของแผนงานแต่ละแผน สรุปได้ดังนี้

(๑) แผนพัฒนาเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการเงินของประเทศ

เพื่อสนับสนุนให้เศรษฐกิจของประเทศได้ขยายตัวไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ภายใต้ขอบเขตข้อจำกัดทางด้านกำลังทรัพยากรของประเทศ เห็นสมควรกำหนดสาระสำคัญของแผนพัฒนาเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการเงินของประเทศ ดังนี้

ก. คำนิพนโยบายและมาตรการทางการเงินการคลังที่รัดกุม ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ โดยเฉพาะในด้าน

- จำกัดการขาดดุลการคลังไม่ให้มากเกินไปจนเกินขีดความสามารถในการหารายได้ และชดเชย

การขาดดุล โดยกู้จากแหล่งที่ไม่ก่อให้เกิดเงินเพื่อได้แก่ เอกชน และธนาคารออมสินให้มากที่สุด

- ปรับปรุงการบริหารหนี้ภาครัฐบาลโดยพิจารณาทั้งการก่อหนี้ภายในและภายนอกประเทศให้เป็นกระบวนการเดียวกัน

- สำหรับการก่อหนี้ต่างประเทศนั้น จะพิจารณาภาระหนี้ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนให้สอดคล้องกับขีดความสามารถในการชำระหนี้ของประเทศ และกำหนดให้ภาระหนี้ของภาครัฐบาลเฉลี่ยแล้วไม่เกินร้อยละ ๘ ต่อปีของรายได้การส่งออกและบริการในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖

- จัดสรรงบประมาณเพื่อการป้องกันประเทศให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับขีดความสามารถทางเศรษฐกิจและฐานะการเงินของประเทศ

ข. คำนิพนโยบายการเงินการคลังให้มีประสิทธิภาพ โดย

๑. นโยบายด้านการคลัง

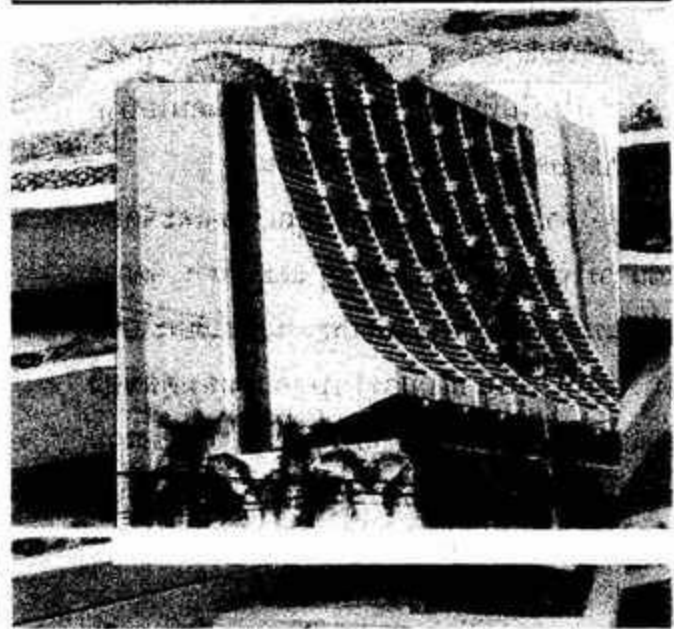
- ปฏิรูปโครงสร้างภาษีอากรให้เข้าใจง่าย อัตราเหมาะสม และมีฐานภาษีกว้าง เพื่อให้รัฐบาลมีรายได้จากภาษีอากรเพิ่มขึ้นและเกิดความเป็นธรรม โดยเน้นการจัดเก็บจากบุคคลและกิจการที่ได้รับการยกเว้นการเสียภาษีอากร

- ปรับโครงสร้างภาษีอากรเพื่อสนับสนุนการลงทุนในประเทศ โดยให้มีอัตราที่เหมาะสมแน่นอนและเป็นธรรมต่อผู้ผลิตรายเล็กและรายใหญ่ ตลอดจนพิจารณาปรับปรุงการยกเว้นภาษีอากรแก่รัฐวิสาหกิจและกิจการที่รัฐส่งเสริมให้เล็กน้อยที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับต้นทุนที่แท้จริง สร้างความเป็นธรรมในการแข่งขัน ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยเพิ่มรายได้แก่รัฐ

- พัฒนาสถาบัน เครื่องมือ กลไก และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี

- จัดทำบัญชีรวมแสดงฐานะทางการเงิน การคลังของรัฐบาล การบริหารส่วนท้องถิ่น และ รัฐวิสาหกิจให้ครบถ้วนชัดเจน เพื่อให้ทราบถึงสถาน ภาพที่แท้จริง และใช้เป็นเครื่องมือในการวาง มาตรการหารายได้ของส่วนท้องถิ่นเพื่อลดภาระ รัฐบาลกลาง

- ดำเนินมาตรการด้านการเงินเพื่อให้ ธนาคารพาณิชย์และสถาบันการเงินต่าง ๆ ให้สินเชื่อ แก่สาขาเศรษฐกิจและกิจกรรมที่มีลำดับความสำคัญ สูง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเน้นการให้สินเชื่อในรูปแบบของโครงการมากขึ้น



๒. นโยบายด้านการเงิน

- ระดมเงินออมระยะยาวโดยพัฒนาสถาบัน เครื่องมือและกลไกทางการเงิน เพื่อระดมเงินออม ระยะยาวในประเทศ เช่น การส่งเสริมกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ การพัฒนาธุรกิจประกันภัย และประกัน ชีวิตและมุ่งพัฒนาตลาดทุนให้เป็นแหล่งเงินทุน ระยะยาวที่สำคัญที่สุด รวมถึงปรับปรุงสถาบันการ เงินที่มีหน้าที่ในด้านการจัดสรรเงินออมระยะยาว ให้มีบทบาทยิ่งขึ้น ตลอดจนสนับสนุนและเร่งรัด ให้ประชาชนประหยัดทุกรูปแบบ

- ปรับปรุงอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก อัตรา ดอกเบี้ยเงินกู้ภายในประเทศ ให้สอดคล้องกับภาวะ เศรษฐกิจภายในประเทศและอัตราดอกเบี้ยในตลาด โลก เพื่อสนับสนุนการลงทุนและก่อให้เกิดดุลยภาพ ทางการเงิน

- พัฒนากลไกการเงินเพื่อสนับสนุนการ ส่งออก เพื่อให้ผู้ส่งออกและผู้ผลิตเพื่อส่งออกได้รับ ประโยชน์ตามสัดส่วนที่เหมาะสม ทั้งนี้ โดยพิจารณา ให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและกติกากการค้าสากล

- ดำเนินมาตรการเพื่อให้การลงทุนของ ภาครัฐบาลและเอกชนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนา

(๒) แผนพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

เพื่อป้องกันแก้ไขความเสื่อมโทรมและเพื่อให้ การพัฒนาการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรที่ดิน แหล่งน้ำ ป่าไม้ และทรัพยากรธรณีเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ ประสานสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศ เห็นสมควรกำหนดสาระสำคัญของแผนพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

ก. คำเนิการต่อเนือจากแผนพัฒนาฉบับที่ ๕ โดย

- เร่งรัดการออกเอกสารกรรมสิทธิ์ที่ดินทั่วประเทศให้แก่เกษตรกร เพื่อเกษตรกรไม่ต้องบุกเบิกเข้าไปทำกินในพื้นที่ป่าไม้ ตลอดจนกำหนดนโยบายสำหรับเกษตรกรที่ยังไม่มีที่ดินทำกิน

- ดำเนิการกำหนดชั้นคุณภาพและจัดทำแผนการใช้พื้นที่ลุ่มน้ำที่สำคัญ ๆ และบริหาร จัดการให้เป็นระบบครบทุกภาค เพื่อประสานการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ป่าต้นน้ำกับการรักษาความสมดุลของสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายให้มีพื้นที่ป่าไม้ ซึ่งรวมสวนป่าของเอกชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ทั้งหมดของประเทศ

- ดำเนิการสงวนทุ่งหญ้าสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการเลี้ยงสัตว์

- ดำเนิการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรประมง ทั้งในแหล่งทะเลและแหล่งน้ำจืด

- ดำเนิการสำรวจหาบริเวณแหล่งแร่ทั่วประเทศ โดยวิธีการบินสำรวจธรณีฟิสิกส์ และการติดตามผลการสำรวจภาคพื้นดิน พร้อมทั้งจัดระบบการจัดเก็บข้อมูล

- กำหนดนโยบายใช้ทรัพยากรแร่ให้ชัดเจน ต่อเนือและครบวงจร จัดให้มีองค์กรเฉพาะในรูป “ศูนย์บริการลงทุน” เพื่อดึงดูดให้มีผู้สนใจลงทุน และเน้นในด้านแร่ที่นำมาใช้ในการพัฒนาประเทศ เช่น พลังงาน อุตสาหกรรม และการเกษตร การสำรวจแร่ และการทำเหมืองแร่ในพื้นที่หวงห้าม เช่น เขตป่าสงวนแห่งชาติ วนอุทยาน ฯลฯ โดยจะเปิดให้มีการทำเหมืองแร่ หากพบแร่ที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจและมีศักยภาพของแร่สูงพอ

- การส่งเสริมแร่ที่ใช้ในอุตสาหกรรมภายในประเทศ เช่น หินปูน ยิปซัม ดินขาว หินอ่อน ฯลฯ รวมทั้งส่งเสริมในด้านการแต่งแร่ให้มีคุณภาพสูงขึ้น และลดต้นทุนการผลิต เช่น ค่าภาคหลวงแร่ ภาษีอากร

ข. ปรับปรุงประสิทธิภาพ คุณภาพการผลิต และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ โดย

- จัดทำแผนแม่บทการพัฒนา การใช้ การอนุรักษ์ที่ดิน โดยแบ่งเป็นเขตชลประทาน และเขตการเกษตรน้ำฝน เพื่อชี้แนะทางเลือก การใช้ประโยชน์ที่ดินของเกษตรกร และเพื่อใช้เป็นแผนในการประสานงานระหว่างหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง

- เร่งรัดการใช้ประโยชน์ในพื้นที่ชลประทานที่ได้ก่อสร้างไปแล้วและพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ เช่น แม่น้ำโขง แม่น้ำยม แม่น้ำมูล แม่น้ำชี สนับสนุนและปรับปรุงองค์กรผู้ใช้น้ำให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแล บำรุงรักษา และซ่อมแซมอาคาร ระบบน้ำชลประทานต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับไร่นาเพื่อแบ่งเบาภาระงบประมาณของรัฐ และก่อให้เกิดการใช้ประโยชน์มากที่สุดจากโครงการที่รัฐได้ลงทุนไปแล้ว รวมทั้งการพิจารณาเก็บค่าน้ำตามความเหมาะสม

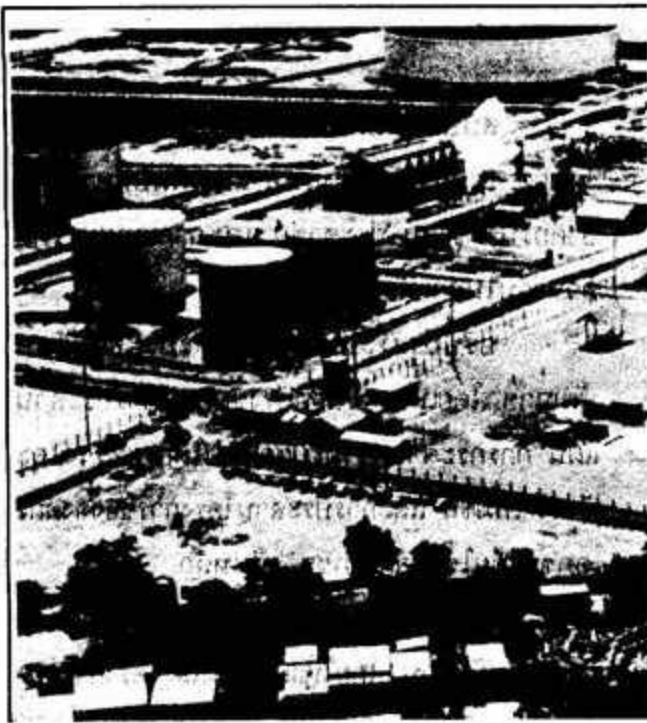
- จัดทำนโยบายและแผนหลักการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรแร่ที่มีปริมาณมาก ราคาถูก เช่น ลิกไนท์ โดยเปิดโอกาสให้เอกชนเข้าร่วมลงทุนเพื่อกระจายการใช้ไปสู่กิจการอุตสาหกรรมอย่างอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้เพื่อผลิตไฟฟ้า

ค. ปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมอย่างเป็นระบบและครบวงจร โดย

- ปฏิรูปกฎหมายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับที่ดิน ป่าไม้ ทรัพยากรธรณีและสิ่งแวดล้อมให้ประสานเกืออกกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และลดความขัดแย้งในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติร่วมกัน

- สนับสนุนให้ธุรกิจเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการปลูกป่าและให้ประชาชนในท้องถิ่นปลูกป่าเพื่อใช้สอยเพิ่มขึ้น ทั้งสนับสนุนให้ธุรกิจเอกชนในรูปแบบของบริษัทมหาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น

- ใช้แผนงานและโครงการในระดับพื้นที่เป็นเครื่องมือประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐที่ดูแลทรัพยากรธรรมชาติต่างชนิดกัน พร้อมทั้งสนับสนุนให้องค์กรในท้องถิ่น เช่น สภาตำบล และสถาบันเกษตรกรให้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหาร และจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้มากขึ้น



- พิจารณาแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ข้อบังคับ เกี่ยวกับการสำรวจและพัฒนาปิโตรเลียม โดย

- เปิดโอกาสให้รัฐบาลและบริษัทเอกชนไทยเข้าร่วมลงทุนในการพัฒนาการผลิต รวมทั้งการสำรวจโดยระบุกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการร่วมลงทุนให้ชัดเจน ตลอดจนให้มีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้เป็นประโยชน์และแรงจูงใจแก่บริษัทที่ได้รับสิทธิในการผลิตมากที่สุด

- พิจารณาลดระยะเวลาการสำรวจและการผลิต และกำหนดระยะเวลาการคืนพื้นที่สัมปทานให้เร็วขึ้น ส่วนข้อมูลทางธรณีวิทยาซึ่งได้จากการสำรวจไม่ควรถือเป็น "ข้อมูลปกปิดนานเกินไป"

- ปรับปรุงการจัดเก็บภาษีและการโอนเงิน ให้มีความสะดวกมากขึ้น โดยเฉพาะแก่การลงทุนขนาดใหญ่จากต่างประเทศ และเร่งดำเนินการเจรจา เพื่อให้เกิดการพัฒนาปิโตรเลียมในบริเวณเขตพัฒนาร่วม

(๓) แผนพัฒนาชนบท

เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาส่วนรวมทั้งในด้านการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การกระจายรายได้ บริการสังคม และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในชนบท เห็นสมควรกำหนดสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ ดังนี้

ก. ดำเนินการพัฒนาชนบทอย่างต่อเนื่อง
โดย

- ยึดปัญหาในพื้นที่เป็นเป้าหมายเพื่อการพัฒนาฯ ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาในส่วนที่เหลือจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ ให้เสร็จ

- ดำเนินการพัฒนาพื้นที่เพื่อความมั่นคงอาทิ พื้นที่ตามแนวชายแดน และมุ่งสนับสนุนให้ราษฎรสามารถใช้ประโยชน์จากพื้นที่ดังกล่าวได้อย่างเต็มที่

ข. เพิ่มเติมในสิ่งใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแก้ปัญหาในชนบท โดย

- ขยายเขตชนบทยากจนให้ครอบคลุมพื้นที่ทุกจังหวัดในทุกภาค โดยพิจารณาจากสภาพเศรษฐกิจสังคมในพื้นที่เป็นเกณฑ์กำหนด และขยายการพัฒนาออกไปนอกเขตพื้นที่ยากจนให้ครอบคลุมเขต

ปานกลางและเขตก้าวหน้า โดยเน้นการกระจาย
กรรมสิทธิ์การถือครองที่ดินและปรับปรุงที่ดินที่มี
ปัญหาพิเศษ

- ส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ
ขนาดเล็กมากขึ้นรวมทั้งการมีน้ำบริโภคและสุขาภิบาล
- กระจายเทคโนโลยีในด้านการเกษตรและ
อุตสาหกรรมในชนบท เพื่อเพิ่มรายได้ของประชาชน
- สนับสนุนให้สถาบันเกษตรมีความเป็น
เอกภาพและเข้มแข็งในทางธุรกิจ
- กำหนดลักษณะพื้นที่ให้ชัดเจนว่าจะ
เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมกับการผลิตเพื่อใช้เองหรือการผลิต
เพื่อส่งออก

- ปรับปรุงคุณภาพของคนในชนบท โดยมี
ระบบการศึกษานอกโรงเรียนในระดับตำบลและ
ให้มีหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น

- ใช้กลไกการให้เงินกู้ของธนาคารเพื่อการ
เกษตรและสหกรณ์การเกษตร เป็นเครื่องมือในการ
ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอาชีพ พร้อมทั้ง
หามาตรการจูงใจด้านอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม

- ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ควรเน้น
การลดต้นทุนการผลิตของเกษตรกร โดยกำหนดให้ใช้
ปัจจัยการผลิตที่มีในประเทศและท้องถิ่นแทนปัจจัย
การผลิตที่ต้องนำเข้า

- พิจารณาวางผังพัฒนาชนบทในระดับตำบล
ให้เสร็จทุกตำบล

- ให้มีการประสานแผนพัฒนาชนบทและเมือง
รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนผู้ยากจนเข้ามาทำงาน
ในกรุงเทพมหานครได้กลับคืนสู่ชนบท

- พัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการฝึกอบรมและ
การยกระดับคุณภาพครอบครัว

**ค. ปรับปรุงกลไกการบริหารงานพัฒนา
ชนบทให้มีการสนีกกำลังทุกฝ่ายเป็นระบบครบ
วงจรยิ่งขึ้น โดย**

- ปรับปรุงระบบบริหารงานพัฒนาชนบท
ภายใต้ระบบ กชช. ให้มีเอกภาพ



- สนับสนุนบทบาทของ กรอ.ภาค และ กรอ.
จังหวัด ในการพัฒนาชนบท และเพิ่มบทบาทของ
องค์กรประชาชน ประชาชน และภาคเอกชน ให้มี
ส่วนร่วมในการพัฒนามากขึ้น

- ปรับปรุงระบบและองค์กรประสานแผน
พัฒนาฯ โดยเน้นการปรับปรุงขั้นตอนการประสาน
แผน การกระจายความรับผิดชอบให้กระทรวงและ
จังหวัดเพิ่มขึ้น และการประสานโครงการขององค์กร
เอกชนโดยใช้องค์กร กชช. เป็นหลัก

- ใช้แผนพัฒนาชนบทระดับจังหวัดเป็นกรอบ
ในการดำเนินงาน โดยให้แผนงานและโครงการของ
หน่วยงานรัฐบาล และขององค์กรประชาชนอยู่
ภายใต้กรอบของแผนพัฒนาชนบทระดับจังหวัด และ
ให้องค์กรเอกชนใช้แผนพัฒนาชนบทระดับจังหวัด
เป็นหลักในการกำหนดโครงการดำเนินการ

- พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อประสานแผนและ
ติดตามประเมินผลการพัฒนาชนบท โดยจัดให้มี
ระบบข้อมูลกลางที่ใช้ร่วมกันในระหว่างหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจน
กำหนดมาตรฐานข้อมูลหลักที่ใช้ร่วมกัน และส่งเสริม
การใช้ประโยชน์ข้อมูลให้แก่องค์กรทุกระดับ

- เพิ่มการมีส่วนร่วมขององค์กรประชาชนในการพัฒนาชนบท เช่น กลุ่มเกษตรกร สภาตำบล โดยสนับสนุนโครงการของสภาตำบลในด้านการสร้างงานในชนบท โครงการกองทุนพัฒนาชนบท โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้ความจำเป็นขั้นพื้นฐานเป็นเครื่องชี้วัด (จปฐ) ตลอดจนโครงการที่ดำเนินงานโดยประชาชน หรือความร่วมมือขององค์กรเอกชน

- ปรับปรุงให้สภาตำบลมีเอกภาพในการบริหารอย่างแท้จริง

(๔) แผนพัฒนาเมืองและพื้นที่เฉพาะ

เพื่อให้การพัฒนามหานครและระบบเมืองรวมทั้ง “พื้นที่เศรษฐกิจใหม่” ของประเทศได้เป็นศูนย์กลางความเจริญและฐานอุตสาหกรรมใหม่ในส่วนภูมิภาคที่จะสามารถรองรับการกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจออกจากส่วนกลางได้ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงการพัฒนากรุงเทพมหานครและปริมณฑลให้เติบโตอย่างมีระเบียบและลดความแออัดลง จึงสมควรกำหนดแนวนโยบายหลักของแผนพัฒนาเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ ดังนี้

ก. เร่งดำเนินแผนงานและโครงการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ โดยเฉพาะในด้าน

- ดำเนินงานตามแผนพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกให้เป็น “เขตเศรษฐกิจใหม่” ของประเทศ ตามแผนงานช่วงแรกให้เสร็จในปลายแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖

- พัฒนาเขตเศรษฐกิจใหม่ตามพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกภาคใต้ตอนบน ให้เป็นประตูไปสู่การค้ากับนานาชาติที่สามารถเพิ่มฐานะการแข่งขันด้านการส่งออกของไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- วางรากฐานและกำหนดแนวทางของโครงการเพื่อพัฒนาทุ่งกุลาร้องไห้ พื้นที่บริเวณทะเลสาบสงขลา และภาคใต้ตอนบน และพื้นที่อื่นใดที่เหมาะสม

- ดำเนินการพัฒนาเมืองหลักที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ ให้แล้วเสร็จ และเร่งรัดการวางผังเมืองรวมของทุกเทศบาลและวางผังพัฒนาชุมชนสุขาภิบาล

- เร่งปรับปรุงและขยายโครงข่ายระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลให้เชื่อมโยงเป็น “ระบบเดียวกัน” โดยให้สอดคล้องกับการใช้ผังเมืองและการใช้ที่ดินในอนาคตให้เป็นระเบียบยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบระบายน้ำทิ้ง และการป้องกันน้ำท่วมให้เป็นระบบถาวร

- พัฒนาระบบการขนส่งและการจราจรในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งพัฒนาโครงข่ายระบบในเมืองให้เชื่อมโยงเป็นระบบสมบูรณ์คล่องตัวยิ่งขึ้น

- พัฒนาที่อยู่อาศัยและแหล่งชุมชนแออัด และให้ความสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ยากจนในเขตเมือง ตลอดจนดำเนินการเพิ่มคุณภาพชีวิตคนในเมือง

ข. การปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการและการบริหารโครงการพัฒนาเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ โดย

- ปรับปรุงหรือหากจำเป็นให้มีการพิจารณาจัดตั้งองค์กรใหม่ในการบริหารงานบริการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการในเขตกรุงเทพมหานครและเขตเมืองหลักให้มีอิสระและคล่องตัวมากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการระบายน้ำและการป้องกันน้ำท่วม การบริหารงานขนส่งและการจราจรในเขตเมืองรวมทั้งพิจารณาจัดตั้งองค์กรพิเศษเพื่อบริหารงานการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

ค. สนับสนุนให้มีการแบ่งภาระความรับผิดชอบและใช้ระบบศึ่กกำลังในการพัฒนาประเทศ โดย

- การแบ่งภาระการลงทุนในการจัดบริการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการในเขตเมือง ระหว่างส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนอย่างเหมาะสมต่อไป

- ลดเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง โดยให้มีการจัดเก็บค่าบริการที่สามารถเลี้ยงตัวเองได้ และมีรายได้พอที่จะสมทบการขยายงานได้ในอนาคต

- ปรับปรุงฐานะการคลังส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้าร่วมลงทุนพัฒนาบริการพื้นฐานในเขตเมือง โดยรัฐให้การส่งเสริมให้สะดวกและช่วยเหลือด้านวิชาการตามสมควร

(๕) แผนพัฒนาสังคม พัฒนาคุณภาพของคน พัฒนากำลังคนและแรงงาน

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาสังคม พัฒนาคุณภาพของคน พัฒนากำลังคนและแรงงานเป็นกระบวนการเดียวกันกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สามารถสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาประเทศส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ได้ตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานโดยทั่วหน้าในระยะยาว จึงเห็นสมควรกำหนดสาระสำคัญของแผนพัฒนาสังคมพัฒนาคุณภาพของคน พัฒนากำลังคนและแรงงานไว้ดังนี้

ก. ดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ ๕ โดยเฉพาะในด้าน

- จัดการศึกษาและมีกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจน

การพัฒนาจิตใจของคนในชาติให้มีระเบียบวินัย คุณธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและตรงกับเงื่อนไขของตลาดแรงงาน

- พัฒนาคุณภาพคน โดยเน้นการประสานงานระหว่างสาขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในชนบทและในเขตเมืองให้ได้ตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน การปรับปรุงคุณภาพบริการสาธารณสุข และการป้องกันภัยจากสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสภาพการทำงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและการเกษตร โดยการจัดระบบการป้องกันอุบัติเหตุให้สอดคล้องกับการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อป้องกันการสูญเสียของรัฐโดยไม่จำเป็น

ฟื้นฟู อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมของชาติ เน้นการธำรงไว้ซึ่งวิถีชีวิตและค่านิยมอันดีงามของไทย

สนับสนุนการพลศึกษาและการศึกษาให้กระจายออกไปสู่ส่วนภูมิภาคและส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยได้มีโอกาสเล่นกีฬาเพื่อออกกำลังกายให้กว้างขวางยิ่งขึ้น พร้อมๆ กับการป้องกันและลดปัญหาการติดสิ่งเสพติดให้โทษและการใช้ยาในทางที่ผิด

ลดอัตราการเพิ่มของประชากรต่อไป จากประมาณร้อยละ ๑.๕ เมื่อสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ ลงให้เหลือร้อยละ ๑.๑ เมื่อสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ โดยใช้มาตรการจูงใจให้คู่สมรสสนใจการวางแผนครอบครัวให้มากขึ้น เน้นการวางแผนครอบครัวโดยวิธีการถาวร และกึ่งถาวร และเน้นกลุ่มเป้าหมายที่ยังมีการวางแผนครอบครัวในอัตราที่ต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ของประเทศ ตลอดจนในเขตชุมชนแออัดในเขตเมือง

- ปรับปรุงวิธีการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในขบวนการยุติธรรม สนับสนุนชุมชนตลอดจนภาคเอกชน ส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดบริการ ซึ่งเป็นความต้องการของชุมชนเพื่อเสริมสร้างการช่วยเหลือให้มากขึ้น และให้การจัดบริการสังคมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกลุ่มอายุของคน และการเปลี่ยนแปลงจากสภาพชนบทเป็นเมืองมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐ

ข. ปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพของ การดำเนินงานพัฒนาสังคม พัฒนากำลังคนและ แรงงาน โดย

- ทบทวนนโยบายการจัดเก็บค่าบริการทางสังคม ทั้งการให้บริการด้านสาธารณสุขและการศึกษา โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาซึ่งยังต่ำมาก จำเป็นจะต้องปรับปรุงให้เกิดความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น ควบคู่กันไปกับการจัดทุนการศึกษาให้แก่ผู้ยากจนทุกระดับการศึกษาและให้มีการสร้างระบบเงินกองทุนขึ้นในระบบการศึกษา

- เร่งรัดการขยายการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนและตลาดต้องการ และชะลอการผลิตกำลังคนในสาขาที่มีปัญหาการว่างงานมาก

- ปรับปรุงผลิตภาพแรงงาน เพื่อลดต้นทุนการผลิตและให้สอดคล้องกับนโยบายค่าจ้าง

- จัดระบบและกลไกการประสานงานระหว่างสถาบันการศึกษาฝึกอบรมกำลังคนกับผู้ใช้กำลังคน และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรมของรัฐกับภาคเอกชนในการฝึกงานในสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพส่วนตัวเพื่อการสร้างงานด้วยตนเอง โดยรณรงค์และเผยแพร่

ทิศทางตลาดแรงงานให้นักเรียน นักศึกษา เยาวชน และผู้ประกอบการทั้งในและนอกระบบโรงเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพส่วนตัว และให้มีการศึกษาฝึกอบรมแก่ผู้ที่สนใจ เพื่อพัฒนาด้านความรู้ทั้งในแง่วิชาชีพการธุรกิจ การจัดการ การตลาด การเงิน และการบัญชี

- มุ่งรักษาตลาดแรงงานต่างประเทศที่มีอยู่ และขยายตลาดแรงงานใหม่ รวมทั้งการพัฒนาฝีมือแรงงานและภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ตลอดจนวางแผนรองรับแรงงานไทยส่วนที่เดินทางกลับประเทศ

- ปรับปรุงประสิทธิภาพการให้ความคุ้มครองสวัสดิภาพประชาชนและขยายการคุ้มครองแรงงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม และการบริหารนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้การบริหารแรงงานดังกล่าวเป็นไปตามตัวบทกฎหมาย สร้างความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครองของประเทศ

- พัฒนาระบบข่าวสารตลาดแรงงาน ข่าวสารแรงงาน และระบบข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ให้เอื้ออำนวยต่อการกำหนดนโยบายและการบริหารงานแรงงาน การให้บริการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพ และการพัฒนากำลังคนทั้งภาครัฐบาลและเอกชนให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

ค. กำหนดกลไกการพัฒนาสังคม พัฒนาคุณภาพของคน พัฒนากำลังคนและแรงงาน โดย

การฝึกกำลังกับทุกฝ่าย และเน้นหลักการส่งเสริมการพึ่งตนเอง การรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐ

- ปรับบทบาทของรัฐในการให้สวัสดิการสังคมให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงข้อจำกัดทางการเงินของประเทศ โดยเน้นบทบาทในด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรมและการรักษากฎหมาย ระเบียบข้อบังคับการส่งเสริมอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

- สนับสนุนให้ธุรกิจภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการทางสังคมเพิ่มมากขึ้น โดยส่งเสริมการลงทุนที่เหมาะสม และใช้นโยบายราคาเป็นสิ่งจูงใจ

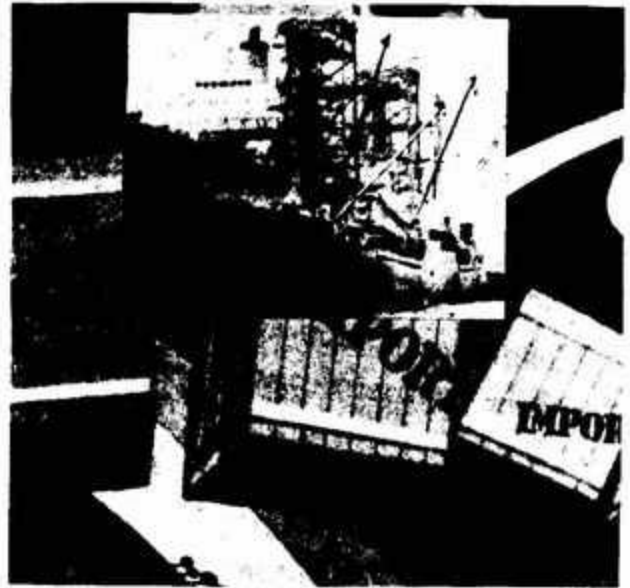
- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการรวมตัวขององค์กรเอกชน เพื่อประสานงานกับฝ่ายรัฐ และใช้แผนเป็นเครื่องมือในการประสานงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน

- จัดระบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาสังคม โดยเน้นการจัดระบบการมีส่วนร่วมของชุมชน ในเขตเมืองให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเขตชุมชนแออัดบริเวณเขตที่อยู่อาศัย เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทางด้านสังคมต่าง ๆ ทั้งนี้ ควรเน้นการสนับสนุนให้ชุมชนจัดตั้งองค์กรขึ้นเอง

- เชิดชูบทบาทของสถาบันครอบครัวให้เป็นสถาบันหลักในการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยเน้นการรณรงค์สร้างความเข้าใจให้ครอบครัวตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบที่มีต่อสังคมให้มากยิ่งขึ้น

(๖) แผนพัฒนาระบบการผลิต การตลาด เทคโนโลยี และการสร้างงาน

การบรรลุถึงเป้าหมายการขยายตัวทางเศรษฐกิจส่วนรวมในระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัด และการเปลี่ยนแปลงของตลาดและเศรษฐกิจโลก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีแผนพัฒนาระบบการผลิต การตลาดและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยมีสาระสำคัญดังนี้



ก. กำหนดแนวนโยบายต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ โดยเฉพาะในด้าน

- สนับสนุนส่งเสริมการใช้ของไทย

- ปรับโครงสร้างการผลิตด้านเกษตรให้ครอบคลุม

เกษตรกรรมรายได้และความเป็นอยู่ดีขึ้น โดยการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่และยังไม่ได้ใช้ประโยชน์ให้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรและผลิตภัณฑ์ใหม่ให้แก่เกษตรกรอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

- เร่งรัดการกระจายการผลิตและกระจายตลาดเพื่อลดความเสี่ยงในด้านรายได้ของเกษตรกรและรายได้จากการส่งออกของประเทศให้มีการครอบคลุมการผลิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดทั้งปริมาณและคุณภาพ พร้อมทั้งหาทางใช้ทรัพยากรที่เหลืออย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อการส่งออก และทดแทนการนำเข้า

- พัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกที่ใช้วัตถุดิบในประเทศเป็นหลักโดยกระจายฐานส่งออกอุตสาหกรรมเดิมให้กว้างขึ้น ปรับอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อใช้ภายในประเทศให้สามารถส่งออกได้ และใช้วัตถุดิบในประเทศมากขึ้น และเพิ่มอุตสาหกรรมส่งออกประเภทใหม่

- พัฒนาอุตสาหกรรมขนาดย่อมและอุตสาหกรรมในชนบทโดยชี้นำและสนับสนุนให้มีการพัฒนาอุตสาหกรรมในแต่ละภูมิภาคที่สอดคล้องกับปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ การให้อุตสาหกรรมขนาดย่อมและอุตสาหกรรมในชนบทได้รับประโยชน์จากรัฐบาลมากกว่าหรือเท่ากับอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ สนับสนุนการเงินแก่อุตสาหกรรมอย่างเพียงพอกับความ ต้องการ และส่งเสริมให้มีการนำเทคนิคการผลิตใหม่เข้ามาใช้ในการผลิตมากขึ้น

- พัฒนาและขยายบทบาทของการบริการที่จะมีส่วนในการทำรายได้เงินตราต่างประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการจ้างงานในระดับผู้มีการศึกษา บริการที่สำคัญที่จะพัฒนา นอกจากการท่องเที่ยวแล้ว ได้แก่ การก่อสร้าง การขนส่ง การประกันภัย ตลอดจนบริการธุรกิจทางการเงิน ธุรกิจต่างประเทศ เป็นต้น

- ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาอุตสาหกรรม การเกษตร อุตสาหกรรมวิศวกรรม อุตสาหกรรมส่งออก และอุตสาหกรรมต่อเนื่องในบริเวณชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

- ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลและเอกชน

ปรับปรุงกรรมวิธีการผลิตทางการเกษตร โดยเน้นการลดต้นทุนการผลิตและใช้ปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในประเทศโดยเน้นให้ใช้แรงงานคนและสัตว์แทนใช้เครื่องจักร เครื่องทุ่นแรง รวมทั้งส่งเสริมการปรับปรุงบำรุงดินโดยใช้ปุ๋ยหมักมากกว่าปุ๋ยเคมี

- บรรเทาภาระหนี้สินของเกษตรกร

ข. เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการผลิตและการตลาดให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศให้ดียิ่งขึ้น โดย

- เร่งรัดการส่งออกโดยเปลี่ยนแนวความคิดในการ “ขายตามผลิต” มาเป็นการ “ผลิตเพื่อขาย” อย่างจริงจัง

- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่แล้ว และที่จะฟื้นฟูขึ้นในการพัฒนาเกษตรและการชลประทาน เพื่อขยายการผลิตในพื้นที่ที่ยังเหลืออยู่ทั้งในและนอกเขตชลประทาน ตลอดจนที่ดินชายฝั่งซึ่งยังไม่ได้นำมาทำประโยชน์เพื่อการประมงเท่าที่ควร

- พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม เพื่อนำเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้า เช่น วิศวกรรมพันธุศาสตร์ เทคโนโลยีชีวภาพ วัสดุ และโลหกรรม ฯลฯ มาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

- ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาระบบข่าวสารการตลาด โดยเน้นการจัดระบบข่าวสารในลักษณะเป็นสัญญาณทั้งในด้านความต้องการสินค้า คุณภาพสินค้า และราคาสินค้าในตลาดโลก รวมทั้งการประสานแผนงานด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการตลาด ให้ผู้ผลิตสินค้าส่งออกในประเทศได้ทราบ เพื่อให้การผลิตสินค้าออกของไทยเป็นไปตามความต้องการของตลาดต่างประเทศอย่างจริงจัง

- เสริมสร้างโอกาสในการแข่งขันของผู้ผลิตเพื่อส่งออกโดยเน้นการปรับปรุงมาตรฐานด้านสิ่งจูงใจ ความช่วยเหลือทางการเงิน ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพผลผลิต

- ให้ความสำคัญในเรื่องการจัดให้มีแผนงานและโครงการในด้านการผลิต การพัฒนาตลาด ทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งการให้บริการของรัฐเพื่อส่งเสริมการส่งออก

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการลงทุนสร้างไซโลเพื่อใช้เก็บรักษาพืชผลทางการเกษตรอย่างจริงจัง

ค. ผนึกกำลังกันทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาระบบการผลิต การตลาด และเทคโนโลยี โดย

- พัฒนาระบบการผนึกกำลังระหว่างภาครัฐบาลกับภาคเอกชนในการพัฒนาการเกษตรทั้งในเขตเกษตรก้าวหน้า ปานกลาง และล้าหลัง

- จัดให้มีองค์กรทำหน้าที่ประสานแผนงานโครงการส่งออกขึ้นโดยเฉพาะเพื่อทำหน้าที่ประสานแผนการส่งออกของหน่วยราชการและภาคเอกชน

- ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบสถาบันการเงิน โดยพิจารณาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งองค์กรที่จะเป็นเครื่องมือสนับสนุนการขยายตัวของการส่งออก และการผลิตเพื่อการส่งออก เช่น ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้า สถาบันประกันสินเชื่อเพื่อการส่งออก รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาสถาบันประกันภัยในประเทศให้มีประสิทธิภาพสูงและมั่นคง

- สร้างกลไกระบบประสานแผนปฏิบัติการเพื่อให้มีการนำแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแปลงไปสู่ภาคปฏิบัติ รวมทั้งการประสานแผนงานด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการตลาด

- พัฒนาระบบและกลไกการประสานงานระหว่างภาครัฐบาลและเอกชนในการดำเนินงานด้านการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะในด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศ การวิจัยและพัฒนา การกำหนดมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบ ตลอดจนการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

- พัฒนาระบบประสานความร่วมมือระหว่างประเทศในด้านการลงทุน การตลาด และการส่งออก

- สนับสนุนให้เกษตรกรรวมตัวกันเป็นองค์กร เช่น สหกรณ์

(๗) แผนพัฒนาระบบบริการพื้นฐาน

เพื่อให้การพัฒนาโครงข่ายบริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะด้านการคมนาคมและขนส่ง การพลังงาน และบริการสาธารณูปการหลัก ๆ ได้มีส่วนช่วยสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาส่วนรวมได้ดียิ่งขึ้น เห็นควรกำหนดสาระสำคัญของแผนพัฒนาระบบบริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจไว้ ดังนี้

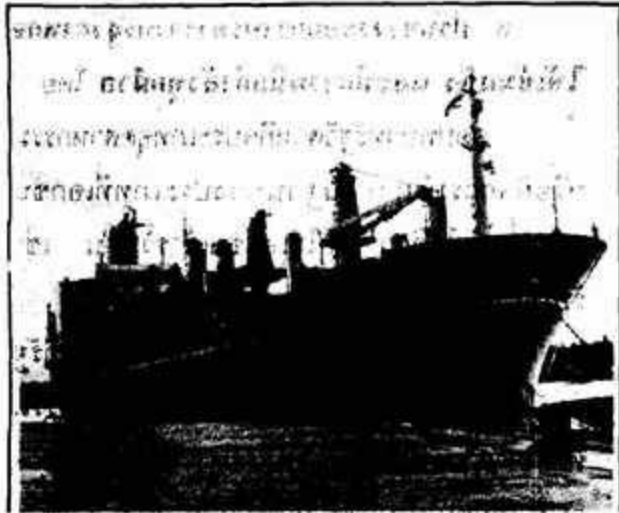
ก. คำเน้นการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ ๕ โดย

- เน้นการบำรุงรักษาและใช้ประโยชน์จากโครงข่ายหลักที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและให้ความสำคัญการก่อสร้างช่วงที่มีความสำคัญมากเป็นพิเศษ รวมทั้งการบูรณะลาดยางเส้นทางคมนาคมที่มีอยู่แล้วไปทั่วทุกอำเภอและกิ่งอำเภอ

- ขยายโครงข่ายบริการพื้นฐานใน "เขตเมือง" ให้สามารถรองรับการเติบโตของเมืองและให้การใช้ที่ดินเป็นระเบียบ

- เน้นการปรับปรุงโครงการสื่อสารซึ่งขาดแคลนมากเป็นพิเศษ โดยเฉพาะโทรศัพท์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

- ดำเนินการปรับโครงสร้างสาขาพลังงานให้สมดุลขึ้นต่อเนื่องจากแผนฯ ๕ โดยกำหนดเป้าหมายลดบทบาทสัดส่วนของการใช้น้ำมันลงให้เหลือร้อยละ ๓๕ ของการใช้พลังงานทั้งหมดในช่วงแผนฯ ๖ โดยการใช้ก๊าซธรรมชาติทดแทนน้ำมันมากขึ้น ซึ่งจำเป็นจะต้องพัฒนาเพิ่มอุปสงค์และแหล่งที่มาของก๊าซธรรมชาติทั้งบริเวณอ่าวไทย และบนบกมากขึ้น ตลอดจนปรับปรุงนโยบายการขยายกำลังการผลิตน้ำมันในประเทศอย่างเหมาะสม โดยพิจารณากำลังเหลือใช้ของประเทศผู้ค้าน้ำมันในต่างประเทศ



ข. ปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดบริการพื้นฐาน โดย

- ปรับปรุงค่าบริการให้เลี้ยงตัวเองได้ในเขตเมือง รัฐจะอุดหนุนเฉพาะโครงข่ายบริการพื้นฐาน "ในชนบท" เท่านั้น

- การเสียค่าบริการพื้นฐาน "ไม่จำเป็นต้องเป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศ" ให้ขึ้นอยู่กับต้นทุนการผลิตแต่ละพื้นที่ เช่น ประชาชนบท และการไฟฟ้าอุตสาหกรรม

- ปรับราคาขายปลีกผลิตภัณฑ์น้ำมันให้ยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อลดช่วงราคาขายปลีกระหว่างน้ำมันเบนซินกับน้ำมันดีเซลให้เหลือน้อยลง พิจารณาทบทวนกองทุนน้ำมัน และอาจพิจารณาเลิกนโยบายควบคุมราคาขายปลีกในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่๒ ตลอดทั้งจะหาวิธีที่จะลดการเจรจาเรื่องราคาให้ลดลงเพื่อเร่งพัฒนาแหล่งพลังงานในประเทศให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

- พัฒนาระบบโครงข่ายการคมนาคมทางอากาศ โดยมุ่งให้ประเทศไทยสามารถเป็นศูนย์กลางการขนส่งสินค้า และการคมนาคมทางอวกาศ

- พัฒนาขนส่งทางน้ำให้เป็นตัวเสริมวงจรการพาณิชย์ การส่งออกและการนำเข้าเพื่อประหยัดพลังงานและลดการพึ่งพาต่างชาติในการขนส่ง

ค. ปรับปรุงองค์การบริหารงานบริการพื้นฐานเศรษฐกิจ โดย

- ปรับองค์การบริหารภายใน และระเบียบให้เกิดความคล่องตัว

- รัฐไม่จำเป็นต้องผูกขาดการจัดบริการพื้นฐานเศรษฐกิจต่อไป โดยเน้นให้มีองค์กรจัดกร่วมทุนและเพิ่มบทบาทภาคเอกชนมากขึ้น

- ปรับบทบาทของรัฐและโครงสร้างการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ทางด้านการค้นหาแหล่ง และการผลิตพลังงาน การขนส่ง การกลั่น และการร่วมทุนในโครงการพลังงานและปิโตรเคมีอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงข้อจำกัดทางการเงินของประเทศและความคล่องตัวของภาคเอกชนเป็นหลัก ตลอดทั้งการปรับปรุงกฎหมายร่วมทุน ข้อผูกพันในการผลิต การคืนพื้นที่สัมปทานและข้อมูลในการสำรวจให้เป็นที่ "จูงใจ" ผู้ผลิต พลังงานของประเทศ และกำหนดสัดส่วนแบ่งที่รัฐบาลได้รับให้เชื่อมโยงกับอัตราการผลิตมากขึ้น

(๔) แผนพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มีมติคณะรัฐมนตรีมอบหมายให้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีฯ ยกร่างทิศทางและนำเสนองานฯ นายกรัฐมนตรี เพื่ออนุมัติต่อไป

(๕) แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ

การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจจำเป็นจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการให้มีการบริหารงานในเชิงธุรกิจที่สามารถจะแข่งขันและเลี้ยงตัวเองได้ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระการเงินจากรัฐบาลและเป็น

องค์ประกอบสำคัญที่จะเพิ่มฐานะการแข่งขันของประเทศในเชิงเศรษฐกิจและการค้าได้ดีขึ้นในอนาคต แผนพัฒนาวิสาหกิจจึงมีสาระสำคัญดังนี้

ก. คำเน้นนโยบายและมาตรการปรับปรุงวิสาหกิจต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ โดยเฉพาะในด้าน

- ใช้มาตรการประหยัดและลดต้นทุนการผลิตอย่างจริงจังให้มีรายได้เลี้ยงตนเองได้มากขึ้น เพื่อลดการอุดหนุนและกู้ยืม
- ดำเนินการแปรสภาพวิสาหกิจที่ดำเนินงานไม่ได้ผลต่อไป
- ยังคงบทบาทของรัฐทั้งหมดหรือบางส่วนในวิสาหกิจประเภทหารายได้และประเภทสังคมสงเคราะห์
- ปรับราคาสินค้าและบริการของวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค เพื่อให้เลี้ยงตัวเองได้
- ปรับปรุงระบบการควบคุมดูแลวิสาหกิจโดยองค์กรกลางให้รัดกุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยให้มีองค์กรกลางดูแลในระดับนโยบายและกระทรวงเจ้าสังกัดดูแลในระดับปฏิบัติ

ข. เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของวิสาหกิจ โดย

- เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและหารายได้ส่งรัฐให้มากขึ้น โดยเฉพาะวิสาหกิจประเภทที่เป็นกิจการผูกขาด
- วิสาหกิจจะต้องปรับแผนลงทุนของตนเองให้มีสัดส่วนทุนและการก่อหนี้ที่เหมาะสม และจะต้องเพิ่มสัดส่วนการลงทุนจากรายได้ของตนเองมากขึ้น
- ลดหรือเลิกค่าประกันเงินกู้ให้แก่วิสาหกิจ เพื่อให้มีการลงทุนเฉพาะในโครงการที่มีผลตอบแทนที่สูงพอ เป็นที่ยอมรับของแหล่งเงินกู้

ค. ปรับปรุงระบบการบริหารงานวิสาหกิจให้เข้มแข็ง และมีการตักตวงกำไร โดย

- ลดบทบาทวิสาหกิจประเภทอุตสาหกรรมหรือกิจการบริการพื้นฐานบางประเภทที่เอกชนสามารถทำได้ดีกว่าโดยให้เอกชนเข้าร่วมทุน เข้ารับโอนบางส่วนหรือทั้งหมดไป
- ส่วนกิจการอุตสาหกรรมหลักใหม่ ๆ ที่รัฐจำเป็นต้องมีบทบาทในระยะแรก ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องการเงินลงทุนและเทคโนโลยีสูง วิสาหกิจอาจจะเข้าร่วมทุนได้ในอุตสาหกรรมหลักใหม่ ๆ ดังกล่าว ในระยะเวลาที่กำหนด
- วิสาหกิจจะต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากกระทรวงเจ้าสังกัดและองค์กรกลาง โดยกำหนดให้มีแผนวิสาหกิจและมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพเชิงธุรกิจมากขึ้น

(๑๐) แผนปรับปรุงการบริหารและบทบาทของวิสาหกิจในการพัฒนาประเทศ

เพื่อให้การดำเนินงานทั้ง ๕ แผนงานข้างต้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายส่วนรวมที่กำหนดไว้ จำเป็นจะต้องปรับปรุงระบบบริหารงานในภาครัฐบาลให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและครบวงจร แผนปรับปรุงการบริหาร จึงมีสาระสำคัญดังนี้

ก. ดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ โดยเฉพาะในด้าน

- สนับสนุนกลไกการประสานงานของหน่วยงานกลางในเรื่องการวางแผน การจัดสรรรายจ่าย การจัดสรรกำลังคน และการระดมรายได้ให้สอดคล้องเป็นขบวนการเดียวกัน

- สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชน และขยายการดำเนินงานให้ออกไปสู่ส่วนภูมิภาคมากขึ้น
- สนับสนุนระบบการบริหารงานตามแผนพัฒนาชนบท
- สนับสนุนระบบการบริหารงานตามแผนพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก
- สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนเตรียมพร้อมแห่งชาติ



- จัดให้มีระบบการวางแผน และบริหารนโยบายด้านการพลังงานให้มีเอกภาพภายใต้องค์กรกลางเดียวกัน
- จัดให้มีการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร
- ปรับปรุงโครงสร้าง องค์กรและกำลังคนของการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดการประหยัด ขจัดความซ้ำซ้อนและมีประสิทธิภาพ
- สร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชนโดยประสานแผนประชาสัมพันธ์แห่งชาติให้เข้ากับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ รวมทั้งภาครัฐบาลและเอกชน

ค. ปรับบทบาทของรัฐเพื่อสนับสนุนกำลังทุกฝ่ายในการพัฒนา โดย

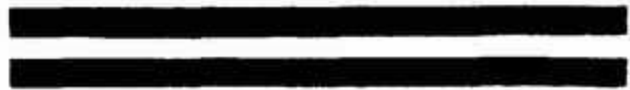
- รัฐจะทำหน้าที่เป็นผู้ส่งเสริมหรือแทนกระตุ้นมากกว่าเข้าไปแทรกแซงหรือลงทุนผลิตและจำหน่ายเอง
- ลดความไม่เหมาะสม (บิดเบือน) ทางเศรษฐกิจและราคาในประเทศ
- แบ่งภาระในการพัฒนาประเทศ ระหว่างรัฐบาล องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนให้เหมาะสม



ข. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานให้สามารถแปลงนโยบายสู่ภาคปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น โดย

- กำหนดกลไกการประสานแผนปฏิบัติการ
- จัดระบบกลไกการนำแผนและนโยบายสู่ภาคปฏิบัติในระดับภูมิภาคและท้องถิ่น

บทความวิชาการ



การปฏิรูประบบ



ราชการพลเรือน



ในสหรัฐอเมริกา



โสรัจ สุจริตกุล*

(ต่อจากฉบับที่แล้ว)

สรุปคำอภิปรายของ ศาสตราจารย์
อู๋ซิน แมคเกรเกอร์ แห่งมหาวิทยาลัยอินเดียน่า
ครั้งนี้

ในปี พ.ศ. ๒๕๒๑ รัฐบาลกลางสหรัฐ ได้ทำ
การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของประเทศ
ครั้งใหญ่ โดยการออกกฎหมายฉบับหนึ่งเรียกว่า
“พระราชบัญญัติปรับปรุงระบบราชการพลเรือน”

สาเหตุที่ต้องออกกฎหมายฉบับดังกล่าวนี้เนื่องจาก
ทางการสหรัฐเห็นว่า คนนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด
ในการบริหารงาน คนคือทรัพยากรอย่างหนึ่งเช่น
เดียวกับเงินหรือวัสดุสิ่งของเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ
จึงจำเป็นจะต้องมีระบบจัดการทรัพยากรมนุษย์
ดังกล่าวให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เช่น ถ้าหน่วยงาน
มีภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งที่จะต้องดำเนินการ การจัด
การทรัพยากรมนุษย์ก็คือ ทำอย่างไรจึงจะวางแผนให้
ได้คนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานซึ่งจะต้องมีการวาง
แผนกำลังคนโดยการ

*เลขาธิการ ก.พ.

๑. กำหนดตำแหน่ง งานและจำนวนกับ
ประเภทและคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่ง
งานเหล่านั้น

๒. สรรหาคนที่เหมาะสมกับงาน

๓. พัฒนาคนที่หามาได้ให้รู้ว่างานที่มอบ
หมายให้ปฏิบัตินั้นมีวัตถุประสงค์อย่างไร จะมี
ประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือองค์การอย่างไร

๔. อุใจให้คนที่บรรจุเข้ามามีความตั้งใจและ
เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ
ได้ประโยชน์ต่อองค์การอย่างต่อเนื่องกันไป ทำอย่างไร
จึงจะให้ค่าตอบแทน ให้รางวัลให้การจูงใจเขาอย่าง
เหมาะสม ตลอดจนทำอย่างไรจึงจะแก้ปัญหาเรื่องคน
ที่ขาดความสามารถหรือไม่เหมาะสมกับงานได้



เรื่องดังกล่าวเหล่านี้จำเป็นต้องใช้หลักวิธีการ
บริหารและความยืดหยุ่นในการบริหาร การจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกับการจัดการเกี่ยวกับเงิน
เหมือนกัน แต่ปรากฏว่า ระบบการบริหารงานบุคคล
ของสหรัฐก่อนการเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ. ๒๕๒๑
มีปัญหาและอุปสรรคมาก ซึ่งปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุ
สำคัญ ๔ ประการ สรุปได้ดังนี้

๑. ระบบเดิมของสหรัฐนั้นเน้นหนักด้านการ
ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบมากเกินไป เช่น การบรรจุ
การแต่งตั้ง วินัย การให้คุณให้โทษ จะต้องดำเนินการ
ตามกฎหมายและระเบียบโดยเคร่งครัดโดยไม่ได้คำนึงถึงว่ากฎ
ระเบียบเหล่านั้นเป็นอุปสรรคต่อการจัดการทรัพยากร
มนุษย์เพื่อบริหารงานให้ได้ประสิทธิผลเท่าที่ควรหรือไม่
ก.พ.จึงกลายเป็นหน่วยงานที่บริหารงานเพื่อให้
เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบเกี่ยวกับข้าราชการ
พลเรือนเท่านั้น ไม่ใช่หน่วยงานที่จะพัฒนาระบบ
พัฒนาคนหรือริเริ่มขึ้นมา และช่วยเหลือในการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐบาลอย่างที่ดีควรจะเป็น

๒. ก.พ. ออกกฎ ก.พ.มากมาย การที่กระทรวง
ทบวงกรมต่าง ๆ และ ก.พ.เองจำเป็นต้องปฏิบัติ
ตามกฎหมาย ก.พ. เหล่านั้น ทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่าย
มหาศาล เช่น การจะบรรจุบุคคลเข้ารับราชการจะต้อง
เสียเวลา มีวิธีการบรรจุสลับซับซ้อนซึ่งกว่าจะได้คน
ก็ต้องใช้เวลานาน ไม่เหมือนการบรรจุคนในองค์การ
ธุรกิจ ซึ่งบางครั้งในการบรรจุคนในตำแหน่งบาง
ตำแหน่งที่ต้องการคนที่หายาก และคนดีมีความ
สามารถมาทำงานก็สู้อค์การธุรกิจไม่ได้ เนื่องจาก
องค์การธุรกิจมีวิธีการบรรจุที่รวดเร็วมาก ทาง ก.พ.
นั้นกว่าจะได้คน องค์การธุรกิจก็ชิงเอาตัวไปก่อนแล้ว
เป็นต้น

๓. มีปัญหาเกี่ยวกับนักบริหารระดับสูงใน
ราชการพลเรือนของรัฐบาลกลางสหรัฐ กล่าวคือ
ระบบที่ใช้อยู่ก่อนการปฏิรูปลนั้น นักบริหารระดับสูง
ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งทางการเมือง แต่งตั้งโดยเหตุผล
ทางการเมือง ทำให้ไม่ได้ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์
ที่ต่อเนื่องเหมาะสมพอในการที่จะช่วยให้ข้อมูลและ
ความคิดในการกำหนดนโยบายของรัฐ ตลอดจนการ
กำหนดวิธีดำเนินการตามนโยบายนั้น ๆ การกำหนดค
นโยบายระดับสูงดังกล่าวของรัฐบาลกลางสหรัฐ
จึงมีจุดอ่อนมากถึงกับมีผู้กล่าวว่าเป็นจุดอ่อนที่สุด
ของการบริหารงานของรัฐบาลกลางสหรัฐ



๔. ระบบการบริหารงานบุคคลของรัฐบาลกลางสหรัฐก่อนการปฏิรูปไม่ได้เป็นระบบที่มุ่งใจให้ข้าราชการทำงานอย่างเต็มที่ คือเขาถือหลักว่าการที่จะมุ่งใจให้ข้าราชการทำงานอย่างเต็มที่นั้น จะต้องมียุทธวิธีคัดเลือกกลับกรองออกมาให้ได้ว่า ใครทำงานมากใครทำงานดี แล้วให้รางวัลอย่างเต็มที่เป็นพิเศษ ให้เห็นได้ชัดว่าได้รางวัลเป็นกอบเป็นกำมากกว่าคนที่มียผลงานปกติ สำหรับผู้ที่ไม่มีผลงานนั้นก็จะต้องมีระบบที่จะไม่ให้ขึ้นเงินเดือนหรือทำยที่สุดก็ต้องให้ออกจากราชการไปเสียเหล่านี้เป็นต้น แต่ระบบเดิมไม่มียุทธวิธีมุ่งใจที่เป็นไปตามหลักการนี้

ด้วยเหตุผลทั้ง ๔ ประการดังกล่าวข้างต้น จึงได้มีการออกกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูประบบราชการพลเรือนของรัฐบาลกลางสหรัฐขึ้นมา ในปี พ.ศ. ๒๕๒๑ มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๑. จัดการให้มีระบบประเมินผลงานซึ่งอาจให้ค่าตอบแทนแก่ผู้มีผลงานดีเด่นได้เป็นพิเศษ

๒. จัดตั้งกลุ่มนักบริหารระดับสูง ในรัฐบาลกลางของสหรัฐขึ้นมาใหม่

๓. กำหนดให้มีการปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่องตลอดไป

๔. ยุบเลิก ก.พ. และตั้งหน่วยงานใหม่เพื่อทำหน้าที่แทน ก.พ. ๓ หน่วยงาน คือ

๑) สำนักงานบริหารงานบุคคล เป็นสำนักงานบริหารกำลังคนของรัฐบาลกลางสหรัฐ เรียกชื่อว่า The US Office of Personnel Management หรือ OPM

๒) คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เป็นหน่วยงานอิสระที่ตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตัดสินวินิจฉัยคำอุทธรณ์ร้องทุกข์และเรื่องวินัยของข้าราชการตลอดจนมีหน้าที่สอบสวนคำร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายและระบบคุณธรรม คณะกรรมการนี้เรียกว่า The Merit System Protection Board หรือ MSPB

๓) องค์การแรงงานสัมพันธ์ ในรัฐบาลกลางสหรัฐได้เปิดโอกาสให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในราชการพลเรือนได้ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีองค์การที่เป็นผู้ดำเนินการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่าย

พนักงานกับฝ่ายรัฐบาลเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง สวัสดิภาพ สวัสดิการ และเงื่อนไขในการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการกลางฝ่ายที่สามในการยุติข้อพิพาทแรงงานด้วย องค์การนี้เรียกว่า The Federal Labour Relations Authority หรือ FLRA

บริหารระดับสูงในระบบเดิมมีประสบการณ์ในราชการ โดยเฉลี่ยเพียงคนละ ๒ ปีเท่านั้น กฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปฯ จึงได้ยกเลิกระบบเดิมเสีย แล้วสร้างกลุ่มนักบริหารระดับสูงขึ้นมาใหม่ เรียกว่า Senior Executive Service (SES) โดยมีการบังคับว่าการแต่งตั้งนัก



ในเรื่องที่ ๒ นั้น เดิมรัฐบาลกลางมีนักบริหารระดับสูงอยู่ประมาณ ๗๐๐ ตำแหน่ง ซึ่งได้แก่ตำแหน่ง ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดีและรองอธิบดี ในจำนวนนี้ ๙๐% เป็นตำแหน่งข้าราชการการเมืองที่แต่งตั้งโดยประธานาธิบดี ข้าราชการประจำส่วนใหญ่ขึ้นได้สูงสุดเพียงตำแหน่ง "ผู้ช่วยอธิบดีฝ่ายบริหาร" หรือ "ผู้ช่วยปลัดกระทรวงฝ่ายบริหาร" เท่านั้น ตำแหน่งนักบริหารระดับสูง เดิมจึงเป็นตำแหน่งการเมืองอยู่ที่ไหนก็อยู่ที่นั่น จะย้ายโอนหรือสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้อย่างลำบากมาก ด้วยเหตุนี้ผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับสูงส่วนใหญ่จึงไม่ค่อยจะมีประสบการณ์ในด้านการบริหารงาน ด้านการแก้ปัญหาและการจัดทำนโยบายการบริหารงานระดับสูงมากนัก ปรากฏข้อมูลว่าส่วนใหญ่ของนัก

บริหารระดับสูงจะต้องแต่งตั้งจากข้าราชการประจำ ไม่ต่ำกว่า ๙๐% จะแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกผู้ที่ไม่ได้เป็นข้าราชการประจำได้ไม่เกิน ๑๐% เท่านั้น ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งนักบริหารระดับสูง จะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลา ๑ ปีเสียก่อน ถ้าไม่ผ่านการทดลองจะต้องย้ายออกไปอยู่ตำแหน่งอื่น ตำแหน่งนักบริหารระดับสูงนี้เป็นตำแหน่งประจำตัวเหมือนชั้นยศ คือทางราชการจะแต่งตั้งให้ไปทำงานในหน้าที่ใดก็ได้ โดยเงินเดือนและสิทธิประโยชน์จะได้เหมือนเดิม นักบริหารระดับสูงจะต้องถูกประเมินผลงานทุกปี ถ้าทำงานดีมีผลงานสูงก็อาจจะได้เงินเดือนขึ้น ได้โบนัส หรือได้เลื่อนระดับขึ้นไปตามควรแก่กรณี แต่ถ้าผลงานไม่ดีก็อาจถูกให้ออกจากกลุ่มตำแหน่งนักบริหารระดับสูงไป

ผลการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนี้ทำให้นักบริหารระดับสูงของสหรัฐเปลี่ยนโฉมหน้าไปมากคือ จากเดิมเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์และความชำนาญงานต่ำมาก ในด้านการบริหารราชการ การจัดทำนโยบายและแผนงานของรัฐ แต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแล้วก็ทำให้ต้องแต่งตั้งจากข้าราชการประจำที่มีประสบการณ์ ข้าราชการระดับสูงของรัฐบาลกลางสหรัฐจึงกลายเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์สูงมากกว่าเดิมเป็นอันมาก

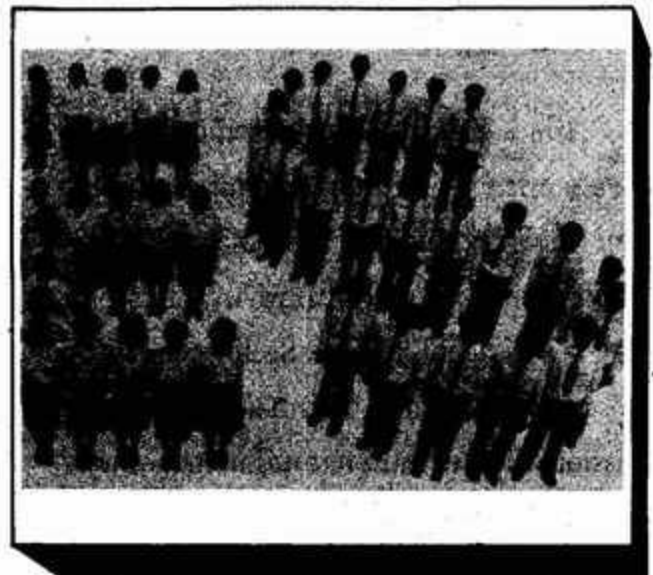
ส่วนสำนักงานบริหารงานบุคคล หรือ OPM นั้น ได้เปลี่ยนโฉมหน้าจากองค์การที่เน้นในด้านการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้กรมกองต่าง ๆ ปฏิบัติ กลายมาเป็นสำนักงานจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของรัฐบาลกลาง OPM เป็นแหล่งข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับกำลังคนของรัฐ และเป็นศูนย์การบริหารงานกำลังคนของรัฐให้ได้ประโยชน์เต็มที่ พร้อมกันนี้ก็กลายเป็นองค์การที่ให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคลให้แก่กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ด้วย

สำนักงานบริหารงานบุคคลนี้ ยังมีความรับผิดชอบสำคัญอีกด้านหนึ่งคือ การจัดการเกี่ยวกับกลุ่มนักบริหารระดับสูง (SES) ที่จะหาทางให้นักบริหารระดับสูงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมที่จะทำหน้าที่บริหารงานระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลดีเป็นพิเศษ

สำนักงานบริหารงานบุคคลได้ค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้อยู่เดิมนั้นมีปัญหาอะไรบ้าง เช่นในเรื่องการจำแนกตำแหน่ง การบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน การประเมินผลงาน และการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งระบบเดิมนั้นเป็นปัญหาและเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานของรัฐบาลกลางอยู่มาก สำนักงานบริหารงานบุคคลมีหน้าที่ที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงระบบระเบียบต่าง ๆ เหล่านี้ให้ทันสมัย

และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากขึ้น ซึ่งจุดเน้นสำหรับการปฏิรูปในเรื่องนี้นั้นก็เพื่อให้สำนักงานบริหารงานบุคคลเป็นองค์การสำคัญที่จะเปลี่ยนและปรับปรุงให้ข้าราชการของสหรัฐมีผลงาน มีความรู้ความสามารถ และสมรรถภาพเหมือนกันกับพนักงานที่มีสมรรถภาพของบริษัทห้างร้านเอกชนต่าง ๆ

สำหรับในเรื่องการประเมินผลงานแบบใหม่นั้น ได้มีการปรับปรุงระบบการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ถ้าผลงานดีเด่นก็อาจจะเพิ่มเงินพิเศษให้ เช่น จ่ายเงินโบนัส หรือดำเนินการอย่างอื่นที่จะให้ผู้มีผลงานดีเด่นได้มีทางเลือกหน้าในการงานและมีค่าตอบแทนหรือรางวัลอย่างอื่น ๆ เป็นพิเศษนอกเหนือจากปกติได้



กฎหมายว่าด้วยการปฏิรูประบบราชการพลเรือนของรัฐบาลกลางสหรัฐนี้ได้ออกมาใช้ประมาณ ๗ ปีแล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งปรากฏว่า การปฏิรูปยังคงดำเนินการอยู่ต่อเนื่องกันไป เพราะระบบราชการพลเรือนของรัฐบาลกลางสหรัฐใหญ่โตกว้างขวางมาก มีข้าราชการและพนักงานของรัฐทั้งสิ้น ๒ ล้าน ๗ แสนคน และมีหน่วยงานต่าง ๆ เป็นพัน ๆ หน่วย ปรากฏว่าการปฏิรูปมีปัญหาและอุปสรรคมาก เมื่อเร็ว ๆ นี้ก็ได้มีการศึกษาว่าการปฏิรูปครั้งนี้ได้ผลดีเพียง

โต ผลของการศึกษามีหนังสือเล่มหนึ่งแต่งโดย นายรูต สมิธ กับนายเจมส์ แครอล ออกเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๕ และอีกเล่มหนึ่งมีนายชาลส์ ลีวาย เป็นบรรณาธิการ ออกเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๘ นี้เอง หนังสือทั้ง ๒ เล่ม ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานระหว่างสำนักงานบริหารงานบุคคลกับกรมกองต่าง ๆ ยังมีปัญหาอยู่และมีปัญหามากโดยเฉพาะในเรื่องการกระจายอำนาจจากสำนักงานนี้ไปสู่กรมกองต่าง ๆ ทั้งสองเล่ม วิจารณ์ต่อไปว่า สำนักงานบริหารงานบุคคลหรือ OPM ไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการบริหารกำลังคนของประธานาธิบดีที่ดีพอ หรือไม่มีโครงการและแผนงานในการปรับปรุงกำลังคนที่ดีเท่าที่ควร ทำให้การใช้งากำลังคนของรัฐบาลกลางสหรัฐไม่ได้ประโยชน์อย่างเต็มที่เท่าที่คาดการณ์ไว้



เมื่อ ๓ ปีที่แล้วมา คือในเดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๕ ประธานาธิบดีเรแกนได้ตั้งคณะทำงานขึ้นมา คณะหนึ่งเรียกว่า คณะทำงานภาคเอกชนเพื่อสำรวจเกี่ยวกับการควบคุมค่าใช้จ่ายในราชการ ภาษาอังกฤษเรียกว่า President Private Sector Survey on Cost Control เรียกย่อ ๆ ว่า The Great Commission มีหัวหน้าคณะทำงานชื่อนายเจ. ปีเตอร์ เกรท คณะทำงานมีคนทำงานทั้งสิ้น ๒,๐๐๐ คน มีโครงการศึกษาข้อมูล ๓๖ โครงการ ระยะเวลาทำงาน ๑๘ เดือน สิ้นค่าใช้จ่ายไปทั้งหมด ๗๕ ล้านดอลลาร์สหรัฐ มีรายงานผลงานออกมารวม ๔๗ เรื่อง ซึ่งประกอบด้วยข้อเสนอแนะต่าง ๆ ประมาณ ๒,๕๐๐ รายการ ในข้อเสนอแนะเหล่านี้คณะทำงานคาดว่าจะทำตามแล้วภายใน ๓ ปี จะประหยัดเงินรัฐบาลได้ถึง ๔,๒๕๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในจำนวนนี้สำหรับการบริหารงานอย่างเดียว คณะทำงานคาดว่าจะประหยัดได้ ๙๑๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี ส่วนใหญ่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบบริหารเรื่องบำนาญและเกษียณอายุ เงินเดือนและค่าตอบแทน

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การจ้างให้เอกชนทำงานแทนรัฐบาลในบางเรื่อง การพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการ การวางแผนงาน แผนบริหารงานบุคคล และการเพิ่มผลงาน เป็นต้น

นายแมคเกรเกอร์ ผู้อภิปรายกล่าวต่อไปว่า ข้อเสนอแนะของ The Great Commission นี้บุคคลในวงการรัฐบาลและวงกรมมหาวิทยาลัยยังมีข้อสงสัยอยู่มากว่าจะปฏิบัติเช่นนั้นได้จริงหรือไม่ เมื่อปฏิรูปแล้วจะประหยัดงบประมาณ จะได้คนดีมีคุณภาพ จะใช้ประโยชน์กำลังคนได้เต็มที่ ตามที่ได้เสนอมาหรือไม่ จึงเป็นเรื่องที่กำลังรอดูกันอยู่



เทคนิคบริหาร

เทคนิค การนำเฟด็จศึก :

ดร. สุวัฐ ศิลปอนันต์*

นักบริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำ เป็น “ผู้นำ-ผู้บริหาร” ผู้เขียนเชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างได้หรือพัฒนาได้ ความสามารถในการนำที่ดีเกิดจากหลายฐาน เช่น ความเชี่ยวชาญเชิงเทคนิค การนำความสามารถในการทำให้งานเสร็จ การมีคุณสมบัติที่คนเคารพและนับถือได้ และความสามารถในการฝึกและพัฒนาผู้อื่น ผมพยายามจะตอบคำถามหลายข้อ ลวดลายหรือสไตล์การนำที่ดีมีประสิทธิภาพมีอะไรบ้าง ผู้นำที่ดีจะต้องใช้สไตล์การนำอย่างใดอย่างหนึ่งหรืออย่างไร ลูกน้องคาดหวังอะไรจากผู้นำเขาต้องการให้ผู้นำเป็นอย่างไร ทำอะไรอย่างไร นักบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร ถัดจากนั้นก็

เทคนิคและกลเม็ดในการนำในสถานการณ์ต่างๆ เช่น เมื่อท่านต้องการคนอาสางานจะทำอย่างไร เมื่อลูกน้องชักอวยากลองของลองดี ทำทนายการบริหารของท่าน ท่านจะทำอย่างไรเมื่อท่านต้องการจะรณรงค์งานสำคัญ ท่านต้องการความร่วมมือสนับสนุน ท่านจะใช้เทคนิคอย่างไร ทำไมคนจึงทำงาน ตัวทำลายแรงจูงใจมีอะไรบ้าง เมื่อจำเป็นต้องตำหนิและวิจารณ์งานของลูกน้อง ท่านจะใช้เทคนิคอะไร ลูกน้องเชิงงาน ท่านจะทำอย่างไร

ตอนสุดท้ายผู้เขียนเสนอเทคนิคและเครื่องมือในการตรวจสอบตนเองว่า ท่านได้ผลงานจากการบริหารของท่านเพียงใด

สไตล์การนำ

ผู้บริหารจะทำงานกับลูกน้องที่มีประสบการณ์ กับลูกน้องใหม่เหมือนกันหรือไม่? การบริหารกลุ่มแรงงานกับกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ จะใช้แบบเดียวกันดีไหม? บุคลิกลักษณะของลูกน้องนานาชาติจะทำให้ นายทำงานกับเขาแตกต่างกันหรือไม่?

เรารู้มานานแล้วว่าสไตล์การนำมี 3 แบบ

- 1) การนำแบบอิตาเลียน
- 2) การนำแบบประชาธิปไตย
- 3) การนำแบบเสรี

การนำแต่ละแบบ จะทำให้เกิดบรรยากาศ พฤติกรรม ความรู้สึก และความสำเร็จแตกต่างกัน มาก

แบบอิตาเลียน ลูกน้องชอบทะเลาะเบาะแว้ง และก้าวร้าว บางคนจะแขวนชีวิตอยู่กับผู้นำอย่างเด็ดขาด คอยแต่คำสั่งและคอยทำตามทำเดียว เมื่อผู้บริหารไม่อยู่งานชะงักงัน งานจะก้าวหน้าในอัตราพอประมาณ

แบบประชาธิปไตย แต่ละคนเข้ากันและกันได้ ดีแบบเพื่อนฝูง มีความเป็นกันเองกับผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องเป็นแบบธรรมชาติ 7 งานก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วและสืบเนื่องกันไปเรื่อย ๆ แม้นายจะไม่อยู่ก็ตาม

แบบเสรี งานเดินไปแบบช้า ๆ ตามบุญตามกรรม แม้จะมีกิจกรรมอยู่มากแต่ก็ไม่ค่อยเกิดผล เวลาส่วนใหญ่สูญญากับการทะเลาะเบาะแว้งและการ พุดคุยระหว่างพนักงาน ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องส่วนตัวสิ้นเชิง

เราอาจจะถือว่า ลักษณะการนำทั้งสามแบบนี้ เป็นเครื่องมือทำมาหากินของผู้นำทางบริหาร ก่อนนี้ เคยเข้าใจว่า การนำแต่ละแบบแต่ละสไตล์แยกต่างหากจากกัน คือใครถนัดแบบไหนก็เลือกใช้เลือกเป็นผู้บริหารแบบนั้น

แต่ที่จริงแล้ว แนวที่ถูกต้อง ผู้บริหารไม่ต้องเลือกว่าตนจะเป็นผู้บริหารแบบอิตาเลียนโดย...ประชาธิปไตย...หรือแบบเสรี เป็นมันทั้ง ๓ แบบนั้นแหละครับ จะเลือกใช้แบบไหน เมื่อไร อย่างไร ก็แล้วแต่ เหตุการณ์ที่ครับ เหมือนเวลาท่านตีกอล์ฟไม้ทั้ง ๑๔ อันในถุงมันก็เลือกใช้ทั้งนั้น แล้วแต่จะตีลูกสูงลูกต่ำ ลูกสั้นลูกยาว ตีกลางสนามหรือเดาะลูกลงหลุม จะไปเลือกใช้ไม้ใดไม้หนึ่งตลอดการเล่น...ท่านเห็นจะต้องผูกคอตาย การทำไร่นาทำเกษตรก็เหมือนกัน มีเครื่องมือหลายอย่าง จอบ เสียม วัควาย ไถ พลั่ว และอื่น ๆ รวมทั้งมือของตัวเอง จะใช้เครื่องมือใดมันก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความมุ่งหมายที่จะใช้ทำให้เกิดผลอะไร ตัดหญ้าก็ต้องมีด ขุดดินก็ต้องจอบ แต่งร่องเห็นต้องเป็นเสียม รดน้ำก็ต้องบัวลึกลับ จะไปใช้จอบได้อย่างไร พอปลูกนี่ก็ต้องมีละ พอพลิกดิน ลานกว้าง ๆ ก็หนีไม่พ้นไถ...จริงไหมครับ จะไปมัวใช้จอบเห็นจะหลังหักพบบานเสียก่อนจะได้กินผล

เห็นไหมว่าแนวสไตล์การบริหารต้องใช้เครื่องมือหลายอย่างประกอบกัน

ดูกรณีบริหารของคุณเสรี.....

เขาสั่ง (วิธีอิตาเลียน) เลขานุการของเขาให้เขียนรายงาน

เขาหารือ (วิธีประชาธิปไตย) ลูกน้องของเขาว่าทำอย่างไรจึงจะประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงานได้

เขาเสนอความเห็น (วิธีเสรี) กับผู้ช่วยของเขาว่า ถ้าจะคิดหาทางที่ประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงานเสียหน่อยก็จะได้

การนำแบบคุณเสรีนี้ชี้ให้เห็นว่า ความสามารถของผู้บริหารอยู่ตรงที่ว่าเขารู้ว่าจะใช้การบริหารวิธีใดเมื่อไร เขาจะนำเทคนิคบริหารแบบอิตาเลียนโดยประชาธิปไตย และแบบเสรีมาปรับใช้ในสถานการณ์ใดจึงจะเหมาะสม

จะใช้สไตล์ใดเมื่อไร

เมื่อรู้วิธีการบริหาร ๓ แบบแล้ว ก็เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะใช้วิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น เมื่อจะปรับใช้ให้เหมาะกับบุคลิกภาพของคน

ลูกน้องที่ตะแคงข้างให้นาย คนที่ชอบขุดนาย ค้านนาย มันต้องเจอไม้คตคาริปโตย จึงจะได้ผล ในขณะที่เขาใจมตินินทาว่าอำนาจ (ผู้บริหาร) แต่เขาก็เคารพอำนาจ ดังนั้น ลักษณะตะแคงข้างของเขาจึงต้องเจอกับอำนาจ ลักษณะการนำแบบอิตตาคาริปโตยจะนำมาใช้เพื่อให้ความก้าวร้าวและพลังของผู้บริหารทำให้เกิดผลทางสร้างสรรค์

คนที่มีใจแบบหมูพวก ลูกน้องที่ชอบทำงานเป็นทีมเป็นกลุ่ม อาจจะทำงานได้ดีที่สุดหากได้รับการนำแบบประชาธิปไตย คนแบบนี้ไม่ค่อยชอบคำสั่ง เห็นว่างานเป็นเรื่องของคนเป็นกลุ่ม และมักจะถือว่าเป้าหมายของกลุ่มเป็นเป้าหมายของตน

นักเดี่ยว คนที่ชอบเล่นแบบเดี่ยว มักจะทำงานได้ผลภายใต้การนำแบบเสรี คนพวกนี้ชอบสร้างวิธีการและแนวความคิดของตนขึ้นมาเอง เรายังยอมให้เขาใช้หัวของเขาให้มาก เขาก็ยังมีอิสระที่จะคิดสร้างสรรค์มากขึ้นเพียงนั้น

นอกจากจะใช้ภาวะผู้นำตามบุคลิกลักษณะของคนแล้ว เรายังสามารถนำมาใช้กับชนิดของปฏิภริยาสนองตอบที่ผู้บริหารต้องการได้ด้วย ถ้าต้องการ

การทำตาม ถ้าลูกน้องหรือกลุ่มลูกน้องทำงานที่เหมือน ๆ กันเป็นประจำวันมีเป้าหมายที่ชัดเจน วิธีอิตตาคาริปโตยย่อมจะเหมาะ

ความร่วมมือ เมื่อมีคำสั่งเร่งด่วน ทำให้กลุ่มต้องเจอแรงกดดันทำงานมากกว่ามาตรฐานปรกติ การเรียกกลุ่มประชุมร่วมอธิบายเหตุวิกฤตเร่งด่วนให้

เข้าใจ ขอร้องขอความช่วยเหลือ ขอความเห็นแบบประชาธิปไตย จะช่วยให้งานเสร็จตามเป้าหมายได้ดีที่สุด

การริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อเราต้องการผลผลิต เราอาจทำได้บ้างด้วยวิธีอิตตาคาริปโตย ถ้าต้องการวิธีการก็อาจทำได้ด้วยวิธีประชาธิปไตย แต่การริเริ่มสร้างสรรค์นี้เป็นปัญหาอีกแบบ ถ้าเราต้องการแนวคิดและความเห็นใหม่ ๆ การนำแบบเสรีมักจะได้ผลที่สุด

ความคาดหวังของลูกน้องจากตัวผู้บริหาร

มีกฎแจสำคัญอะไรบ้างไหม ว่าเราควรแสดงความเป็นผู้นำอย่างไรในหน่วยงาน และลูกน้องทั้งหลายคาดหวังอะไรจากผู้นำของเขา...ผู้บริหารนะ? มี ๒ ทางครับ

กฎแจดอกที่หนึ่ง ดูซิว่าคนทำงานเขาคาดหวังอะไรจากนาย ต่อไปนี่คือคำตอบที่ได้จากการสำรวจและวิจัย...

● **ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค** ลูกน้องคาดหวังว่านายจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานของเขา พวกเขาจะได้เรียนจากนาย เพราะเขาอยากรู้ว่า งานของพวกเขาจะต้องทำงานอย่างไร

● **การวางแผน** การวางแผนของนายชี้ให้เห็นว่า งานไหนจะต้องเสร็จ เมื่อใด นายได้เตรียมมาก่อนแล้วว่า ผู้คนมีพรักพร้อมแล้ว เครื่องมือเครื่องไม้และอุปกรณ์ก็พร้อม วัสดุและเครื่องอำนวยความสะดวกทั้งหลายพร้อม จะเอาอะไรอีกล่ะมีพร้อมทันเวลาทันการ

● **การตัดสินใจเด็ดขาด** ลูกน้องอาจจะไม่ชอบคำตอบ แต่เขาก็ได้คำตอบ ผู้บริหารต้องตัดสินใจ ดีแล้วก็ต้องตัดสินใจ

● **ความยุติธรรม** นายต้องยุติธรรม นี่มิได้หมายความว่า นายจะต้องทำกับลูกน้องทุกคนให้เหมือนกัน ตรงกันข้าม นายจะต้องทำกับลูกน้องแต่ละคนต่าง ๆ กัน แต่การทำนั้น ๆ ยุติธรรม ตามความสามารถ หน้าที่ และผลงานของแต่ละคน

● **ความรักลูกน้องอย่างจริงใจ** นายรู้เพื่อลูกน้อง เขาอาจจะไม่เห็นด้วยกับความต้องการของลูกน้อง แต่ถ้าลูกน้องยืนยันยืนกราน นายก็ต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะนำเรื่องของลูกน้องไปเสนอเบื้องบนอย่างยุติธรรม

● **ความเสมอต้นเสมอปลาย** นายเป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย ดังที่หัวหน้างานคนหนึ่งกล่าวว่า “ผมได้เรียนรู้อย่างหนึ่งว่า ผมสามารถทำงานกับนายใจเสาะได้...ถ้าเขาใจเสาะโดยสม่ำเสมอ แต่ผมทำงานกับนายชนิดที่วันนี้เป็นคนดีแสดดี แต่รุ่งขึ้นอีกวันเป็นอย่างอื่นไปเสียอีก...ไม่ได้ คนแบบนี้เดาไม่ออก”

● **เข้ากับฝ่ายบริหารเบื้องบนได้ดี** ความยกย่องนับถือ ฐานะทางสังคมและศักดิ์ศรีของคนในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากความยกย่องนับถือฐานะและศักดิ์ศรีที่นายของตนได้รับจากเบื้องบน คิดดูให้ซึ่งเกิดครับ ถ้านายมีปัญหาขัดแย้งกับฝ่ายบริหารเบื้องบน ลูกน้องที่ทำงานภายใต้คนนั้นจะรู้สึกว่าคุณก็มีความขัดแย้งกับเบื้องบนด้วย เรื่องนี้เห็นจะเข้าใจกันคืออยู่แล้ว เมื่อใดที่ผู้บริหารมีปัญหาขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร หน่วยงานจะต้องรีบก้าวเข้ามาแก้ไขสถานการณ์ หรือไม่ก็ต้องกำจัดผู้บริหารคนนั้นไปเสีย ไม่งั้นยุ่งยากแน่ ๆ ถ้าไม่ดำเนินการจะทำให้เกิดปัญหา

เรื่องขวัญของพนักงานในหน่วยงานนั้น จะทำให้มีคนย้ายออก ลาออก งานไม่เดิน ล่าช้า ขาดงานมาก และปัญหาอื่น ๆ อีกร้อยแปดเกี่ยวกับขวัญต่ำ จะตบเท้าตามมาเป็นทิวแถว



พฤติกรรมที่ลูกน้องต้องการจากนาย

กฎเหล็กข้อที่สอง คือพฤติกรรมที่ลูกน้องต้องการจากนาย นี่ก็เป็นผลการวิจัยชิ้นเยี่ยม “ถ้ามีอะไรสักอย่างหนึ่ง ที่นายของท่านควรจะทำ ที่ท่านเห็นว่าถ้านายท่านแล้ว จะทำให้ท่านและหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพ ท่านจะบอกให้นายของท่านทำอะไร?” ต่อไปนี่คือคำตอบครับ เรียงตามลำดับจากสูงไปหาต่ำเสียด้วย.....

๑. บอกเป้าหมายของหน่วยให้ผมรู้ด้วย

น่าแปลกไหมครับ ที่เรื่องนี้กลายเป็นสิ่งที่ลูกน้องต้องการ อย่างที่เห็นกันอยู่ทั่ว ๆ ไปนั่นแหละครับ คนในหน่วยงานโดยทั่ว ๆ ไปไม่ค่อยจะเข้าใจใน

ความมุ่งหมาย และเป้าหมายว่า งานของตน พลังของตนและความสามารถของตน กำลังถูกใช้ให้พาไปในทิศทางใด นึกดูเถิดครับว่าคนที่ถูกดองลงเรือแล้วก็ล่องลอยไปโดยไม่รู้ว่าจะพาไปไหน หัวจิตหัวใจของเขาจะเป็นอย่างไร

๒. สื่อสารให้มากขึ้นและสื่อสารอย่างตรงไปตรงมามากกว่านี้

รู้อยู่แล้วว่า หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการสื่อสาร เพื่อความเข้าใจของเพื่อนร่วมงาน คุณศัพท์ที่ใช้เน้นมาจากการวิจัยที่พบคือคำว่า “จริงใจ” “ซื่อสัตย์” และ “ตรงไปตรงมา” เหตุผลนะหรือครับ “เราได้รับข่าวสารจากฝ่ายบริหารมากพอควร แต่ข่าวสารเหล่านั้นก็ล้นกรอกรกันมากเหลือเกิน เขายกเราว่า เราเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหาร แต่เวลาทำกับเราก็ทำยังกะว่า เรามีใช้ส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหาร ข้อมูลและข่าวสารที่เราได้รับก็ “ใส่ยา” เสียวและเป็นข้อมูลข่าวสารเดียวกับที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ เราเป็นผู้ใหญ่แล้ว เรารู้จักการรับฟังข่าวร้ายพอ ๆ กับข่าวดี พุดกับเราสิ ให้เรารู้ข้อเท็จจริง...จริง ๆ เรารับได้ ทนได้ แต่อย่าทำยังกะเราเป็นเด็ก ปกป้องเรายังกะเด็ก เราตัดสินใจเป็น ถ้าจะให้เราตัดสินใจถูกและทำงานในหน้าที่ได้เหมาะสม ก็ต้องให้ข้อมูลและข่าวสารกันตรงไปตรงมา”

๓. รู้ปัญหาของผมเสียบ้าง

เมื่อขอให้ขยายความ เขาตอบว่า “เรามีการประชุมเพื่อแก้ปัญหากันบ่อย ๆ ส่วนใหญ่นายเราจะเป็นคนสร้างบรรยากาศการประชุมและก็จะถามเราว่าเราจะช่วยกันแก้ปัญหาอันนั้นอย่างไร ผมแน่ใจว่าหากนายจะถามเราบ้างว่า พวกคุณมีปัญหาอะไรบ้าง...ผมจะช่วยแก้หรือช่วยลดปัญหาของคุณอย่างไรได้บ้าง เราก็จะชื่นใจและก็คงช่วยกันได้จริง ๆ”

๔. กำหนดเป้าหมาย...แล้วก็ให้ผมทำตามวิธีของผม

ก็รู้กันอยู่เต็มอกว่า การจะทำงานขึ้นได้ให้เสร็จ มันมิได้มีวิธีเดียว แต่ละคนต่างก็มีวิธีการของตนตามแต่ใครจะรู้และสบายใจที่จะใช้แบบไหน ผู้นำผู้บริหารไม่ควรจะไปจู้จุกจิกกำหนดทางเดินจนเขารำคาญ “บอกผมมาก็แล้วกันว่าจะให้ทำอะไร ให้เกิดผลอย่างไร เสร็จเมื่อใด มีตัวลของอะไรอีกที่ผมควรรู้จักขอให้บอก แต่ขอได้โปรดอย่าแยกแยะรายละเอียดว่าจะไปถึงจุดนั้นได้อย่างไร ผมจะทำให้เกิดผลตามที่กำหนดให้เอง ขอให้ผมได้ใช้วิธีที่ผมรู้ดีที่สุดและทำได้ดีที่สุดก็แล้วกัน”

๕. ให้ผมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวผมและหน่วยงานของผม

นี่ก็ตรงกับปรัชญาการบริหารแบบประชาธิปไตย เรามีหลักฐานยืนยันอย่างดีว่า พนักงานมักจะให้ความสนับสนุนและปฏิบัติตามสิ่งที่เขาช่วยริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นมา พนักงานมักจะทำตามข้อเสนอแนะของตนเองเสมอ

๖. ชักงานเข้าซ้อน

โดยเฉพาะหน่วยราชการมักมีมาก งานอย่างเดียวกัน หรือความรับผิดชอบอย่างเดียวกัน ให้หน่วยงานหลายหน่วยหรือหลายคนหลายกลุ่มทำ เป็นการจงใจวางแผนของรัฐบาลหรือฝ่ายบริหาร เพื่อจะได้เลือกเอาวิธีที่ดีที่สุด เอาผลงานที่ดีที่สุดและให้มีการแข่งขันจะได้ผลอย่างรวดเร็ว นี่คือการทำลายขวัญ กำลังใจของผู้ทำงาน เป็นการสร้างความแตกแยกและสูญเสียเงินทองมากกว่าจะเป็นการแข่งขันเพื่อให้ได้ผลสูงส่ง

๗. สนับสนุนผมในการตัดสินใจปัญหาบุคลากร และการร้องเรียนร้องทุกข์

ความปรารถนาข้อนี้มักเกิดกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานระดับกลาง “ฝ่ายบริหารต้องการให้ข้อเรียกร้องและคำร้องทุกข์เกี่ยวกับบุคลากรเสร็จสิ้นที่

ระดับของพวกเขา ฝ่ายบริหารรู้อยู่เต็มอกว่าเรื่องทำนองนี้มีธรรมเนียม ระเบียบกฎหมายและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติและหลักพิจารณาอย่างไร แต่เขาไม่อยากจะเผชิญกับผลพวงของเรื่องเช่นนี้ เขาจึงสั่งให้เราแก้ในระดับของเราพร้อมกับหวังว่าผลจะออกมาอีกอย่าง เราจะใช้แนวทาง หลักเกณฑ์และตีความตามกฎหมายอีกอย่าง เรื่องจะได้ไม่ถึงมือเขา แต่ส่วนใหญ่เรื่องนี้ก็เดินไปตามขั้นตอนของมันและถึงมือเขาจนได้ ส่วนใหญ่อีกเช่นกัน...เขาจะตัดสินใจกลับกับความเห็นของผมทุกทีไป ผมเบื่อกับที่จะตกอยู่ในที่เช่นนี้ การเบียดออกนอกเส้นทางเช่นนี้กลายเป็นเรื่องธรรมดาไปเสียแล้ว ใครจะอยากถูกตีกลับทุกทีไป? เรื่องนี้แหละ ผมอยากจะทำให้ฝ่ายบริหารเห็นว่าผมเป็นผู้ใหญ่เสียที จะเอาแนวทาง กฎ ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์อย่างไรก็บอกมา ไม่ใช่ให้มาอย่างแล้วไปใช้อีกอย่าง ผมก็ถูกเหยียบตาย”

๘. โปรดอย่าลืมว่าผมก็มนุษย์

“ผมได้รับการขอร้องและสั่งเสียจากฝ่ายบริหารว่าให้รู้จักหลักและใช้มนุษย์สัมพันธ์กับลูกน้องผมเองก็เป็นมนุษย์ โปรดใช้มนุษย์สัมพันธ์กับผมเหมือนกับที่สั่งให้ผมใช้มนุษย์สัมพันธ์กับลูกน้องของผมด้วย”

๙. กำจัดไม่ตาย

ไม่ตายที่ว่านี้อาจอยู่ในระดับสูง ระดับเดียวกัน หรือระดับผู้บังคับบัญชาก็ได้ ท่านอาจจะกระอักเลือด อย่างน้อยก็ขวัญหนีดีฝ่อไปทีเดียว หากท่านรู้ว่า จำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีได้ทำสิ่งใดให้เป็นผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานของท่านว่ามีเท่าไร หน่วยงาน หลายแห่งใช้วิธีให้น้ำหนักก่อนเกษียณอายุ หรือให้เกษียณอายุน้อย โดยจ่ายน้ำหนักด้วย จ้างให้ออกจากรันเถอะ นี้มิได้หมายความว่า คนทำงานนาน ๆ ด้วยความซื่อสัตย์แล้วจะไม่รู้สึกผูกพันภักดีกับหน่วยงาน แต่ให้พวก

พนักงานส่วนเกินที่อยู่ขวางทางทำงานของผู้อื่นเขา... จะต้องกำจัดเสีย อย่าให้เหมือนกับที่เป็นอยู่ในหน่วยงานส่วนใหญ่ในปัจจุบัน

๑๐. บอกผมว่าต้องการอะไรจากผม

นี่ก็คล้ายกับข้อแรกที่ว่า “บอกเป้าหมายของหน่วยงานให้ผมรู้ด้วย” ผู้บริหารส่วนใหญ่แปลกใจที่เห็นพนักงานต้องการหรือเรียกร้องสิ่งเหล่านี้ เรื่องนี้มีความหมาย ๒ อย่าง

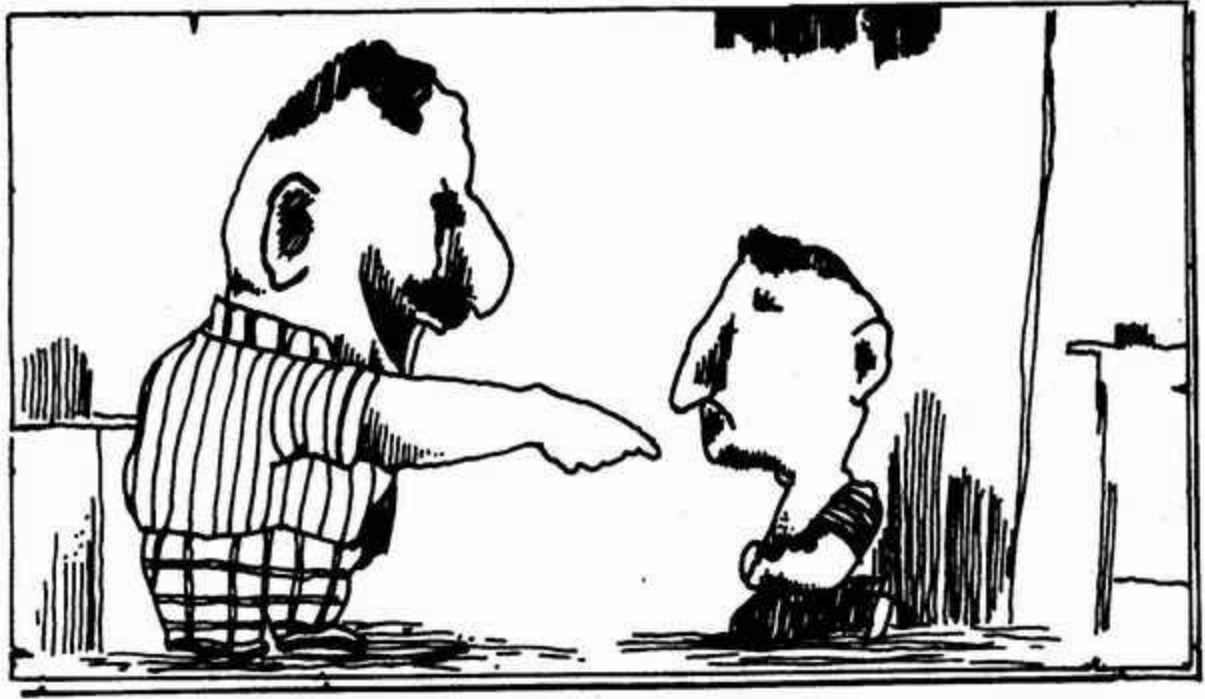
ก) ข้อความนี้แสดงให้เห็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่า เขาไม่เคยหรือไม่ค่อยได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของเขาเลย เขาอยากจะทำว่าเขาทำงานเป็นอย่างไร หน่วยงานคิดอย่างไรกับเขา หน่วยงานคิดว่าผลงานของเขาเป็นอย่างไร เมื่อเทียบกับผู้อื่นแล้วเขาอยู่ระดับใด

ข) นอกจากนั้นยังหมายความว่า เขาไม่รู้ว่าจุดมุ่งหมายสำคัญ ๆ ของหน่วยงานเป็นอย่างไร เป้าหมายจริง ๆ คืออะไร ทำให้เกิดผลอะไรขึ้นมา เขาจึงไม่รู้อำนาจของหน่วยงานของเขาเข้าไปเกี่ยวข้องกับความมุ่งหมาย และเป้าหมาย ณ จุดใด

เมื่อเราพูดถึงความเป็นผู้นำในองค์กร แนวทางที่ผู้บังคับบัญชาได้ชี้ชัดไว้เหล่านี้ น่าจะเป็นเค้าเรื่องบ่งบอกพฤติกรรม การบริหารที่ลูกน้องปรารถนา จะได้สัมผัสสัมผัสจากผู้บริหาร...ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารที่ลูกน้องอยากจะทำตาม

นักบริหารเป็นอย่างไร

นี่ไม่ใช่หนังฝันแล้วก็เขียนออกมาเฉย ๆ นะ แต่ได้มาด้วยบทเรียนแห่งกาลเวลา ช่วยคนก้าวพรวดขึ้นไปนั่งแป้นมาเยอะต่อเยอะแล้ว



มันคงและยุติธรรม ท่านนำ สิ่ง และสอนงาน เขา ท่านทำได้...และควรทำด้วย...จงทำอย่างตั้งอก ตั้งใจและเด็ดเดี่ยว แต่อย่าลืมนะครับว่า สถานการณ์ เปลี่ยนคน คนเปลี่ยนสถานการณ์ สิ่งที่ได้ผลในที่ หนึ่งอาจไม่ได้เรื่องในอีกที่สิ่งที่ยุติธรรมสำหรับคน หนึ่งอาจไม่ยุติธรรมเลยสำหรับคนอื่น ๆ นักบริหาร ต้องรู้จักยืดหยุ่น จึงจะยุติธรรม

ใช้ประสบการณ์และความสามารถของผู้อื่นให้ เป็นประโยชน์ ไม่มีใครปรารถนาเรื่องรอบรู้ไปเสียทุกสิ่ง ทุกอย่างหรอก เราต้องพร้อมที่จะรับแนวความคิดและ ข้อเสนอแนะของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นนายของท่าน ลูกน้องของ ท่าน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานหรือผู้บริหารฝ่าย อื่น ๆ การสนใจในความคิดเห็นของเขาผู้อื่น ให้ประโยชน์ ๒ ทาง ความสนใจของท่านเป็นแรง กระตุ้นและกำลังใจให้เขาทำงาน และความคิดของเขาจะทำให้ท่านไม่ต้องปวดกบาล

อย่าโอ้อวดอำนาจ ให้ข้อเสนอและออกคำสั่ง แต่น้อย...ท่านจะได้งานจากคนโดยวิธีให้แนวทาง มากกว่าการบัญชา อย่าลืมว่าคนทั้งหลายเขามา

ทำงานกับท่านไม่ใช่ทำงานให้ท่าน ทำงานเพื่อผล ประโยชน์ร่วมกัน...และเพื่อหน่วยงาน

ยอมรับความผิดพลาดของท่าน ใช่ว่า นัก บริหารที่ยิ่งใหญ่ที่สุดจะทำอะไรถูกเสมอไป เมื่อท่าน พลาด โปรดอย่าตระหนกตกใจจนเกินไปนัก อย่าหา ข้ออ้างแก้เกี้ยว อย่าบดสวะ อย่าโยนความผิดไปให้ ผู้อื่น ยอมรับเสียว่าท่านผิด ท่านพลาด ถ้ามีเหตุผล ความเป็นจริงก็อธิบายประกอบ เอาเพียงย่อ ๆ ก็พอ ไม่ว่าข้อผิดพลาดนี้จะเกี่ยวกับคนใดคนหนึ่งหรือเกี่ยว กับคนทั้งหมด ก็ให้ทำอย่างเดียวกัน

ตรงไปตรงมา จงตรงไปตรงมา แม้ว่าบางครั้ง อาจเจ็บปวดก็ตาม อย่างลัวที่จะบอกกับลูกน้องว่า เขาทำงานไม่ดี...ทั้งนี้ก็เพื่อตัวของเขา (ลูกน้อง) เอง... แต่ขณะเดียวกันก็จงบอกจงแนะเขาด้วยว่าเขาอาจจะ ปรับปรุงแก้ไขอะไรอย่างใดบ้าง วิธีนี้ท่านทำให้เขา รู้สึกว่าแม้ว่าตอนนี้เขาจะอยู่ที่ต่ำแต่เขาก็อาจจะ กระโดดขึ้นได้ อย่าลืมอีกด้านหนึ่งนะครับ...ให้เครดิต การสรรเสริญยกย่องเมื่อเขาทำงานได้ผล ทุกคนชอบ คำยกย่องสรรเสริญและชื่นชมพอใจ เมื่องานสำเร็จ ได้ผลดี

เสมอต้นเสมอปลาย ไม่มีใครเขาอยากจะทำตามผู้นำที่เต็มไปด้วยอารมณ์อย่างนี้ เดียวก็อารมณ์อย่างโน้น วันหนึ่งขมขื่นขื่นขู่ เข้าพุดจ้อย ๆ พอเย็นปิดปากแน่น ลูกน้องก็สับสนและไม่แน่ใจว่าจะอะไรเป็นอะไร

แท้จริงแล้ว การทำตัวให้เสมอต้นเสมอปลาย มีใช้ของง่ายนัก บางทีเราต้องกัดลิ้นแทบขาด เวลาที่ต้องการไม่ปรึกษาในสิ่งที่อาจทำให้เราต้องเสียใจ ภายหลัง แต่หากเราหนักไปพวกลูกน้องและเพื่อนร่วมงานก็อาจต้องใช้ขวานผ่าซากว่า “ท่านเป็นอะไรไปหรือ?...เพื่อจะให้ท่านรู้เนื้อรู้ตัวเสียบ้าง จงยอมรับคำวิจารณ์โดยคุณนีย์...แล้วทำตัวให้คืนสู่ปกติให้ได้

อย่างลัวที่จะฝึกผู้ช่วย จงหาคนที่จะเป็นมือขวาของท่านให้ได้ ไว้คอยทำงานแทนเมื่อท่านไม่อยู่ ไว้ขึ้นมาแทนตำแหน่งเมื่อท่านเลื่อนสูงขึ้นไป นักบริหาร“ซีซิลลาด” จะทำงานทุกอย่างในหน้าที่และอำนาจด้วยตนเองโดยสิ้นเชิง ไม่ยอมปล่อยให้คนอื่นช่วย จนกว่าจะพิสูจน์ให้เห็นว่ามีคนอื่นที่เก่งกว่าจริงๆ ผิดครบ นักบริหารแบบนี้ขึ้นเรือผิดลำ ผู้ช่วยดีจะทำให้ผู้บริหารเด่นดังยิ่ง ๆ ขึ้นเสียอีก

ริเริ่มทำเอง อย่าขอให้ผู้อื่นกำหนดระเบียบ กำหนดเวลาให้ทำ มองออกไปข้างหน้าให้ไกล หัดแปลงความคิดออกมาเป็นการกระทำ และทำให้สิ่งที่เราดำเนินการอยู่นั้นให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชอบให้ได้ การขายความคิดให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชอบนั้น พยายามยกจุดเด่นและเน้นให้ผู้อื่นมองเห็น บอกเขาว่าสิ่งที่ท่านกำลังจะทำหรือทำอยู่ขณะนี้ จะให้ประโยชน์อะไรต่อพวกเขาบ้างและจะให้ประโยชน์อะไรแก่ท่านเองบ้าง

และ...เวลาเริ่มสิ่งใหม่ จงมองล่วงหน้าไปจนถึงจุดสำเร็จ เวลางานเกิดขึ้นไม่ราบรื่น อย่าห่อถอดย ให้เวลาแก่มันบ้าง อดทน และติดตามด้วยความกระตือรือร้น จะสำเร็จเองแหละน่า

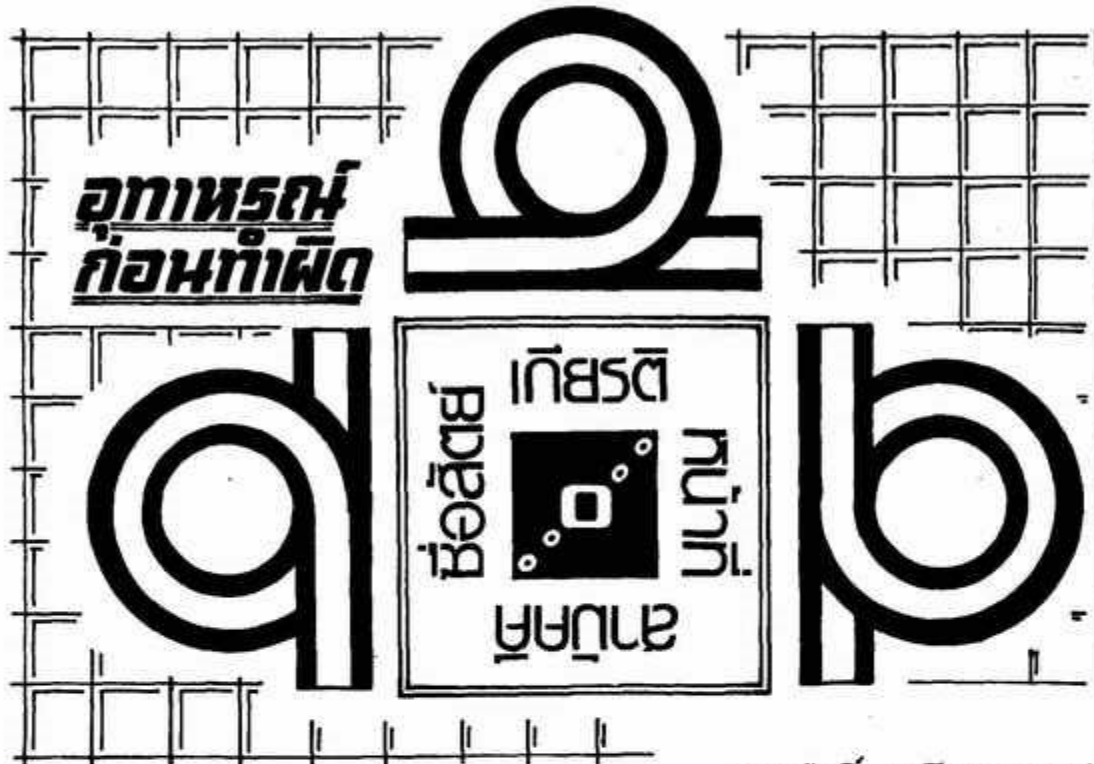
บอกให้เขารู้ อย่าเก็บเรื่องไว้แต่ในหมู่คนที่ทำงานนั้น ๆ โดยตรงเท่านั้น อย่าทำให้เรื่องมันจมหาย อยู่ในความมืดมิด ถ้าท่านต้องการให้พวกเขาช่วยทำงานกันเป็นทีม ท่านก็ต้องปฏิบัติต่อพวกเขาเยี่ยงทีม เขาควรจะได้รู้ว่า อะไรเป็นอะไร และทำไม มีเหตุผลอย่างไร นี่จะเป็นเครื่องทำให้เขามีความมั่นใจในตัวท่าน...คนของท่านก็จะมีขวัญมีกำลังใจดี

อ่าน-เรียนเสมอ ๆ โดยเฉพาะคนที่เพิ่งเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ท่านต้องใช้ความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ และวิธีคิดใหม่ ๆ ท่านจะก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นด้วยประสบการณ์จากการอ่านและการฟัง เรื่องแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องสำคัญ นอกจากนั้นท่านน่าจะได้อ่านหนังสือและวารสารเกี่ยวกับเทคนิคการบริหาร หรือการจัดการด้านต่าง ๆ บางส่วนของการบริหารเป็นเรื่องการใช้สามัญสำนึก แต่อีกบางส่วนเป็นเรื่องของความรู้และวิธีการ แต่ทั้งสองอย่างนี้มีอยู่พร้อมสรรพในฝันปรารถนาของเรา...ถ้าท่านจะเสาะหามัน



(ต่อบับหน้า)

วินัยข้าราชการ



เอกศักดิ์ ตริกรณาสวัสดิ์*



บรรดาเพื่อน ๆ ข้าราชการทั้งหลายต่างก็คงจะ
ได้ทราบข่าวดีและข่าวร้ายของตนแล้วละนะ เพราะว่า
ฤดูกาลเลื่อนขั้นเงินเดือนผ่านพ้นไปแล้ว ผู้ที่ได้รับการ
เลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น ก็คงจะเลี้ยงฉลองกันไป
เรียบร้อยแล้ว อย่าไปห่วงกังวลอันใดเลย มาเริ่มต้น
ทำงานเพื่อประเทศชาติกันดีกว่า เาละเรามาดูชีวิต
ของข้าราชการที่อยู่ในแวดวงของผู้ประกอบอาชีพอยู่
หลังพวงมาลัยรถยนต์กันดีกว่า ว่าจะกระทำผิดวินัย
ได้อย่างไรบ้าง จากนั้นก็เป็นปูจจา วิสัยนา เกี่ยวกับ
วินัยเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการพิจารณา
ความผิดและกำหนดโทษ กรณีข้าราชการโอนย้าย
และรักษาการในตำแหน่ง ว่าจะเป็นผู้ใด

๑ ลงชื่อเวลามาราชการ

ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งแจ้งให้ทราบว่า ข้าราชการทุกคนที่มาราชการ หรือธุระส่วนตัวที่กรุงเทพฯ ต้องมาลงชื่อในสมุดรายงานตัวที่กรมจัดทำขึ้นทุกครั้ง ปรากฏว่า นายนิตได้มาราชการ จำนวน ๓๕ ครั้ง แต่ไม่ได้มาลงชื่อในสมุด จำนวน ๒๑ ครั้ง และปรากฏว่าใช้เวลามาติดต่อราชการไม่เป็นไปตามที่ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา คือ จำนวนวันที่ใช้ในการติดต่อราชการน้อยกว่าจำนวนวันที่ได้รับอนุมัติให้มาราชการ รวม ๑๗ ครั้ง จาก จำนวน ๓๕ ครั้ง จึงเป็นการใช้เวลาราชการไปในเรื่องส่วนตัวด้วย การกระทำของนายนิต เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ และ ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์

๒ นำเงินส่งล่าช้า

ทางราชการได้ผ่อนผันการชำระภาษีรถยนต์ โดยไม่ต้องเสียภาษีเพิ่ม ทำให้ประชาชนมาติดต่อขอชำระภาษีรถยนต์เป็นจำนวนมาก นายแสง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่รับเงินค่าธรรมเนียมการขนส่ง ได้รับเงินดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๓ ถึงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๒๓ รวมเป็นเงิน จำนวน ๒๔๕,๙๕๖.๑๐ บาท โดยนำเข้าเก็บรักษาไว้ในตู้เซฟของทางราชการ จนกระทั่งวันจันทร์ที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๒๓ ซึ่งเป็นวันที่ส่งมอบหน้าที่ให้กับผู้มารับมอบหน้าที่คนใหม่ จึงได้นำเงินทั้งหมดส่งคลังจังหวัด การกระทำของนายแสง เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์

๓ เก็บเงินเกินอำนาจ

ทางราชการกำหนดให้สถานีขนส่งผู้โดยสาร เก็บรักษาเงินสดไว้ได้ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และจะต้องนำเงินรายได้ส่งสำนักงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง นายมา ซึ่งเป็นนายสถานี ได้รับเงินค่าบริการสถานีขนส่ง ตั้งแต่วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๒๓ แล้วสะสมรวมกับเงินค่าบริการที่ได้รับในแต่ละวัน จนถึงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๒๓ รวมเป็นเงิน ๑๔,๐๗๙ บาท และได้นำเงินจำนวนดังกล่าวส่งสำนักงานในวันนั้นเอง แต่ในระหว่างช่วงเวลาดังกล่าวนั้น นายมาได้นำเงินเก็บรักษาไว้ในตู้เซฟของสถานี โดยมีกรรมการเก็บรักษาเงินดูแลไว้ การกระทำของนายมา เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์

๔ ตรวจสอบภาพรถ

นายบุญ นายช่วย และนายแมน มีหน้าที่เป็นกรรมการตรวจสอบภาพรถ ได้ทำการตรวจสอบภาพรถของโรงเรียนอนุบาลแห่งหนึ่ง โดยตรวจวัดขนาดล้อส่วนและสภาพทั่วไปของรถ พร้อมกับตรวจสอบภาพภายในรถด้วย แต่ไม่พบว่าบังโคลนซึ่งอยู่ใต้เบาะที่นั่งและทาสีทับไว้ นั้นผุกร่อน จึงได้ให้รถคันดังกล่าวผ่านการตรวจสอบภาพไปได้ ต่อมาปรากฏว่ารถคันดังกล่าวได้เกิดอุบัติเหตุเด็กนักเรียนของโรงเรียนดังกล่าวหล่นจากพื้นรถตรงบังโคลนล้อหลัง ซึ่งผุกร่อนและทะลุเป็นรู และเด็กถูกล้อหลังทับเสียชีวิต การกระทำของบุคคลทั้งสาม เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔

โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์ พร้อมกันนั้น ก.พ.ก็ได้มีการตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ลักษณะการตรวจสอบสภาพรถ โดยไม่ละเอียดรอบคอบเช่นนี้ มีผลเสียหายต่อชื่อเสียงและภาพพจน์ของทางราชการเป็นอย่างมาก ควรที่ผู้บังคับบัญชาจะได้กำชับกวดขันให้มีการตรวจสอบด้วยความละเอียดถี่ถ้วนอย่างแท้จริงในโอกาสต่อไป เพื่อที่จะได้ไม่เกิดเหตุการณ์เช่นนี้ขึ้นอีก



๕ ทะเลาะวิวาท

นายธง ได้ยื่นเรื่องราวขอเบิกเงินค่าเช่าบ้าน และค่ารักษาพยาบาลต่อนางจิต ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี ปรากฏว่านายธง ได้รับเงินดังกล่าวล่าช้า เป็นเหตุให้นายธง ต่อว่านางจิต จนถึงขั้นทะเลาะวิวาทกันต่อหน้าประชาชนที่มาติดต่อราชการ และนายธงได้ชกต่อยบุคคลภายนอกที่มาติดต่อกับนางจิต ด้วย การกระทำของนายธง เป็นความผิดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์ ส่วนนางจิต นั้น ผู้บังคับบัญชาได้ทำทัณฑ์บนไว้แล้ว

๖ เอกสารหาย

นายตรี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหนังสือแสดงการจดทะเบียนรถของทางราชการ ได้ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องไม่ระมัดระวัง เป็นเหตุให้หนังสือแสดงการจดทะเบียน (แบบฟอร์ม) รถสูญหายไป ๘๒ ฉบับ เนื่องจากปริมาณงานในความรับผิดชอบมีมาก ประกอบกับขณะนั้น มีประชาชนมาติดต่อราชการมาก เพราะเพิ่งรับโอนงานทะเบียนรถยนต์มาจากกรมตำรวจ และนายตรีได้ขาดใช้เงิน จำนวน ๑๓.๙๔ บาท เป็นค่าแบบฟอร์มที่สูญหายไปแก่ทางราชการแล้ว การกระทำของนายตรี เป็นความผิดตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์

๗ เกรล่าช้า

ผู้บังคับบัญชาได้จัดให้นายเมือง อยู่เวรรักษาอาคารสถานที่และทรัพย์สินของทางราชการ นายเมืองได้รับทราบคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแล้ว แต่เมื่อถึงวันเวลาดังกล่าว นายเมืองมาอยู่เวรล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนดไว้ การกระทำของนายเมือง เป็นความผิดตามมาตรา ๖๔, ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์

๘ เกรป่วย

ผู้บังคับบัญชาได้จัดให้นายชัย อยู่เวรรักษาอาคารสถานที่และทรัพย์สินของทางราชการ นายชัยได้รับทราบคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแล้ว แต่เมื่อถึงวัน

เวลาดังกล่าว นายชัย กลับไม่อยู่เวร โดยอ้างว่าป่วย และกลับไปโดยไม่ทันได้ลาผู้บังคับบัญชาก่อน การกระทำของนายชัย เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘, ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์

๓' ตรวจสอบสภาพรถ

นายดำ มีหน้าที่ตรวจสอบสภาพรถ ปรากฏว่า มีรถบรรทุก ๒ คัน เข้ามารับการตรวจสอบสภาพรถ โดยมีเครื่องปัดน้ำฝนใช้การได้ไม่ดีทั้งสองคัน แต่นายดำได้บันทึกการตรวจรับรองสภาพรถคันหนึ่งว่า มีเครื่องปัดน้ำฝนใช้การได้ดี แต่รถอีกคันหนึ่ง นายดำ กลับไม่ยอมผ่านการตรวจสอบสภาพรถให้ทั้งที่มีข้อบกพร่องอย่างเดียวกัน และมาขอรับการตรวจสภาพในวันและเวลาเดียวกัน การกระทำของนายดำ เป็นความผิดตามมาตรา ๗๓, ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์



๑๐ แลกเวร

ผู้บังคับบัญชาได้จัดให้นายลิ่ม อยู่เวรรักษาสถานที่ราชการนอกเวลาราชการ ระหว่างเวลา ๑๖.๓๐ - ๐๘.๐๐ ของวันรุ่งขึ้น และนายลิ่ม ได้รับทราบคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแล้ว แต่เมื่อถึงวันเวลาดังกล่าวนายลิ่ม ก็ไม่มาอยู่เวรตามวันเวลาดังกล่าว เพียงแต่มาที่ที่จะต้องอยู่เวร เมื่อเวลา ๐๑.๓๐ น. และเห็นว่ามิมีเจ้าหน้าที่ผู้อื่นอยู่เวรแล้ว จึงบอกให้อยู่ต่อไป และได้ตกลงแลกเวรกันเป็นการส่วนตัว แล้วนายลิ่ม ก็กลับไป การกระทำของนายลิ่ม เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔, ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์

๑๑ ชั่งล้อ

รถบรรทุกคันหนึ่ง มีความยาวช่วงล้อ ๓๑๖.๕ ซม. ตามแบบของรถรุ่นซึ่งทางราชการได้รับรองแล้ว เจ้าของรถได้แจ้งย้ายจากกรุงเทพฯ ไปต่างจังหวัด ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ได้ลงประวัติของรถว่ามีความยาวของช่วงล้อ ๓๑๕ ซม. ซึ่งเป็นการผิดพลาด เมื่อเจ้าของรถนำรถมาติดต่อขอตรวจสภาพรถ และช่างตรวจสอบสภาพรถวัดได้ความยาวของช่วงล้อเป็น ๓๑๖.๕ ซม. ตามความเป็นจริง จึงได้เสนอเรื่องขึ้นมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป นายดี ซึ่งเป็นประธานกรรมการตรวจสอบสภาพรถ ได้สั่งการให้เจ้าของรถกลับไปดำเนินการแก้ไขประวัติของรถคันดังกล่าวที่กรุงเทพฯ ให้เป็นการถูกต้องตรงตามความเป็นจริงเสียก่อนโดยไม่จำเป็น ทั้งที่ความจริงแล้ว นายดี สามารถดำเนินการแก้ไขจัดทำประวัติรถใหม่ให้ถูกต้องตรงกับความ

เป็นจริงได้เลย การกระทำของนายดี เป็นความผิดตาม มาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์

๑๒ รับแล้วไม่ลงทะเบียน

นายเคน รับหนังสือราชการที่แจ้งให้ส่งรายงาน การปฏิบัติราชการในเรื่องต่าง ๆ จำนวน ๑๔ ฉบับ แล้วไม่นำลงทะเบียนรับตามระเบียบว่าด้วยงานสาร บรณของทางราชการ และไม่นำเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป กลับเก็บไว้ในโต๊ะทำงาน ของตน เมื่อผู้บังคับบัญชาตรวจพบ จึงอ้างว่าหลงลืม เป็นเหตุให้การรายงานผลการปฏิบัติงานไม่เป็น ไปตามกำหนด การกระทำของนายเคน เป็นความผิด ตามมาตรา ๖๘, ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ภาค ทัณฑ์



๑๓ บัดคำสั่ง

ผู้บังคับบัญชาได้ออกคำสั่งให้ข้าราชการมา ปฏิบัติราชการตามเวลาราชการ แต่นายดี ออกไปรับ ประทานอาหารกลางวันแล้วกลับมาถึงสำนักงานเวลา ประมาณ ๑๓.๔๐ น. ทำให้ประชาชนผู้มาขอรับ บริการไม่ได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ และล่าช้า การกระทำของนายดี เป็นความผิดตาม มาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้ รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๑ เดือน

๑๔ ตะถั่ว ถวาย

เข้าวันหนึ่ง ราษฎรได้นำรถบรรทุกมาขอให้ทาง ราชการตรวจสภาพรถ เพื่อนำรถไปตีทะเบียนเพื่อใช้ งานต่อไป นายเมฆ ได้สั่งการให้ราษฎรยื่นเรื่อง รว และได้นำบันทึกส่งอนุมัติให้ตรวจสภาพรถได้ เรียบร้อยแล้ว แต่ก็ยังดำเนินการตรวจสภาพรถไม่ได้ เพราะนายชิต ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ยังไม่มาทำงาน จนกระทั่งเวลาประมาณ ๙.๓๐ น. นายชิต จึงได้มา ทำงานและรับเรื่องดังกล่าวไว้แล้ววางไว้บนโต๊ะเฉย ๆ จนกระทั่งเวลา ๑๑.๐๐ น. จึงได้สั่งการให้เจ้าของ รถยนต์นำรถไปชั่งน้ำหนัก เมื่อเจ้าของรถยนต์นำใบ ชั่งน้ำหนักรถมามอบให้ เวลาประมาณ ๑๑.๒๐ น. นายชิต กลับไม่ยอมรับ กลับเดินลงจากที่ทำงานและ ไปรับประทานอาหาร เจ้าของรถยนต์จึงได้ไปพบกับ นายเมฆ เพื่อเร่งรัด แต่นายชิต ไม่ยอมมาพบนายเมฆ ตามที่นายเมฆ สั่ง โดยอ้างว่าไม่ว่าง และการตรวจ สภาพรถยนต์คันนี้เสร็จเมื่อเวลาประมาณ ๑๕.๐๐ น.

การที่นายขีด ตรวจสภาพรถคันนี้เป็นรายสุดท้าย ทั้งที่ย้ายเป็นรายแรก โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นการหน่วงเหนี่ยวไว้จนล่าช้า นอกจากนั้น ก็ยังมีการร้องเรียนในทำนองนี้เสมอ การกระทำของนายขีด เป็นความผิดตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน

๑๕ บัดคำสั่ง

ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งห้ามเจ้าหน้าที่มิให้รับแจ้งการเกี่ยวกับการประกันภัยรถยนต์ให้กับเจ้าของรถยนต์ผู้มาขอรับบริการ นายภู ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสภาพรถ ได้รับจัดการเกี่ยวกับการประกันภัยรถยนต์ให้แก่ผู้ที่นำรถยนต์มาตรวจสภาพ และรับฝากเงินค่าธรรมเนียมการตรวจสภาพจากเจ้าของรถยนต์ไว้ ทั้งที่ยังมิได้ทำการตรวจแต่อย่างใด การกระทำของนายภู เป็นความผิดตามมาตรา ๖๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน (กรณีนี้ น่าจะ

เป็นความผิดตามมาตรา ๖๔ และ ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ มิใช่มาตรา ๖๔ เพียงมาตราเดียว)

๑๖ เมียหลง

นายคิด มีภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย และมีบุตร ๑ คน ต่อมาภรรยาได้ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาว่า นายคิด ไปมีความสัมพันธ์ฉันท์ชู้สาวกับนางสาวทอง ซึ่งทำงานอยู่ด้วยกัน และไม่ยอมส่งเสียอุปการะเลี้ยงดูบุตร และขณะนี้ ภรรยาก็จะคลอดบุตรอีกคน ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสอบสวนแล้วปรากฏว่า เป็นความจริง เฉพาะส่วนที่นายคิดไม่อุปการะเลี้ยงดูภรรยาและบุตรเท่านั้น แม้ภายหลังนายคิดได้จดทะเบียนหย่ากับภรรยา และได้ทำสัญญายินยอมจ่ายค่าอุปการะเลี้ยงดูบุตรก็ตาม การกระทำของนายคิด เป็นความผิดตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน

ปูจณา-วิสัยนา.....ทางวินัย

ปูจณา ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้หนึ่ง ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาอนุมัติให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งครู ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๒๖ โดยให้ไปช่วยราชการเป็นการภายใน ตั้งแต่วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๒๗ ต่อมาวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๒๖ โรงเรียนรายงานว่ ข้าราชการผู้นี้ได้มารายงานตัว ตั้งแต่วันที่ ๒๐ มกราคม

๒๕๒๗ แล้วเริ่มปฏิบัติราชการ แต่ปรากฏว่ามักจะมีลาป่วยและลากิจบ่อย ๆ จึงขอส่งคืน เดือนเมษายน ๒๕๒๗ กรมจึงได้แจ้งให้โรงเรียนติดตามตัว และแจ้งให้มารายงานตัวที่กรม โรงเรียนแจ้งว่า ข้าราชการผู้นี้ ได้ละทิ้งหน้าที่ราชการไป ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๖ แล้ว และติดตามหาตัวไม่พบแต่อย่างใด

กรมพิจารณาแล้ว เห็นว่า กรณีนี้ เป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๑ (๒) อาจจะถูกลงโทษไล่ออก หรือปลดออกจากราชการได้ ซึ่งการลงโทษในกรณีนี้ จะต้องส่งย้อนหลังไปถึงขณะที่ละทิ้งหน้าที่ราชการ ซึ่งมีสภาพเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ขณะดำเนินการทางวินัยนั้น ผู้นี้มีสภาพเป็นข้าราชการครู จึงหาหรือว่ากรณีเช่นนี้ จะต้องนำเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.ค.กรม

วิสัยนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้โดยสรุปว่า โดยที่ขณะดำเนินการทางวินัย ข้าราชการผู้นี้มีสภาพเป็นข้าราชการครูแล้ว กรณีนี้ จึงต้องนำเสนอ อ.ก.ค.กรมพิจารณาต่อไป (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมสามัญศึกษา ตามหนังสือที่ นร ๐๖๑๑/ป.๑๗๒๐ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๘)

ปุงฉา ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้หนึ่ง ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ไปรักษาการในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ประจำกิ่งอำเภอ ขณะที่ยังรักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ก็ได้กระทำผิดวินัย ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอพิจารณาแล้วสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ แล้วรายงานการลงโทษตามลำดับ จนถึงปลัดกระทรวงเช่นนี้ กระทรวงจึงหาหรือว่า

๑. การรายงานการลงโทษรายนี้ จะต้องรายงานต่อ ก.พ. หรือ ศร.สภา

๒. ข้าราชการผู้นี้ กระทำผิดวินัยในขณะที่ไปรักษาการในตำแหน่งศึกษานิเทศก์ประจำกิ่งอำเภอ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ จะมีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัยได้หรือไม่

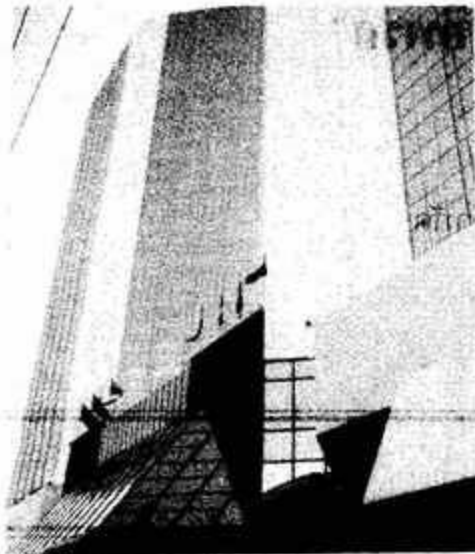
วิสัยนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ โดยสรุปว่า

๑. การที่ข้าราชการผู้นี้ (ข้าราชการพลเรือนสามัญ) ไปรักษาการในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอ นั้น คงมีแต่อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งศึกษานิเทศก์อำเภอเท่านั้น หาได้ทำให้ผู้นี้มีฐานะเป็นศึกษานิเทศก์อำเภอไม่ ดังนั้น ข้าราชการผู้นี้ จึงไม่มีฐานะเป็นข้าราชการครู การลงโทษรายนี้ จึงต้องรายงานไปยัง ก.พ. (ไม่ใช่ ศร.สภา ซึ่งปัจจุบัน คือ ก.ค.)

๒. ผู้รักษาการในตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่รักษาการนั้นทุกประการ รวมทั้งอำนาจที่จะสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และหน้าที่รับโทษจากผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่รักษาการนั้นด้วย โดยที่ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่ง เป็นผู้บังคับบัญชาของศึกษานิเทศก์อำเภอประจำกิ่ง ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่ง จึงมีอำนาจลงโทษภาคทัณฑ์ ข้าราชการผู้นี้ ได้ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือ ที่ ศร ๒๘๖๒/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๐๓)



มานะพยายาม



คนเกือบจกร้านการกิจคิดแต่ท้อ
มัวรีรอลงเลใจเหหัน
งานการย่อมล้มเหลวสารพัน
คนชนิดเช่นนั้นไม่ได้ดี

มาเถิดมา เหล่าสหายทั้งชายหญิง
ตั้งใจจริงทำกิจไม่คิดหนี
มานะสู้พยายามทำความดี
ทำหน้าที่โดยขยันและหมั่นเพียร

แม้จะมีอุปสรรคสักเท่าใด

ปลูกจิตใจสู้มันไม่หันเหียน
จงมานะบากบั่นมุ่งหมั่นเพียร
ไม่แปรเปลี่ยนจิตใจที่ใฝ่งาน

จงพากันอดทนและขวนขวาย

อย่าทิ้งงานง่าย ๆ อย่ายุกหลาน
สละซึ่งหยาดเหงื่อเพื่อการทำงาน
จงกล้าหาญพลีตนจนเสร็จไป

จงอุตสาหะมานะพยายาม

คอยติดตามผลงานไม่หวั่นไหว
ทำกิจให้สัมฤทธิ์ดังคิดไว้
เพื่อชี้ตั้งจิตใจยิ่งใหญ่เอย



มุมมองหาข้าราชการ

วิธีการ เลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

สุนิดา พิณีการ*

วิธีการที่ใช้ในการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ในขณะนี้ ก.พ. ได้กำหนดให้ใช้เพียง ๒ วิธี คือ วิธีการสอบแข่งขัน ตามนัยมาตรา ๔๐ และวิธีการคัดเลือกตามนัยมาตรา ๔๒ ทั้ง ๒ วิธี ต่างก็มีจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน คือ ให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ จะบรรจุ โดยการดำเนินการในการเลือกสรร ได้คำนึงถึงความเสมอภาค มาตรฐาน และยุติธรรม ตลอดจนประหยัดและรวดเร็วอีกด้วย

ไม่ว่าจะเป็นวิธีการสอบแข่งขันก็ดี หรือวิธีการคัดเลือกก็ดี แต่ละวิธีก็ได้แตกกิ่งก้านสาขาออกไปอีก เช่น การสอบแข่งขันก็มีการแตกกิ่งก้านสาขาออกเป็น การสอบแข่งขันเพิ่มเติม การคัดเลือกก็ยังแตกกิ่งก้านสาขาออกเป็น การคัดเลือกข้ามส่วนราชการ การคัดเลือกข้ามชื่อ เป็นต้น

สาเหตุที่ต้องมีการแตกกิ่งก้านสาขาออกไปอีก ก็เพื่อให้การเลือกสรรคนเข้าทำงานเป็นไปด้วยความ ประหยัด รวดเร็ว โดยที่ยังคงมีมาตรฐานและความ เป็นธรรมอยู่ จะเห็นได้จากการสอบแข่งขัน ซึ่งปกติ แล้ว จะต้องสอบให้ครบทั้ง ๓ ภาค คือ ภาคความรู้

*นักวิชาการสอบ กองการสอบ สำนักงาน ก.พ.



ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยผู้ที่สอบได้คะแนนตามเกณฑ์การตัดสินที่ ก.พ. กำหนด จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ในขณะที่การสอบแข่งขันเพิ่มเติม จะมีการเรียกผู้สอบแข่งขันได้จำนวนหนึ่งเรียงตามลำดับที่ มาทำการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเพียงอย่างเดียว และนำคะแนนที่ได้ไปรวมกับคะแนนข้อเขียนที่เคยสอบได้ไว้ในตำแหน่งเก่า เพื่อจัดลำดับที่ของผู้ที่สอบแข่งขันเพิ่มเติมใหม่ ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า แทนที่จะไปเริ่มรับสมัครสอบแข่งขันใหม่ และเริ่มดำเนินการสอบทั้ง ๓ ภาค เช่นเดียวกับตำแหน่งหลัก วิธีการสอบแข่งขันเพิ่มเติมจะช่วยให้ทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและประหยัดเวลาได้อีกมาก แต่มีข้อว่าตำแหน่งใดเพียงตำแหน่งเดียวจะไปทำการสอบแข่งขันเพิ่มเติมได้หมดทุกตำแหน่งหาได้ไม่ จำกัดอยู่ว่าต้องเป็นตำแหน่งที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเหมือนกัน ลักษณะงานคล้ายคลึงกัน รวมทั้งหลักสูตรการสอบภาควิชาเฉพาะตำแหน่งเหมือนกันด้วย ยกตัวอย่างเช่น ตำแหน่งหลัก คือ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ และไปสอบแข่งขันเพิ่มเติมเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ ๑ เป็นต้น

การคัดเลือกก็เช่นเดียวกัน ซึ่ง ก.พ.กำหนดไว้ว่าให้ใช้วิธีนี้ได้ในกรณีที่มีเหตุเป็นพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ขณะนี้ ก.พ. ได้มีการมอบหมายให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้มีโอกาสในการคัดเลือกคนเข้าทำงานมากขึ้นกว่าแต่ก่อน โดยการมอบหมายให้ส่วนราชการเจ้าของอัตราว่างเป็นผู้คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทั้งในกรณีที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ตรงและไม่ตรงกับชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุ

กรณีที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้มีชื่อตรงกับตำแหน่งที่จะบรรจุ ก็จะเรียกสั้น ๆ ว่า คัดเลือกข้ามส่วนราชการ ยกตัวอย่าง เช่น ก.พ. ได้มอบหมายให้กรมธนารักษ์ เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่ง นักวิชาการเผยแพร่ ๓ ต่อมากรมศิลปากรมีตำแหน่ง นักวิชาการเผยแพร่ ๓ ว่างลงเช่นเดียวกัน แทนที่ ก.พ. จะมอบให้กรมศิลปากรเป็นผู้ดำเนินการสอบ

แข่งขันใหม่ในตำแหน่งนักวิชาการเผยแพร่ ๓ ก็จะมีมอบให้กรมศิลปากรไปดำเนินการคัดเลือกจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งดังกล่าวของกรมธนารักษ์ เป็นต้น

กรณีที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้มีชื่อไม่ตรงกับตำแหน่งว่างที่จะบรรจุ ก็จะเรียกสั้น ๆ ว่า คัดเลือกข้ามชื่อ ยกตัวอย่าง เช่น กรมประชาสัมพันธ์ เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งเจ้าหน้าที่อบรมและฝึกวิชาชีพ ๑ (ด้านช่างไฟฟ้า) ต่อมากรมทางหลวง มีตำแหน่งช่างไฟฟ้า ๑ ว่างลง แทนที่ ก.พ. จะมอบหมายให้กรมทางหลวงไปดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งช่างไฟฟ้า ๑ ก็จะมอบให้ไปดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่อบรมและฝึกวิชาชีพ ๑ (ด้านช่างไฟฟ้า) เพื่อขึ้นบัญชีเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุในกรมทางหลวงในตำแหน่งช่างไฟฟ้า ๑ เป็นต้น

วิธีการคัดเลือกทั้ง ๒ กรณี จะกำหนดให้เรียกผู้สอบแข่งขันได้จำนวนหนึ่งมาทำการคัดเลือกเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งอาจจะทำโดยการสัมภาษณ์ หรือทดลองปฏิบัติงาน หรืออย่างหนึ่งอย่างใดก็ได้ โดยผู้ที่ผ่านการคัดเลือก จะต้องได้คะแนนตามที่ ก.พ. กำหนด และวิธีนี้ค่อนข้างสะดวก เพราะไม่ต้องไปรวมคะแนนกับคะแนนข้อเขียนที่เคยสอบไว้แต่ก่อน



กล่าวโดยสรุป ขณะนี้ ก.พ. ได้พยายามหาวิธีการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการโดยได้คำนึงถึงความประหยัด ทั้งในแง่งบประมาณการดำเนินการและในแง่ของผู้สมัครสอบ รวมทั้งการดำเนินการที่คล่องตัวและรวดเร็ว เพื่อให้ได้คนที่จะมาบรรจุทันกับความต้องการของส่วนราชการด้วย โดยวิธีการดังกล่าวก็ยังคงรักษาความเป็นธรรม และความเป็นมาตรฐานที่ ก.พ. ได้ยึดแนวนโยบายในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานมาโดยตลอด



ข้าราชการ...

คือ.....

บุคคลที่ทำให้ประชาชนชื่นใจ

°ชีวิต.. กับเหตุผล°



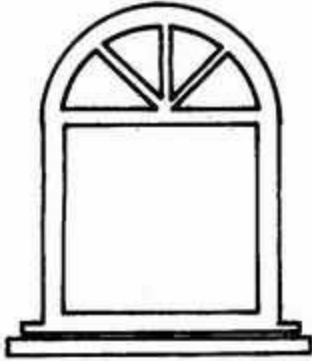
ทำไมเธอใช้แต่ผ้าเช็ดหน้าสีขาวอยู่สี่เดียว
ฉันแปลกใจ และได้ไต่ถาม
เธอให้เหตุผลไม่ได้ ได้แต่บอกว่า
เธอคุ้นกับสีนี้ เพราะเห็นแม่ใช้มาตั้งแต่เด็ก
แล้วเธอก็รับทอดมาปฏิบัติด้วยความเคยชิน
และไม่เคยคิดจะตั้งคำถามกับสิ่งนั้น
เราทุกคนไม่ว่าเธอหรือฉัน
ต่างเป็นเช่นเธอไม่ส่วนใดก็ส่วนหนึ่ง
ไม่ใช่ส่วนมาก ก็มีอย่างน้อยเจือปนอยู่จนได้

เงื่อนไขหลายอย่างในชีวิตคนเรา
มาจากการบ่มเพาะของบุคคลใกล้ชิด
แล้วเราก็รับมาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต
โดยปราศจากการพิจารณาถึงความเหมาะสม
กับชีวิตในปัจจุบัน
บางอย่างยังคงสอดคล้องกับชีวิต
แต่บางอย่างก็ดูน่าขัน
บางอย่างทำให้เราเจ็บปวด
เธอเคยต้องการที่จะหยุดคิด แล้วกลัวยกเลิก
ความจำใจ คุ้นเคยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความทุกข์อยู่แม้ในปัจจุบัน
นี้บ้างไหม



จาก "ค้นหา" : คำเรียงแนวคิดเชิงจิตวิทยาในการค้นหาตัวเอง
โดย ดร.นวลศิริ เปาโรหิตย์
อาจารย์แผนกจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

หน้าต่างบุคลากร



บทบาทย่อย...บุคลากร ในทัศนะย่อย ...นักบริหารงานบุคคล

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

บุคลากร : ความหมายและความสำคัญ

คำว่า “บุคลากร” มาจากคำว่า “บุคคล”+ “อากร”

คำว่า “บุคคล” ในที่นี้ หมายถึง คนที่ทำงานอยู่ในวงงานต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นงานราชการ หรืองานธุรกิจ เอกชนใด ๆ อาจเป็นคนที่ทำงานอยู่ในกระทรวง ทบวง กรม จังหวัด อำเภอ รัฐวิสาหกิจ หรือบริษัท ห้างร้าน ก็ได้

คำว่า “อากร” แปลว่า “ชบวน” หรือ “หมู่”

ดังนั้น คำว่า “บุคลากร” จึงแปลว่า “ชบวนคน” หรือ “หมู่คน” ที่ทำงานอยู่ในวงงานต่าง ๆ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Personnel”

แต่คำว่า “บุคลากร” ในเรื่องที่จะกล่าวถึงนี้เป็นชื่อตำแหน่งในทางราชการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับชบวนคนหรือหมู่คนที่ทำงานอยู่ในราชการ หรือทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการ ซึ่งถ้าจะเรียกชื่อตำแหน่งเช่นนี้ให้เต็มตามรูปศัพท์ ก็ควรจะเรียกว่า “พนักงานบุคลากร” หรือ “เจ้าหน้าที่บุคลากร” ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Personnel Officer” แต่การตั้งชื่อตำแหน่งในสมัยก่อนใช้ระบบจำแนกตำแหน่งนั้นนิยมตั้งกันสั้น ๆ จึงมักจะตัดคำว่า “พนักงาน” หรือ “เจ้าหน้าที่” ออก เช่น แทนที่จะเรียกว่า “พนักงานป่าไม้จังหวัด” ก็เรียกสั้น ๆ ว่า “ป่าไม้จังหวัด” แทนที่จะเรียกว่า “เจ้าหน้าที่สรรพากรจังหวัด” ก็เรียกสั้น ๆ

ว่า “สรรพากรจังหวัด” เป็นต้น อันใดก็อันนั้น สำหรับตำแหน่งที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการ แทนที่จะเรียกยาว ๆ ว่า “พนักงานบุคลากร” หรือ “เจ้าหน้าที่บุคลากร” ก็เรียกสั้น ๆ ว่า “บุคลากร” โดยตัดคำว่า “พนักงาน” หรือ “เจ้าหน้าที่” ออกละไว้ในฐานที่เข้าใจ ซึ่งแม้จะเรียกว่า “บุคลากร” ถ้าหมายถึงตำแหน่งที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแล้ว ก็ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Personnel Officer” นั่นเอง

การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนนั้น ในปัจจุบันส่วนราชการต่าง ๆ ได้มอบให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ที่จะดำเนินงานในการช่วยเหลือฝ่ายบริหารจัดการงานบุคคลของส่วนราชการนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลดีทั้งแก่ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และทางราชการโดยส่วนรวม

หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ก็จะมี “บุคลากร” ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมากที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการเป็นไปในทางที่ถูกที่ควรตามระบบคุณธรรม เพราะบุคลากรเป็นทั้งที่ปรึกษาผู้ติดต่อประสานงาน ผู้ให้ความช่วยเหลือแนะนำผู้ให้บริการ รวมทั้งเป็นเครื่องมือของนักบริหารในการควบคุม ดูแล ให้การปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการเป็นไปในทางที่เหมาะสมเป็นธรรม และอำนวยความสะดวกสูงสุดในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่และพึงพอใจในงานนั้น ๆ โดยบุคลากรจะต้องนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้กับทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดผลดังกล่าว ดังนั้น จึงถือได้ว่า “บุคลากร” นั้น เป็นผู้มีหน้าที่และบทบาทอันสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ เปรียบเสมือน “ช่าง” ผู้บริหารงานซ่อมบำรุงเครื่องยนต์หรือเครื่องจักรกล อันใดอันนั้น

บุคลากร : หน้าที่และความรับผิดชอบ

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ ดังกล่าว มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

๑. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนงานบุคคลของส่วนราชการในเรื่องการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งโยกย้าย การสืบเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการ จนกระทั่งการออกจากราชการ ฯลฯ และควบคุมดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวให้เป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้

๒. ต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับคนทั้งหมดในส่วนราชการ โดยเป็นผู้ประสานระหว่างฝ่ายบริหารทุกระดับกับข้าราชการ ตลอดจนประสานงานกับองค์การกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง เป็นต้น

๓. ให้ความช่วยเหลือและแนะนำแก่ข้าราชการเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการ พร้อมทั้งดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการในทางที่ถูกที่ควรและเป็นธรรม

๔. ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ เช่น

- ดำเนินการสอบหรือคัดเลือกคน เพื่อบรรจุหรือเลื่อนตำแหน่ง ตามระบบคุณธรรม โดยให้ความเสมอภาคในโอกาสที่บุคคลจะสอบเข้ารับราชการหรือเลื่อนตำแหน่ง

- ดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง โอน ปรับวุฒิ เลื่อนเงินเดือน วินัย รวมทั้งเรื่องการออกจากราชการ ฯลฯ
- ทำคำสั่งต่าง ๆ เกี่ยวกับงานบุคคล
- ดูแลการใช้ตำแหน่งและการใช้คนให้เป็นไปโดยถูกต้องเหมาะสม
- ทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ
- จัดทำและรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการ
- ทำเรื่องขอบำเหน็จความชอบรวมทั้งการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการ
- จัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาข้าราชการ
- ให้ข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับตัวข้าราชการเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบหรือในการแต่งตั้งโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง
- ดำเนินเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการ
- ให้บริการในเรื่องต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ เช่น เรื่องการลาศึกษา การขออนุญาตรับรองการทำบัตรประจำตัวข้าราชการ ฯลฯ
- ให้คำแนะนำชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ข้าราชการควรทราบ
- ดำเนินเรื่องการขอบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ ฯลฯ

สรุปแล้วหน้าที่ของบุคลากรตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายในการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีหลักการสำคัญอยู่ ๔ ประการ คือ **สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์**

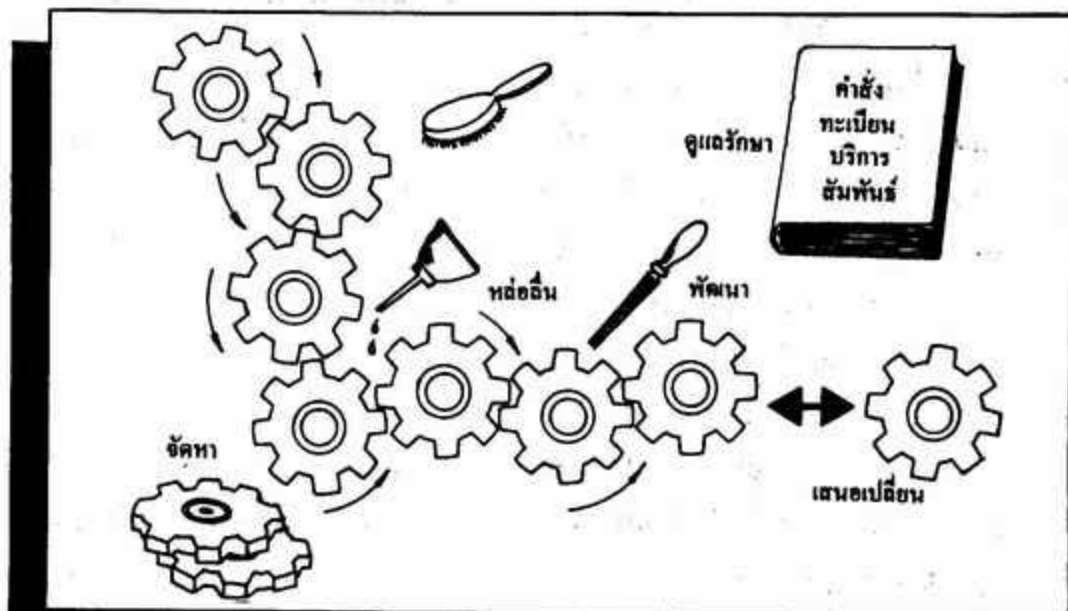
สรรหา - คือเสาะแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

พัฒนา - คือพยายามทำให้คนมีความรู้ความสามารถดีขึ้น และมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

รักษาไว้ - คือพยายามทำให้คน พอใจในการทำงาน รวมทั้งให้ได้รับบำเหน็จความชอบด้วยความเป็นธรรม เพื่อรักษาน้ำใจไว้ไม่ให้ลาออก ย้าย หรือโอนไปไหนเสีย

ใช้ประโยชน์ - คือการใช้คนให้ได้ประโยชน์เต็มที่ โดยใช้ให้ตรงกับงาน ให้ทำงานที่เหมาะสมแก่ความรู้ความสามารถและไม่ให้อยู่ว่างเปล่า โดยไม่มีหน้าที่การงานที่จะทำ

หน้าที่ของบุคลากรในการบริหารงานบุคคล อาจเปรียบเทียบได้กับหน้าที่ของ “ช่าง” ในการบริหารงานซ่อมบำรุงรถยนต์หรือเครื่องจักรกล ดังนี้



ประการแรก ช่างที่ทำหน้าที่บริหารงานซ่อมบำรุง จะทำหน้าที่คอยเตรียมจัดหาตัวจักรและอะไหล่ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเครื่องยนต์ หรือ เครื่องจักรกลประเภทนั้น ๆ ไว้อยู่เสมอ เมื่อตัวจักรตัวใดเสียจะได้เปลี่ยนใส่ให้ทันที เช่นเดียวกับบุคลากร ซึ่งมีหน้าที่คอยสรรหา บุคคลเข้าทำงาน ซึ่งจะต้องพิจารณาวิเคราะห์งานของตำแหน่งต่าง ๆ จากหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ ว่ามีคุณลักษณะเฉพาะอย่างไร ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะอย่างไร เพื่อที่จะได้เลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการให้ได้ดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ในการนี้บุคลากรจะมีหน้าที่วางแผนกำลังคนที่จะใช้ในหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรจะต้องมีความรู้และมีความสัมพันธ์ในทางวิชาการบริหารงานบุคคลรวมทั้งต้องรอบรู้ในเรื่อง กฎ ระเบียบ และกระบวนการในการเลือกสรรคนเข้าทำงาน ตลอดจนการสร้างเครื่องมือในการทดสอบเป็นอย่างดี และพร้อมที่จะจัดสรรบุคคลที่ได้เตรียมสรรหาไว้เข้าดำรงตำแหน่งที่ว่างได้โดยไม่ชักช้า เพราะการทิ้งให้ตำแหน่งว่างนาน ๆ อาจทำให้เกิดผลเสียหายแก่ราชการได้ บุคลากรจึงจำเป็นต้องคอยติดตามอยู่เสมอว่าจะมีตำแหน่งใดว่างที่ไหน เมื่อไร เพื่อเตรียมสรรหา และจัดสรรบุคคลที่เหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต่อไป นอกจากนี้ต้องเตรียมวางแผนงานบุคคลเกี่ยวกับการสรรหา เช่น เตรียมวางแผนว่าในระยะสิ้นปีงบประมาณจะมีข้าราชการต้องออกเพราะเกษียณอายุก็ราย เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสายงานใด ระดับใดบ้าง ในงบประมาณปีไหน ได้รับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งใดเพิ่มมาบ้าง เพื่อจะได้เตรียมสรรหากคนเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งได้ทันทีเมื่อตำแหน่งนั้น ๆ ได้ว่างลงหรือได้เพิ่มมา หรือเตรียมเสนอแนะให้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการเพื่อความเหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารของส่วนราชการนั้น ๆ ด้วย หรือบางครั้งอาจพบว่าข้าราชการ

ผู้ใดมีสมรรถภาพอ่อนแอ หรือไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตำแหน่งใด ก็อาจเสนอแนะฝ่ายบริหารให้ดำเนินการสับเปลี่ยนบุคคลที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ โดยให้ฝ่ายบริหารเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจสั่งการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นประโยชน์แก่ราชการ อย่างไรก็ตามการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าว ควรเป็นการดำเนินการอย่างมีระบบ ภายใต้การพิจารณาดำเนินการอย่างยุติธรรม ตามหลักการของระบบคุณธรรมและพึงระลึกว่าบุคลากรอยู่ในฐานะเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นแก่ผู้บริหารเท่านั้น ส่วนการพิจารณาตัดสินใจประการใดเป็นอำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง



ประการที่สอง ช่างผู้บริหารงานซ่อมบำรุง จะทำหน้าที่คอยควบคุมดูแลการซ่อมบำรุงเครื่องยนต์หรือเครื่องจักรกลต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปโดยเหมาะสมและประหยัด โดยดูว่าสิ่งใดควรเปลี่ยนหรือสิ่งใดควรซ่อม เช่นตัวจักรที่ชำรุดเล็กน้อยหรือเริ่มจะเสื่อมคุณภาพ ก็จะพิจารณาให้ซ่อมแทนที่จะเปลี่ยนใหม่ เพื่อให้สามารถใช้งานได้ดีมีประสิทธิภาพต่อไป เช่นเดียวกับบุคลากรที่จะต้องคอยสอดส่องดูแลเพื่อเตรียมวางแผน และดำเนินการฝึกอบรมหรือ

เสริมความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในเรื่องใดให้แก่บุคคลกลุ่มใด อย่างไร เมื่อใด เพื่อพัฒนาให้บุคคลของส่วนราชการนั้น เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพออยู่เสมอ ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะความรู้ที่ข้าราชการได้รับจากการศึกษา ก่อนเข้ารับราชการนั้น อาจยังไม่เพียงพอแก่การที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีเท่าที่ควร เมื่อได้รับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เทคนิควิทยากร ตลอดจนวิธีการทำงานใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสรรคทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมจะช่วยให้การทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น และช่วยให้ข้าราชการมีหนทางที่จะพัฒนาตนเองเพื่อพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่ยากยิ่งขึ้นได้ ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ด้วย



ประการที่สาม ข้างต้องคอยหยอดน้ำมันหล่อลื่น เพื่อให้ตัวจักรทุกตัว ไม่ว่าจะตัวใหญ่ หรือตัวเล็กสามารถเดินได้สะดวกประสานกันคล่องไม่ขัดกัน บุคลากรก็เช่นเดียวกัน ต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการทุกระดับในส่วนราชการนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อันจะก่อให้เกิดความสามัคคี

และทัศนคติที่ดีในการทำงานและต้องดูแลให้ข้าราชการรู้สึกพอใจในการทำงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาว่าเรามีความต้องการสิ่งใดบ้าง และเขามุ่งหวังให้หน่วยงานปฏิบัติต่อเขาอย่างไร ซึ่งต้องพยายามบริการเพื่อสนองความต้องการของเขาเหล่านั้นให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ภายใต้ กฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะอำนวยให้ ซึ่งอาจสรุปความต้องการพื้นฐานของข้าราชการที่หน่วยงานควรต้องเอาใจใส่จัดหามาให้ ดังนี้

(๑) **ความต้องการในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ** ข้าราชการทุกคนต้องการได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานเพื่อได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และต้องการได้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ในโอกาสอันควรอย่างสมภาคยุติธรรม หรือการได้รับการพิจารณาปรับระดับตำแหน่งตามคุณภาพของงาน ซึ่งเรื่องนี้บุคลากรต้องคอยประสานกับหัวหน้างานระดับกองว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งใด ในกองใดที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นยุ่งยากมากขึ้น หรืองานของผู้ใดเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างไร เพื่อจะได้ดูว่าตำแหน่งนั้นควรจะมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอย่างไรจึงจะเหมาะสม หรือถึงเวลาที่ควรจะมีการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้หรือยังเหล่านี้ เป็นต้น สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพประการอื่น ๆ เช่น การได้มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้รับทุนต่างประเทศ ไปศึกษาต่อเพิ่มเติม หรือการได้มีโอกาสไปฝึกอบรมดูงานในต่างประเทศ รวมตลอดทั้งการได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสไปรับการพัฒนา ฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะ เทคนิควิทยากรและวิธีทำงานใหม่ ๆ ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้พวกเขาได้เตรียมตัวพร้อมที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่ยุ่งยากมากขึ้น อันเท่ากับเป็นการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพทางหนึ่ง

(๒) ความต้องการในเรื่องการยอมรับนับถือ ข้าราชการทุกคนอยากให้ตนเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ในความสำคัญในความร่วมมือ และในความรู้ความสามารถ บุคลากรอาจให้ข้อมูล หรือดำเนินการให้ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับดังกล่าวแก่ข้าราชการแต่ละคนอย่างถูกต้อง เพื่อให้มีการแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เฉพาะด้านให้เหมาะสม หรือให้โอกาสผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ได้มีส่วนร่วมในการทำงานสำคัญ ๆ และสนับสนุนการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

(๓) ความต้องการในเรื่องความสุขภาพสบาย การที่จะสนองความต้องการในเรื่องของความสุขภาพสบายใจของข้าราชการนี้ เป็นเรื่องที่บุคลากรจะต้องดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในการทำงานของข้าราชการ เช่น ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีแสงสว่าง มีอุปกรณ์พร้อมในการทำงาน นอกจากนี้ยังควรดูแลเอาใจใส่ในเรื่องอาหารเช่นจัดให้มีอาหารราคาถูก และมีคุณภาพดีภายในบริเวณสถานที่ทำงาน จัดให้ผู้ที่มิรายได้น้อย สามารถมีที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ตลอดจนยารักษาโรคเท่าที่จะอำนวยความสะดวกให้ได้ หรือเท่าที่พอจะช่วยเหลือได้ และพยายามบริการปัจจัยอื่น ๆ เช่น จัดให้มีรถรับ-ส่ง ที่เสียค่าโดยสารในราคาถูก และอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติราชการ ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการมาทำงานโดยปราศจากความกังวล นอกจากนี้อาจมีการติดต่อกับสถานพยาบาลเพื่อให้ข้าราชการได้มีโอกาสได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำอย่างสะดวก ปีละ ๑-๒ ครั้ง หรืออาจช่วยเหลือข้าราชการที่เจ็บป่วย ให้ได้รับการรักษาที่โรงพยาบาลด้วยความสะดวก ช่วยดูแลทุกข์สุขของข้าราชการ และให้ความช่วยเหลือตามสมควร ตลอดจนให้การปฏิบัติต่อข้าราชการใน

เรื่องต่าง ๆ อย่างเสมอภาคเป็นธรรม ข้าราชการก็จะทำงานด้วยความสุขกายสบายใจ โดยมีทั้งสุขภาพกายดี และสุขภาพจิตที่ดี พร้อมทั้งจะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้



การประสานสัมพันธ์และการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการให้บริการความต้องการพื้นฐานของข้าราชการโดยทั่วไปนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าขวัญข้าราชการในส่วนราชการใดดี ก็ย่อมก่อให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อส่วนราชการ มีระเบียบวินัย สิ่งเหล่านี้ ย่อมนำไปสู่ประสิทธิภาพประสิทธิผลและความสำเร็จของทางราชการโดยส่วนรวม ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่มีการประสานสัมพันธ์หรือไม่มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจควบคู่ไปด้วยแล้ว ก็คงจะรักษาข้าราชการที่ดีมีความสามารถไว้ใช้ในราชการได้ไม่นาน หรือข้าราชการอาจไม่ตั้งใจทำงาน ซึ่งผลร้ายก็จะตกอยู่กับราชการเป็นส่วนรวม จึงจำเป็นต้องคอยดูแลรักษาไว้ไม่ให้สูญเสียไปด้วยการลาออก ย้ายหรือโอนไปที่อื่น

เสีย ทั้งนี้ บุคลากรมีบทบาทสำคัญในเรื่องนี้ร่วมกับผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าส่วนราชการ เช่นเดียวกับการที่ช่างต้องคอยหยอดน้ำมันหล่อลื่นเครื่องจักรให้เดินสะดวกนั่นเอง

ประการที่สี่ ช่างต้องคอยดูแลให้ตัวจักรทุกตัวได้ใช้งานอย่างเต็มที่ ไม่ใช่เอามากลุมทิ้งไว้เฉยๆ ต้องพยายามดูแลให้มีการใช้ประโยชน์ตัวจักรนั้นๆ ให้คุ้มค่า และไม่ให้หน่วยงานใดขาดเครื่องจักรหรือมีเครื่องจักรเกิน บุคลากรก็เช่นเดียวกัน ต้องคอยเสนอแนะการแต่งตั้งและการใช้คนของส่วนราชการให้เป็นอย่างดีเหมาะสม โดยให้มีการใช้คนให้ตรงกับงานหรือดูแลให้มีการมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ไม่ปล่อยให้คนว่างงานหรือให้เกิดการใช้คนล้นงานในบางหน่วย และขาดอัตรากำลังในบางหน่วย ต้องคอยสอดส่องดูแล และเสนอแนะต่อผู้บริหาร เมื่อมีกรณีที่มีการใช้คนไม่ถูกต้องเหมาะสม เช่น มีการใช้นิติกรให้ทำงานธุรการ เป็นต้น เพราะจะทำให้เสียประโยชน์ทั้งตัวข้าราชการและหน่วยงานเป็นส่วนรวม เนื่องจากจ่ายเงินเดือนในฐานนิติกร แต่ได้รับผลงานเพียงงานธุรการ เมื่อถึงโอกาสที่จะปรับระดับก็ปรับไม่ได้ เพราะไม่มีผลงานทางวิชาการที่จะปรับได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งเกิดความท้อแท้เสียกำลังใจ และอยากหาทางโอนหรือออกไปที่อื่น ฉะนั้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องดูแลติดตามการใช้คนของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดของส่วนราชการนั้นๆ ให้ใช้คนให้ตรงกับงาน ไม่ให้คนเกินงาน และไม่ให้งานขาดคน การเอาคนไปช่วยหน่วยงานอื่น เมื่อมีความจำเป็นรีบด่วนนั้นเป็นสิ่งที่ดำเนินการได้ตามความเหมาะสม จำเป็น แต่เมื่องานนั้นหมดความจำเป็นรีบด่วนแล้ว ต้องดูแลเสนอแนะให้ส่งกลับที่เดิมทันที เมื่อบุคลากรสามารถดูแลเสนอแนะให้ใช้คนให้ตรงกับงานตามหลัก *put the right man in the right job* ได้อย่างใกล้ชิดและดูแลให้มีกำลังคน

พอเหมาะกับการกำลังงานแล้ว ส่วนราชการนั้นก็จะได้รับประโยชน์โดยได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะได้ใช้ประโยชน์ บุคคลตามความรู้ความสามารถ โดยไม่มีการปล่อยให้คนว่างงาน นอกจากนี้ยังต้องคอยควบคุมดูแลการบริหารตำแหน่งหรือการใช้ตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนกรอบอัตรากำลังที่ได้กำหนดไว้แล้วด้วย มิฉะนั้นจะทำให้เกิดคนล้นงานในบางหน่วย และขาดอัตรากำลังในบางหน่วย ถ้าหากมีการบริหารตำแหน่ง ตามตัวบุคคลมิใช่ตามความจำเป็นของงาน

บุคลากร : คุณสมบัติที่จำเป็น

ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตั้งได้กล่าวมาแล้วนั้น พอจะมองเห็นได้ว่า บุคลากรที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีคุณสมบัติดังนี้ คือ

๑. ความรู้ดี คือมีความรู้ในหลักวิชาการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี และมีความรอบรู้ในกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์ ตลอดจนเข้าใจในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถชี้แจงให้ผู้ข้องใจเข้าใจได้ดี และเป็นที่เชื่อถือของทั้งฝ่ายบริหารและข้าราชการโดยทั่วไป

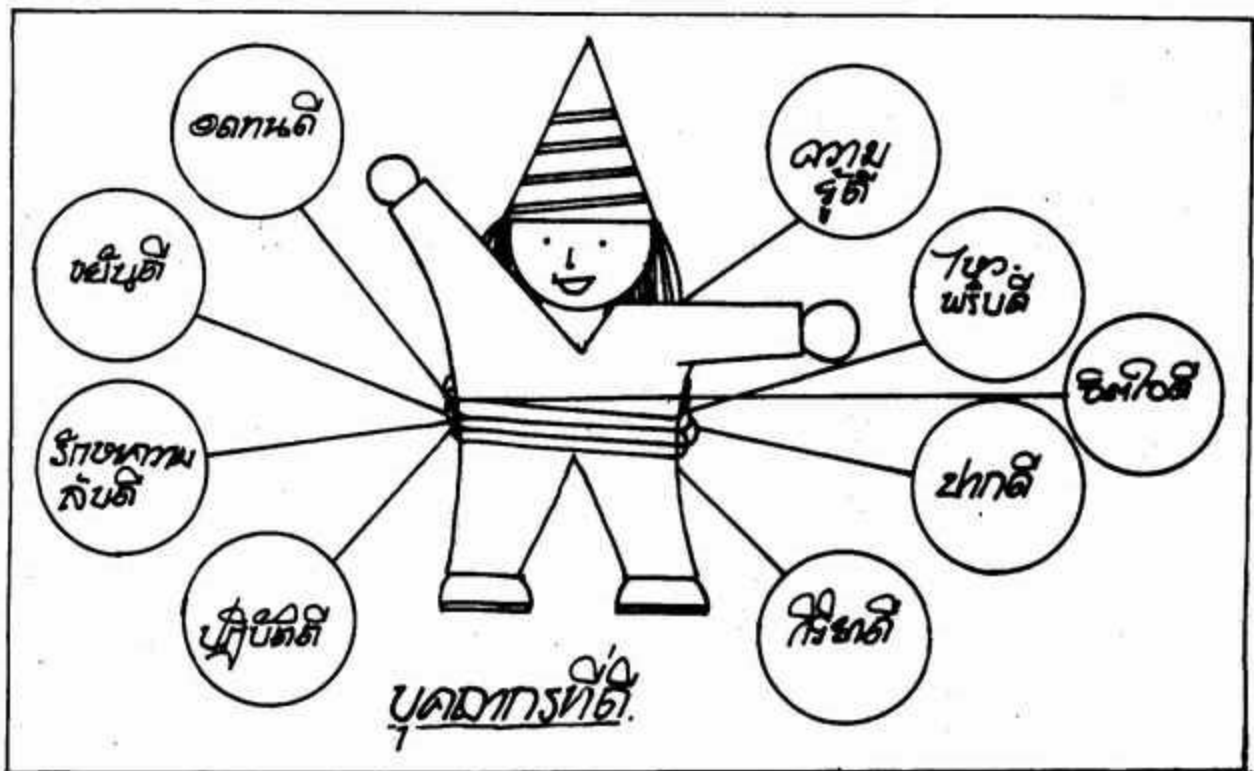
๒. เขาไวไหวพริบดี คือมีความเฉลียวฉลาดที่จะรับทราบนโยบายทั้งของส่วนราชการที่สังกัดและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ ได้อย่างราบรื่น และต้องใช้ความสามารถ และไหวพริบที่จะยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาทางบุคคล ได้โดยไม่เสียหลักและไม่เสียน้ำใจ และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมแก่สภาพการณ์และสถานการณ์ โดยไม่ขัดกับกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๓. จิตใจดี คือมีความโอบอ้อมอารี มีน้ำใจที่จะช่วยเหลือบริการข้าราชการโดยบริสุทธิ์ใจ มีความสุจริตใจ และไม่คิดถลำแก่งผู้ใด

๔. ปากดี คือโอภาปราศรัย พูดดีกับทุกคน มีศิลปะในการพูดชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ให้ข้าราชการเข้าใจได้โดยง่าย รวมทั้งมีศิลปะในการเกลี้ยกล่อม โน้มน้าวหรือพูดให้เห็นคล้อยตามในเรื่องที่เกี่ยวกับหลักการ หลักเกณฑ์และความถูกต้องสมควรต่าง ๆ

๗. รักษาความลับดี คือมีความสามารถในการเก็บความลับที่รับรู้เห็นมาจากผู้บังคับบัญชา หรือจากการปฏิบัติหน้าที่มิให้แพร่พรายไปโดยไม่สมควร

๘. ขยันดี คือมีความขยันขันแข็ง อุทิศเวลาให้กับราชการอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจต้องทำงานนอกเวลาปกติเมื่อจำเป็นเสมอ ๆ



๕. กิริยาดี คือวางตัวพอดเหมาะพอดควรเสมอต้นเสมอปลาย เป็นที่รักใคร่ของข้าราชการโดยทั่วไป โดยไม่เย่อหยิ่ง ไม่อวดแบ่ง ไม่ทำตัวเป็นเจ้าของ ฯลฯ

๖. ปฏิบัติดี คือมีความซื่อตรง ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ ปฏิบัติโดยเที่ยงธรรมต่อข้าราชการอย่างเสมอภาค และมีความละเอียดรอบคอบ แม่นยำในการทำงาน ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอต้นเสมอปลายและเสมอหน้าและด้วยความจริงใจ

๘. อคติดี คือต้องเป็นผู้ที่ใจเย็น หนักแน่น มีความอดกลั้น ไม่อ่อนไหวง่ายหรือโกรธง่าย สู้งาน ไม่ท้อแท้กับการที่ต้องถูกต่อว่า หรือตำหนิทั้งจากผู้บริหารและจากข้าราชการโดยทั่วไป ไม่เบียดเบียนที่ต้องพูดชี้แจงซ้ำ ๆ ซาก ๆ หรือการถูกเข้าชี้จากข้าราชการทั้งหลายทั้งใหญ่และผู้น้อย



แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง

ตัวอย่างข้อสอบ และแนวการตอบ

อาจารย์ตี๋

ฉบับที่แล้วผมได้นำตัวอย่างข้อสอบเกี่ยวกับเรื่องวินัยข้าราชการ ซึ่งมักจะออกสอบถามผู้ที่เป็นหรือจะเป็นหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเสมอ ๆ ในแนวว่า ผู้บังคับบัญชาจะดูแลป้องกันมิให้ข้าราชการทำผิดวินัยได้อย่างไร หรือหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อเรื่องวินัยมีอย่างไร เป็นต้น โดยในฉบับที่แล้วได้นำแนวข้อสอบเกี่ยวกับบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่ต้องรู้สาเหตุของการทำผิดวินัยและขจัดเหตุหรือป้องกันมิให้ทำผิดวินัยได้อย่างไร มาเฉลยไปแล้ว

โดยที่บทบาทของผู้บังคับบัญชาในเรื่องวินัยนี้มีหลายด้าน มิใช่ในด้านการป้องกันอย่างเดียว แต่รวมถึงด้านอื่น ๆ เช่น การส่งเสริมการดูแลรักษาวินัย เป็นต้น และแนวข้อสอบที่เคยออกสอบมาก็ได้เคยถามปัญหาเกี่ยวกับวินัยในด้านอื่น ๆ ด้วย ผมจึงได้นำตัวอย่างข้อสอบอีกแบบหนึ่งมาแนะนำในฉบับนี้ เพื่อให้เห็นตัวอย่างแนวข้อสอบในเรื่องนี้ในหลาย ๆ แบบ

ตัวอย่างข้อสอบและแนวการตอบ มีดังนี้

ข้อสอบ ในฐานะที่ท่านเป็นหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ท่านเห็นว่าวินัยมีความสำคัญต่อการบริหารงานในหน้าที่อย่างไร บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไรบ้าง

แนวตอบ ข้อสอบข้อนี้ถาม ๒ ประเด็นสำคัญ คือ

ประเด็นที่ ๑ ในฐานะผู้บังคับบัญชา วินัยมีความสำคัญต่อการบริหารงานในหน้าที่อย่างไรบ้าง

ประเด็นที่ ๒ บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไรบ้าง

ประเด็นที่ ๑ วินัยมีความสำคัญต่อการบริหารงานในหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาอย่างไรบ้าง

การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยข้าราชการเป็นขั้นตอนหนึ่งในการดำเนินการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมหรืองานในหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาประการหนึ่งที่จะต้องรับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการของการดำเนินการทางวินัยและการบริหารงานบุคคล สำหรับในด้านพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น ก็ได้มีบทบัญญัติในมาตรา ๘๒ กำหนดให้การดูแลรักษาวินัยข้าราชการเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาประการหนึ่งในงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยใช้เป็นมาตรการปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน การจูงใจในการทำงาน

ในด้านความสำคัญต่อการบริหารงานนั้น วินัยมีวัตถุประสงค์หลักที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานราชการโดยมีหลักการพื้นฐานว่า ข้าราชการที่จะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดีจะต้องเป็นคนที่มีความประพฤติดีมีวินัยยอมจะมอบหมายสั่งการ มีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ การติดตามและควบคุมงานก็จะดำเนินการได้ดี ซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพในงาน ส่วนในด้านผลที่มีต่อการบริหารราชการโดยส่วนรวมนั้น การมีวินัยจะช่วยให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในหน่วยงานเป็นตัวอย่างหรือสร้างภาพพจน์ที่ดีแก่ประชาชนและผู้ที่มาติดต่อราชการ เป็นต้น

ประเด็นที่ ๒ บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไรบ้าง

บทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยตามที่เข้าใจกันทั่วไปนั้น มักจะกล่าวถึงแต่เพียงว่าผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการป้องกันหรือดำเนินการทางวินัยเท่านั้น แต่ตามหลักการแล้ว การรักษาวินัยในบทบาทของผู้บังคับบัญชามีขอบข่ายกว้างขวางดังต่อไปนี้

๑. การส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยโดยการให้ความรู้ความเข้าใจ การอบรม การใช้ภาวะผู้นำ เช่น การสร้างศรัทธา การทำตนเป็นตัวอย่าง เป็นต้น

๒. การดูแลระมัดระวังมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติผิดวินัย ส่วนนี้เป็นบทบาทในด้านการป้องกันปกป้อง คัดค้าน ดูแลระมัดระวังมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

๓. การดำเนินการทางวินัย ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องดำเนินการตามที่มีกฎหมายและระเบียบกำหนดไว้

ทั้งนี้บทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยนี้ได้กำหนดไว้ตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังนี้

“ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดกระทำผิดวินัย จะต้องดำเนินการทันที ถ้าเห็นว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษ และอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ให้สั่งลงโทษ ถ้าเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดวินัยเหนือขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาดำเนินการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย”

จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยไว้ ทั้งการส่งเสริม การดูแลระวัง และการดำเนินการทางวินัยด้วย

สำหรับฉบับหน้า ผมจะนำตัวอย่างข้อสอบแนวทางอื่น ๆ มาแนะนำกันต่อไปครับ

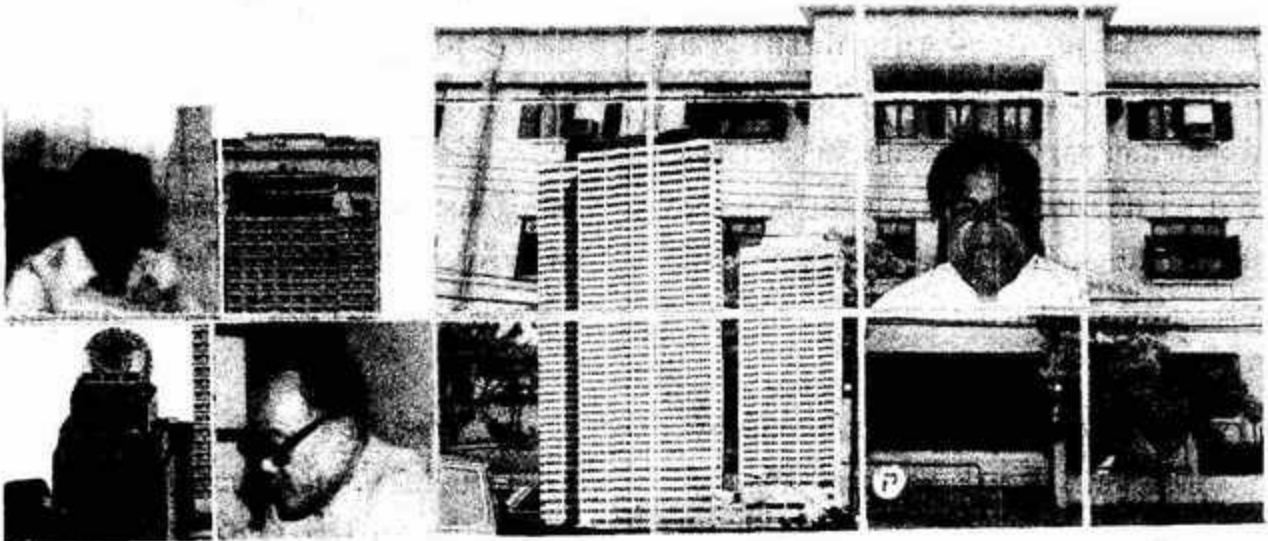


อภินันทนาการจาก

บริษัท แอ็กโกร (ประเทศไทย) จำกัด

โทร. ๒๔๕-๐๒๑๑-๒

ใ ค ร อ : ใ ร



ใ น ว ง ร า ช ก า ร

'ม ต ร ิ ย า'

มตริยา ประทับใจคำปราศรัยตอนหนึ่งของ **ซงค์ วงษ์จันทร์** รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกล่าวในคราวประชุมหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้างานในสังกัด ศธ. เมื่อเดือน ส.ค. ๒๕๔ ตอนหนึ่งว่า...“หัวหน้างานต้องถือว่าอาชีพราชการเป็นอาชีพหลัก ไม่ใช่อาชีพรอง และควรยึดหลัก ๕ ประการในการปฏิบัติหน้าที่ คือ

๑. อุทิศเวลาทั้งหมดให้ราชการ โดยใช้หลัก **อิทธิบาท ๔**
๒. หุ่นเท่กำลังกาย ก้าวใจให้อาชีพหลัก
๓. ศึกษาและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
๔. ทำงานที่ใดก็ตาม ให้ถือว่าหน่วยงานนั้นมี **พระคุณ**
๕. ต้องมีลักษณะที่ดีของผู้นำ สามารถสร้าง **ศรัทธากับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความสามัคคีกลมเกลียว**”

อันที่จริงคำกล่าวนี้ ใช้ได้กับหัวหน้างานของข้าราชการทุกหน่วยงาน มีเฉพาะแต่กระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น

● **เพราะจงเจริญ อนันตริยกุล** ผอ.กองตรวจและสอบสวน ซึ่งเลื่อนขึ้นไปกินตำแหน่งผู้ตรวจราชการสำนักนายฯ ได้เพียงเดือนเดียว ก็เสียชีวิตด้วยโรคภัยที่รุมเร้ากระหน่ำมาตลอด ตำแหน่งที่ว่างปลัดฯ **ชูชาติ ประมุขผล** รับโอนมือกฎหมายเก่า **กมล สนิทเกษกริน** ผู้ตรวจราชการ ๑๐ กระทรวงคมนาคม มารับตำแหน่งผู้ตรวจราชการสำนักนายฯ รัฐมนตรีแล้วตั้งแต่ ๑๑ พ.ย. ๒๕๔

● สามผู้ตรวจฯ ที่ว่างของสำนักนายฯ ก็มาจากกรมต่าง ๆ ในสำนักนายฯ ด้วยกันนี้แหละ **หนึ่งอิทธิ สวรรคทัต** (วปอ.๒๒) รองเลขาธิการสถิติแห่งชาติ **สองเกษม อุณหสุวรรณ** (วปอ.๑๙) รองอธิบดีกรมวิเทศสหการ ทั้งสองท่านได้กินตำแหน่ง “ผู้ตรวจราชการ ๑๐” และสามอาลัย **อิงคะวณิช** ผอ.กองกฎหมายและระเบียบ สำนักงาน ก.พ. มากินตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ๙ ตามขั้นตอนก่อน

● ผู้อำนวยการกองโรงพิมพ์ สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี **อนันต์ สมักรการ** ได้เลื่อนจาก กองระดับ ๗ มารับตำแหน่งสำคัญเป็น ผอ.กองนิติธรรม ระดับ ๘ ตั้งแต่ พ.ย. ๒๕ แล้วสมาน พันธุ์คำ ผู้ช่วย ผอ.กองการประชุมไปรับตำแหน่งที่กองโรงพิมพ์ เชียงสะพานกรุงธนฯ โนน และเป็นจังหวัดแก้วของ **สุรินทร์ ศรีวิทยา** หัวหน้างานได้ตอบ กองกลาง เลื่อนมาเกินซี ๗ เป็นผู้ช่วย ผอ.กองประชุมตามไลน์ ที่จะเติบโตต่อไป

● “**นิยม พลัด**” ซึ่งเป็นที่ยอมรับในการเลือกตั้ง ปี ๒๕๒๕ นี้ เป็นอย่างมาก สามารถสร้างเกียรติภูมิ ให้กับสำนักงานสถิติแห่งชาติในยุค **ดร.นิยม ปุระคำ** เป็นเลขาธิการฯ เป็นที่ยิ่ง สำหรับสำนักงานนี้ก็มี ปรากฏการณ์ใหม่ในระบบราชการเราอีกเหมือนกัน ที่มี “**ผู้บริหารสตรี**” เป็นรองเลขาธิการทั้งสองท่าน ท่านแรก**เพ็ญศรี สุวรรณสิงห์** ท่านรองฯตั้งแต่ปี กลาย กับอีกท่านซึ่งเลื่อนขึ้นจาก ผอ.กองสำรวจ เศรษฐกิจเมื่อ ต.ค.นี้เอง คือ **ดวงใจ พุ่มชูศรี**



ดวงใจ พุ่มชูศรี

● ในขณะที่ชาว “**สิงห์แดง**” วิทยาศาสตร์ ธรรมศาสตร์ยกย่องปลัด ทม. ว่าที่ **ร.ต.สมอใจ พุ่มพวง** เป็นศิษย์เก่าดีเด่นทางด้านบริหารท้องถิ่น **เจริญจิตต์**

ณ สงขลา รองปลัดฯมหาดไทย ดีเด่นทางการ ปกครอง และ **รศ.นวนนิตี เศรษฐบุตร** ดีเด่นสาขานักวิชาการและมหาวิทยาลัย จากงาน “**สิงห์คืนถิ่น**” เมื่อเดือน พ.ย.นี้ ทาง “**ชาวสีทอง**” คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาฯ ก็ได้ยกย่องให้ **โชนิต ปันเปี่ยมรัชฎ์** (วัย ๔๒) ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นนิสิตเก่าเศรษฐศาสตร์ จุฬาฯ ดีเด่น (ภาคราชการ) เป็นคนแรก จากการจัดงาน “**คืนสู่เหย้า ชาวสีทอง ๑๕ ปี**” ปลายเดือนเดียวกัน

● ขอคัดคำสั่งย้ายในระดับ ๘ ของกรมสรรพากร ลงนามโดยอธิบดี**วิโรจน์ เลาะห์พันธุ์** มาเพื่อทราบ การเปลี่ยนแปลงรวม ๖ ท่าน ดังนี้ **ไพโรจน์ อินทร์-ตรา** ผู้ตรวจราชการกรม เป็น ผอ.กองบริหารงาน แรงรัดภาษีอากรค้าง, **ประมูล วิเชียรสินธุ์** ผอ.กอง อากาศและพัสดุ เป็น ผอ.กองการเจ้าหน้าที่, **อุไรวรรณ ศิริบุหงศ์** สรรพากรเขต ๑ เป็น ผอ.กองอากาศและพัสดุ, **ไฉไล ธรรมโชติ** สรรพากรเขต ๙ เป็นสรรพากรเขต ๑, **สุวรรณา รัตนเสถียร** จากเขต ๑ ไปอยู่เขต ๗ และ **ประสาธ ศรีอุทธา** จากเขต ๕ ไปเขต ๘

● เพราะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ตรวจราชการ กระทรวงมหาดไทย เขต ๑๒ (เขตจังหวัดภาคใต้ตอน ล่าง ๗ จังหวัด) **ศรีพงศ์ สระวาสี** จึงต้องรับหน้าที่ พิเศษเพิ่มอีก คือเป็นรองผู้อำนวยการศูนย์อำนวยการ บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ฝักยพลเรือน) ที่ จ.ยะลา อีกตำแหน่ง

● ด้วยวัย ๓๐ **วัลลภ รุ่งเรือง** บุคลากร ๕ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สามารถสอบบุคลากร ๖ ได้เป็นลำดับหนึ่ง ผลจากการ สอบได้ลำดับต้น กลับมิได้บรรจุในไลน์สายตรงให้ขึ้น เป็นหัวหน้างานบรรจุแต่งตั้ง ต้องไผ่ผินไปลงหัวหน้า งานงบประมาณ กองคลังในสายการเงินการบัญชี ไป ซึ่งเป็นงานที่เพิ่งขยายขึ้นใหม่ตามแผนปี ๒๕

● เมื่อแปรสภาพจาก “กรมประมวลข่าวกลาง” มาเป็น “สำนักข่าวกรองแห่งชาติ” แล้วสามผู้ช่วยอธิบดีคือ **สัญญาวิเศษสุรการ ธนุ ชลาวัณย์** และ **ทิบูลย์ มีเดช** ก็เปลี่ยนเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการและปรับสถานภาพเป็นระดับ ๙ เช่นเดียวกับสำนักเทียบเท่าทั้งหลาย



สุรพงษ์ ชัยนาม

● **สุรพงษ์ ชัยนาม** ผอ.กองเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กรมการเมือง จ้างงานสำคัญของชาติเกี่ยวกับ “ปัญหาภูมิพินา” มาได้ ๓ ปี ได้เลื่อนขึ้นไปเป็นอธิบดีที่ปรึกษา (ระดับ ๙) สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบอนน์ เยอรมันแล้ว และอีก ๓ ปี ท่านคงจะกลับมาเป็นท่านทูตแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

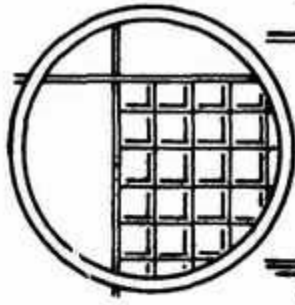
นี่เป็นแน่ สำหรับ **สำนัก เกียรติศักดิ์** ผอ.กองอเมริกา จบจาก วปอ.๒๗ ก็ได้รับคำสั่งไปเป็นอธิบดีที่ปรึกษา ณ กรุงจาร์กาตาพอดี

● สองเลขานุการของ “ผู้ใหญ่” ในกระทรวง บัวแก้ว **กุลกฤษ สิงหวิภา ณ อรุณยา** เลขานุการ ปลัดกระทรวง ย้ายไปรับตำแหน่งเลขานุการโท สอท. ณ กรุงเม็กซิโกซิตี ส่วน **ศิริพร พัฒกุล** เลขานุการ อธิบดีกรมองค์การระหว่างประเทศ พาความคล่องแคล่วปราดเปรียวไปปฏิบัติงานที่ สอท. ณ กรุงจาร์กาตา

● ระหว่างนี้ **ขำนิ บุญโยภาส** อธิบดีกรมป่าไม้ **อรัญ ธรรมโน** อธิบดีกรมธนารักษ์ **สมศรี กันธมาลา** รองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ **สุเมธ ตันติเวชกุล** ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ต่างขมก้มเขม้นกับการศึกษาในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่น ๒๘ (ส.ค. ๒๘ - ก.ย. ๒๙)

● **มตรียา** ขอจบท้ายในเดือนนี้ด้วยเคล็ดลับการทำงานของ “นายเบงคี่ใหญ่” ท่านหนึ่ง ซึ่งมีอยู่ ๔ อย่างคือ “ทุ่มเท-กล้าตัดสินใจ-กล้าเปลี่ยนแปลง-กล้ารับผิดชอบ”ดูเหมือนจะใช้ได้ทั้งสองภาค ทั้งเอกชนและราชการ... วิชาไม่จริง?





กฎหมายและระเบียบใหม่ พร้อมคำอธิบาย

ที่ นร ๐๒๐๑ ๖ ๑๐๓

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๒๔

เรื่อง การลงโทษผู้ละทิ้งหน้าที่เวรรักษาด่านที่ราชการ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือที่ น.ว.๑๐๑/๒๔๙๕ ลงวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๔๙๕

ตามที่ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๔๙๕ ให้จัดเวรรักษาราชการประจำส้วมที่
ราชการดังนี้๑. ให้กระทรวงทบวงกรม และส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งภาคจังหวัด อำเภอ สำนักงานเทศบาล
ทุกแห่ง ตลอดจนองค์การของรัฐบาล จัดให้มีการรักษาราชการตลอดเวลาทั้งกลางวันและกลางคืน๒. ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ชั้นหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไป ผลัดเปลี่ยนกันคอยสอดส่องตรวจตรา
เพื่อความปลอดภัยและเพื่อให้เวรได้อยู่ประจำ ถ้าปรากฏว่าเวรละทิ้งหน้าที่ให้ถือเป็นความผิดอย่างร้ายแรง
และให้พิจารณาลงโทษอย่างน้อยให้ออกจากราชการ ถ้าปรากฏเสียหายเกิดเพราะอัคคีภัยแล้ว นอกจากจะ
ดำเนินคดีตามกฎหมายแล้ว ให้พิจารณาโทษทางวินัยด้วย

ความแจ้งอยู่แล้วนั้น

บัดนี้ สำนักงาน ก.พ.ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาบททบทวนมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖
เมษายน ๒๔๙๕ ซึ่งแจ้งตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว.๑๐๑/๒๔๙๕ ลงวันที่ ๑๔ เมษายน
๒๔๙๕ ข้อ ๒ ในส่วนที่เกี่ยวกับการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษจากข้อความเดิมที่ว่า “ถ้าปรากฏว่า
เวรละทิ้งหน้าที่ให้ถือเป็นความผิดอย่างร้ายแรง และให้พิจารณาลงโทษอย่างน้อยให้ออกจากราชการ” โดย
ใช้ข้อความใหม่เป็น “ถ้าปรากฏว่าเวรละทิ้งหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโทษให้เหมาะสมกับความผิด
ตามความร้ายแรงแห่งกรณี” เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับบทความผิดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ให้เป็นการเหมาะสมต่อไป

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๒๔ อนุมัติตามที่สำนักงาน ก.พ.เสนอ
จึงเรียนยืนยันมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ
ปลั่ง มีจุล
(นายปลั่ง มีจุล)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

คำอธิบาย

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร. ๐๒๐๑/ว ๑๐๓ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๒๘

เรื่อง การลงโทษผู้ละทิ้งหน้าที่เวรรักษาสถานที่ราชการ

การออกหนังสือเวียนฉบับนี้มีเหตุผลอย่างไร

เหตุผลในการออกหนังสือฉบับนี้สืบเนื่องมาจากตามมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดไว้เดิมเกี่ยวกับการลงโทษผู้ละทิ้งหน้าที่เวรรักษาสถานที่ราชการ ให้ถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง และการลงโทษอย่างน้อยต้องให้ออกจากราชการ โดยที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดระดับโทษไว้หลายสถานตามความเหมาะสมกับระดับความผิด เพื่อให้สอดคล้องกับระดับโทษตามที่กำหนด จึงได้ออกหนังสือฉบับนี้ เพื่อแก้ไขความผิดในกรณีดังกล่าวให้เหมาะสมต่อไป

สาระสำคัญของหนังสือฉบับนี้มีอย่างไร

สาระสำคัญของหนังสือฉบับนี้คือ ได้แก้ไขกำหนดโทษผู้ละทิ้งหน้าที่เวรรักษาสถานที่ราชการ จากเดิมที่กำหนดว่าให้ลงโทษอย่างน้อยให้ออกจากราชการ เป็นให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโทษให้เหมาะสมกับความผิดตามความร้ายแรงแห่งกรณี



เกียรติ

หน้าที่

สามัคคี

ชื่อสัตย์

เป็นคุณสมบัติข้าราชการ

ที่ นร ๐๙๐๔/๖ ๒๓

สำนักนายกรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๒๘

เรื่อง การลาอุปสมบท

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเห็นชอบและให้ใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ นั้น

เนื่องจากมีส่วนราชการบางแห่งหรือเกี่ยวกับการลาอุปสมบทว่า กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบท เมื่อลาสิกขาแล้วควรรายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการตามปกติภายในระยะเวลาเท่าใดจึงจะสมควร เช่น นาย ก. ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทตั้งแต่วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๒๗ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ และได้อุปสมบทเมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๒๗ ลาสิกขามือ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๒๗ และมารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๗ กรณีเช่นนี้จะเป็นการสมควรหรือไม่ ถ้าไม่สมควรผู้บังคับบัญชาจะสามารถกล่าวตักเตือนได้หรือไม่

สำนักนายกรัฐมนตรีพิจารณาแล้วเห็นว่า การอนุญาตให้ข้าราชการลาอุปสมบทตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ กำหนดแต่เพียงว่า ผู้อุปสมบทจะต้องขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาในระดับใด และให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันอุปสมบทไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน โดยมีได้กำหนดวิธีปฏิบัติไว้ว่าเมื่อลาสิกขาแล้วจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายในเวลาเท่าใดซึ่งในหลักการ เมื่อลาสิกขาแล้ว การอุปสมบทย่อมสิ้นสุดลง เมื่อเหตุแห่งการลาสิ้นสุดลงข้าราชการผู้นั้นจะต้องกลับมาปฏิบัติราชการโดยเร็วทันที แต่เนื่องจากเรื่องนี้มิได้มีการกำหนดระยะเวลาไว้ ข้าราชการผู้นั้นอาจไม่ทราบและถือจำนวนตามวันลาที่ได้รับอนุญาตเป็นหลัก ดังนั้น กรณีตัวอย่างจึงไม่น่าจะถือเป็นความผิดของข้าราชการผู้นั้นได้ แต่เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้นอีก สำนักนายกรัฐมนตรีจึงเห็นสมควรกำหนดวิธีปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับการลาอุปสมบทเพิ่มเติมไว้ดังนี้ เมื่อข้าราชการได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทแล้ว จะต้องอุปสมบทภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันเริ่มวันลา และเมื่อลาสิกขาแล้ว จะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่ลาสิกขา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบต่อไปด้วย.

ขอแสดงความนับถือ

อำนาจ ประนิช

(นายอำนาจ ประนิช)

รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

กองแผนงานและวิชาการ

โทร. ๒๕๒๕๓๒๒, ๒๕๑๔๐๐๕

คำอธิบาย

หนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๒๘

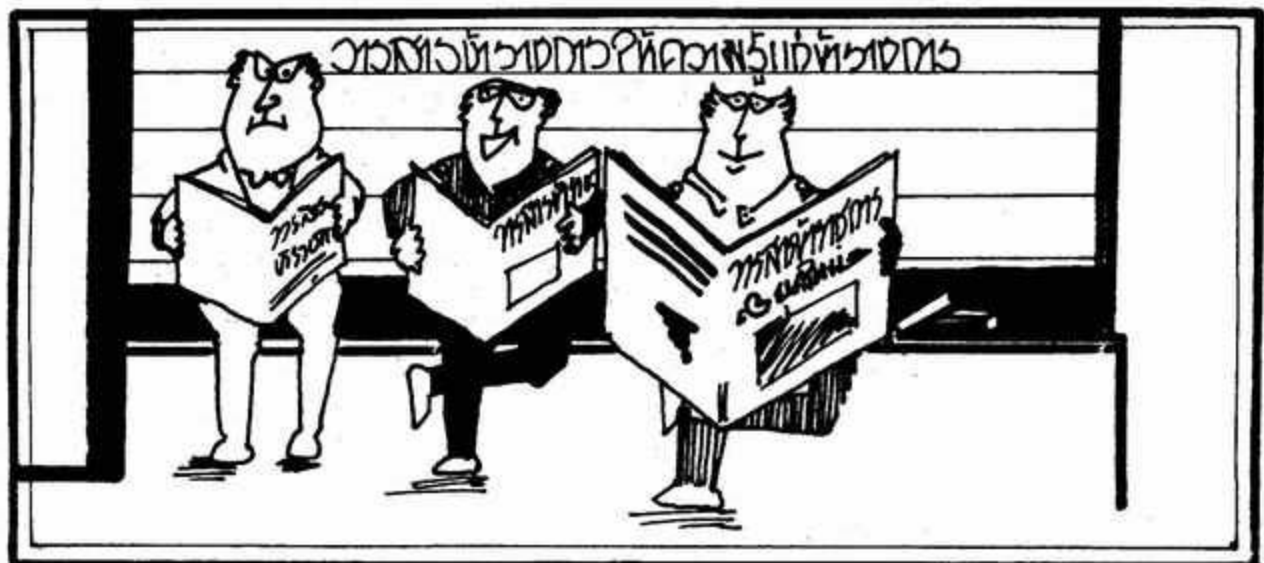
เรื่อง การลาอุปสมบท

การออกหนังสือเวียนฉบับนี้มีเหตุผลอย่างไร

เหตุผลในการออกหนังสือฉบับนี้เนื่องจากตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ไม่ได้กำหนดชัดเจนว่าข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบท เมื่อลาสิกขาแล้วควรรายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการตามปกติภายในระยะเวลาอันเท่าใดจึงจะสมควร ซึ่งหลายส่วนราชการมีปัญหาในทางปฏิบัติ สำนักนายกรัฐมนตรีจึงได้ออกหนังสือฉบับนี้เพื่อกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

สาระสำคัญของหนังสือฉบับนี้มีอย่างไร

หนังสือฉบับนี้ได้กำหนดวิธีปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับการลาอุปสมบท โดยกำหนดให้ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทแล้วจะต้องอุปสมบทภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันเริ่มลา และเมื่อลาสิกขาแล้วจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน ๕ วันนับแต่วันลาสิกขา



หลักการบริหารชีวิตและการทำงาน

โ ก ร ธ แล้วทำอย่างไรดี?... .

ศิริวรรณ ศิริอารยา*

ความโกรธ นับว่าเป็นความรู้สึกแรกเริ่มอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่มีมาตั้งแต่เด็ก เมื่ออายุประมาณ ๔ เดือน เด็กจะรู้สึกหัดดูไม่พอใจและต่อ ๆ มา ความรู้สึกนี้ได้พัฒนาเป็นความโกรธ โดยทั่ว ๆ ไปแล้วคนมักจะเก็บกด หลีกเลี่ยง หรือปฏิเสธความรู้สึกที่รบกวนจิตใจนี้อยู่เสมอและโดยเหตุที่ความรู้สึกนี้มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงควรศึกษาแนวทางดำเนินการและพิจารณาความโกรธนี้ด้วยมีระบบ รวมทั้งพยายามหาทางลดความตึงเครียด ซึ่งเกิดจากความรู้สึกนี้

ความโกรธเกิดขึ้น เมื่อคนเราสังเกตเห็นว่าสถานการณ์ภายนอกจะก่อให้เกิดผลร้ายกับตน หรือเมื่อเรารู้สึกหงุดหงิดอารมณ์เสียกับสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมาย ถึงแม้ความรู้สึกโกรธนี้จะเป็นการตอบโต้ต่อสถานการณ์ภายนอก แต่ตัวเราเองเป็นผู้ที่มีอารมณ์โกรธ โดยทั่ว ๆ ไปเรามักจะกล่าวโทษผู้อื่นหรือสิ่งอื่นว่า เป็นต้นเหตุทำให้เราต้องโกรธอยู่ตลอดเวลา

ความโกรธของคนเราแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ กัน ในทางร่างกาย ความโกรธจะทำให้ความดันโลหิตขึ้นสูง กล้ามเนื้อเกร็ง ทางด้านจิตใจ ความ

*เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

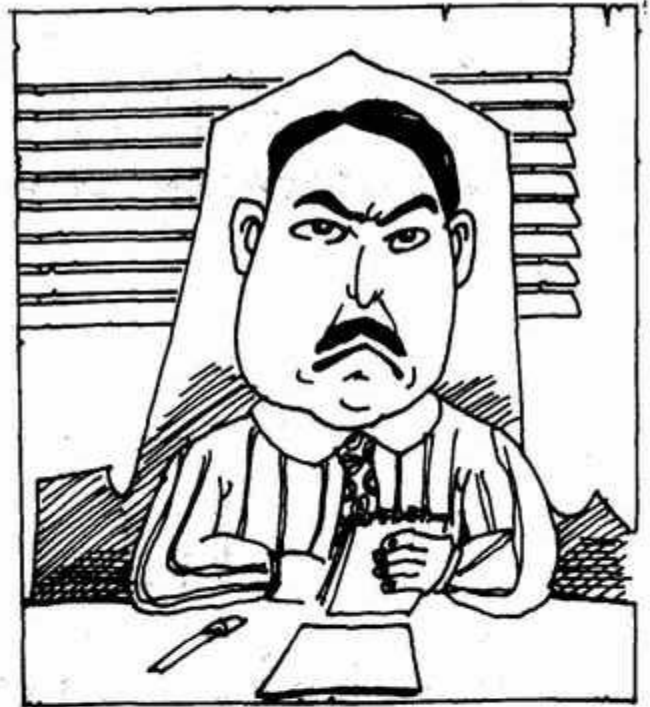
โกรธจะทำให้รู้สึกอยากใช้ถ้อยคำรุนแรง หรือใช้กำลัง แต่ก็มีหลายคนที่ใช้ความโกรธลงโทษตนเอง และก่อให้เกิดความสำนึกผิด ซึ่งจะทำให้มีความหดหู ความรู้สึกช่วยตนเองไม่ได้ และในที่สุดก็จะนำไปสู่การทำร้ายตนเอง

การแสดงความโกรธอีกรูปแบบหนึ่ง คือ การเบนความโกรธหรือลงโทษบุคคลที่สาม เช่น เมื่อเราโกรธการจราจรที่ติดขัด เราก็มักรบสามล้อหรือภรรยาที่นั่งอยู่ข้าง ๆ แทน เมื่อสั่งให้ลูกทำอะไรไม่ได้ เราก็มักจะไปเตะหมาแก่แค้น เราโกรธหัวหน้างานแต่ทำอะไรไม่ได้ เราก็มักกล่าวโทษระบบการทำงาน การลงโทษบุคคลที่สามนี้จะช่วยกระจายความรู้สึก แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ความรู้สึกนี้หายไป เมื่อเรากล่าวโทษระบบ บุคคลที่สาม หรือสังคมก็จะทำให้เรามองโลกในแง่ร้าย และสร้างพฤติกรรมในเชิงลบต่อบุคคลอื่น

การแสดงความรู้สึกโกรธ อาจจะนำไปสู่ความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ หรือเมื่อเก็บกดไว้ข้างในจะทำให้รู้สึกหดหู และถ้าไปลงที่บุคคลที่สามก็จะทำให้คนบริสุทธิ์ที่ไม่เกี่ยวข้อง หรือไม่รู้เรื่องรู้ราวต้องกระทบกระเทือนไปด้วย ความโกรธมีต้นเหตุมาจากสาเหตุภายนอก แต่ความรู้สึกนี้ถูกกระตุ้นและเสริมแรงขึ้นภายในตนเอง

แนวทางดำเนินการกับความโกรธของตนเอง

วิธียุติความโกรธ ที่น่าสนใจประการหนึ่งคือการทำให้ตนเองรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และไม่กลัวสถานการณ์หรือความยุ่งยากจากภายนอก แนวทางต่าง ๆ ที่จะกล่าวต่อไปนี้ อาจจะช่วยระงับความโกรธได้



๑. ยอมรับว่าโกรธ ขั้นแรกที่เราควรจะทำคือ ยอมรับว่ารู้สึกโกรธ การยอมรับนี้จะช่วยให้เข้าใจความรู้สึกของตนเองมากขึ้น ช่วยป้องกันการกล่าวโทษผู้อื่น นอกจากนี้ ยังจะช่วยให้ได้รู้ถึงที่มาของความโกรธ ซึ่งเกิดจากภายในตนเอง

๒. พิจารณาว่าความโกรธมีมากน้อยเพียงใด ความโกรธที่เกิดขึ้น มีตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงมาก เริ่มตั้งแต่ขั้น "ฉันไม่เห็นด้วย" "ฉันไม่ชอบ" "ฉันรู้สึกรำคาญ" "ฉันหงุดหงิด" "ฉันโกรธ" "ฉันทนเรื่องนี้ไม่ได้แล้ว"

การพิจารณาว่าเราโกรธมากน้อยเพียงใด จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ได้ว่า เราจะดำเนินการกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้เพียงใด

๓. ประเมินความสูญเสีย สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะให้ผลร้ายกับตัวเรา หรือจะทำให้เราเดือดร้อนอย่างไรบ้าง บางครั้งเราอาจจะกลัวมากเกินไป เช่น กลัวว่าถ้าพูดกันแล้วจะไม่เข้าใจกัน หรือจะทำให้มีปัญหาหนักขึ้น บางครั้งความไม่พอใจที่เกิดขึ้นก็อาจจะ

เป็นเพียงการประเมินค่า หรือความคิดเห็นที่แตกต่างกัน หรืออาจจะเป็นพื้นฐาน หรือการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันเท่านั้น

๔. แลกเปลี่ยนความรู้สึก หรือพูดคุยกันเพื่อให้มีการสื่อความหมายที่เปิดเผย เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบความเข้าใจและแจ้งผลสะท้อนกลับเป็นการลดความเครียด

๕. การให้อภัย รวมถึงการลดความรู้สึกโกรธ ยกเลิกข้อกล่าวหา ให้อภัย และหาทางยุติปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากพูดคุยกันจนเป็นที่พอใจแล้วทั้งสองฝ่าย



แนวทางดำเนินการเมื่อผู้อื่นโกรธ

เมื่อคนเรามีความสัมพันธ์กัน อารมณ์และความรู้สึกโกรธมักจะเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ บางครั้งเราอาจจะต้องเป็นเครื่องรองรับอารมณ์โดยที่ไม่ได้เป็นต้นเหตุ และเมื่อถูกโกรธ คนเราก็มีแนวโน้มที่จะ

โกรธตอบ โดยไม่ทันได้หยุดคิดหรือพิจารณาถึงเหตุผล อย่างไรก็ตามความรู้สึกโกรธนี้นหากนำมาพิจารณา หรือวิเคราะห์แล้วจะช่วยให้เราได้เรียนรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และอาจช่วยให้มีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นได้ หากได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. รับรู้ว่าเขาโกรธ เมื่อถูกโกรธ เราควรจะแสดงให้ทราบว่าได้รับรู้ความรู้สึกนั้นแล้วและพร้อมที่จะทำความเข้าใจ หรือหาข้อตกลงร่วมกัน

๒. พยายามทำความเข้าใจ ด้วยการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของความโกรธ หาข้อตกลงร่วมกัน เปิดโอกาสให้อีกฝ่ายได้พูดแสดงความรู้สึก และเปิดเผยความรู้สึกของตน โดยไม่กล่าวโทษซึ่งกันและกัน พิจารณาความต้องการและร่วมกันหาข้อตกลงซึ่งจะให้นผลดีทั้งสองฝ่าย

๓. หาทางป้องกันมิให้เป็นเช่นนี้อีก วางแนวทางร่วมกันว่า ถ้ามีเหตุการณ์เช่นนี้อีกจะทำอย่างไร ควรจะแสดงพฤติกรรมหรือทำอะไรเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกขุ่นข้องนี้ กล่าวขอโทษหรือแสดงความเสียใจที่เกิดเหตุการณ์เช่นนี้ หากทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ ก็อาจขอให้บุคคลที่สามเข้าช่วยไกล่เกลี่ย

ความรู้สึกโกรธที่เกิดขึ้น ไม่ใช่จะหมดไป หากเราหลีกเลี่ยงไม่พูดถึง หรือปฏิเสธว่าไม่โกรธ ในทางตรงกันข้าม ความรู้สึกนี้จะพอกพูนทับถมและจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กันเสื่อมถอยลงจนถึงขั้นไม่พูดกัน หรือไม่มองหน้ากันไปในที่สุด ในทางตรงกันข้าม ถ้าเรายอมเผชิญหน้ากับความรู้สึกนี้ และนำมาวิเคราะห์โดยใช้เหตุผลก็จะช่วยให้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับตัวเองและมีแนวทางในการเพิ่มความสัมพันธ์ได้มากขึ้นซึ่งย่อมจะดีกว่าการนินทา กล่าวร้ายกันลับหลัง หรือพูดกระแนะกระแหนกันโดยไม่จบสิ้น



๓

คุณรู้ไหม ใครฉ้อราษฎร์ หรือบังหลวง
 เขียงขโมย โภยกอบ ไม่ชอบธรรม
 ท่านผู้หนึ่ง กินดิน หินปูนทราย
 จักจ้างซื้อ หรือขาย สบายตน

ไม่ช้านาน ตัวท่าน ก็ต้องหา
 ป.ป.ป. สอบสวน ทวนความนัย
 ในที่สุด ทอหุด เมื่อน้ำลด
 ถูกไล่ออก ไม่ให้ ใด้บ้านญาติ

ที่โกงกิน หมกสิน ไม่เหลือหลอ
 สร้างโศกเศร้า แสนสุด บุตรภรรยา
 ไปที่ไหน ใครใคร เขารังเกียช
 ที่เคยใหญ่ กลับของ จ้องลงครัน

คุณรู้ไหม ต่อไป มีคนจ้อง
 อย่าโกงกิน ขอที ไม่คืนา
 ขอเห็นแก่ ส่วนรวม ประเทศชาติ
 ทั้งตัวคุณ โดยเฉพาะ ก็สำคัญ

คอยตักตวง ทูจริต นิคดถ้ำ
 ต้องรับกรรม ตัวอย่าง มีบางคน
 โกงมากมาย หลายอย่าง ช่างฉ้อฉล
 กินเสียน สิมตัว ไม่กลัวใคร

ถูกร้องว่า ทูจริต ชูครีตใด
 ชี้มุดไป นิคชัค ให้จัดการ
 ความปรากฏ นิคร้าย หลายสถาน
 ส่งขึ้นศาล กล่าวร้อง ฟ้องอาญา

ยังไม่พอ ผู้คดี ที่ต้องหา
 ถูกตราหน้า ชี้โกง ส่งไลกันตร์
 ถูกหยามเหยียด ทุกที มีเหยยหัน
 ความสำคัญ ถอยถด หมกศรัทธา

คอยเรียนร้อง ป.ป.ป. ตั้งข้อหา
 เคี้ยวจะว่า เจยเชือน ไม่เตือนกัน
 อีกวงศ์ญาติ บุตรธิดา และเมียรวิญ
 อย่าเสี่ยงบัน อนาคต เล่นบทโกง

ประชาสัมพันธ์ ป.ป.ป.

พบทูจริต สะกิด ป.ป.ป.

แจ้งเบาะแส ชี้ช่องทางสอบสวน ระบุชื่อพยาน หรือ อ้างหลักฐาน
 ทางจดหมาย : สำนักงาน ป.ป.ป. ถนนพินธุโลก กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐
 ทางโทรศัพท์ : ๒๕๒๓๑๖๑ ๒๕๒๓๑๖๒ ๒๕๒๓๑๖๓ ๒๕๒๓๑๖๔ ๒๕๒๓๑๖๕

คณลูกไทม์



นายพิพัฒน์ หันหาไพโร
ผู้อำนวยการกองฟิสิกส์และวิศวกรรม
กรมวิทยาศาสตร์บริการ

เกิดเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๔๘๒ ที่อำเภอ
โพธาราม จังหวัดราชบุรี จบชั้นประถมศึกษาจาก
โรงเรียนโพธารามโพธาวัฒนาเสรี ชั้นมัธยมจาก
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา (แผนกวิทยาศาสตร์)
และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะ
วิทยาศาสตร์ สาขาเคมี จุฬาลงกรณ์ ในปี ๒๕๐๖

หลังจากสำเร็จการศึกษาได้เข้าทำงานในองค์การ
ผลิตอาหารสำเร็จรูป (อ.ส.ร.) ฝ่ายวิเคราะห์วิจัย
จากนั้นในปี ๒๕๐๗ ได้สอบบรรจุเป็นข้าราชการ
ที่กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงอุตสาหกรรม
พอลงปี ๒๕๐๙ ได้รับทุนจาก FAO ไปศึกษา
ระดับปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีทางการอาหารที่
University of Mysore ประเทศอินเดีย จน
สำเร็จพร้อมกับได้รับเหรียญทองเกียรติยศคนเดียวของ
รุ่น หลังจากกลับมาปฏิบัติงานได้ประมาณ ๑ ปี ก็ได้
รับทุนจากรัฐบาลอังกฤษภายใต้แผนโคลัมโบไปศึกษา
ระดับปริญญาโทสาขาอาหารที่ University of
Reading แล้วกลับมาปฏิบัติงานที่กรมเดียวกัน
จนกระทั่งเดือนตุลาคม ๒๕๒๓ ดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองฟิสิกส์และวิศวกรรมมาจนถึง
ปัจจุบัน

ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการได้ทุ่มเทความ
รู้และสติปัญญาให้กับงานศึกษาค้นคว้าวิจัยอย่าง
เต็มที่ สิ่งที่ทำให้ภูมิใจก็คือ ผลงานวิจัยด้านวิธีการ
ผลิตโดยใช้วัตถุดิบภายในประเทศสำหรับอาหาร
หลาย ๆ ประเภท เช่น ซอสปรุงอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น
ได้รับการยอมรับจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง
ภาคเอกชนซึ่งได้นำผลงานวิจัยดังกล่าวไปใช้
ประโยชน์ในการผลิตอาหารประเภทต่าง ๆ เหล่านั้น
ออกมาจำหน่ายในท้องตลาดทั้งภายในและนอก
ประเทศจนเป็นกิจการที่เป็นล้าเป็นสันนำรายได้มา
สู่ประเทศ

สิ่งที่ภูมิใจอีกประการหนึ่งก็คือ การที่ได้มีส่วน
ร่วมในการประดิษฐ์เครื่องกลั่นน้ำด้วยพลังงานแสง
อาทิตย์ ซึ่งปัจจุบันได้มีการนำมาใช้ภายในกรม
วิทยาศาสตร์บริการ และเผยแพร่อย่างกว้างขวางไปสู่
หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน



สำหรับความคาดหวังในอนาคตนั้น เห็นว่า
จำเป็นจะต้องทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อปรับปรุงและ
พัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของ
การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติอย่างเต็ม
ความสามารถ สิ่งที่กำลังริเริ่มในขณะนี้ก็คือการ
ตั้ง "งานมาตรฐานวิทยา" เพื่อเป็นหน่วยบริการสอบเทียบ
ปรับตั้งเครื่องมือทดสอบต่าง ๆ เช่น ทางด้านไฟฟ้า
ฟิสิกส์ เครื่องชั่ง เครื่องวัดทางเคมี เครื่องวัดเสียง
 เป็นต้น และเพื่อเป็นกลยุทธ์ประการหนึ่งในการ
เร่งรัดและสนับสนุนการส่งสินค้าออกด้วย

ในด้านหลักการทำงานที่ทำให้ประสบผล
สำเร็จมาจนทุกวันนี้ ได้ยึดถือความถูกต้องมีเหตุมีผล
ในการทำงานเป็นประการสำคัญที่สุด รองลงมาก็คือ
ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ การทำตัวเป็นมิตรกับ
ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ และมีการติดตาม
ตรวจสอบผลงานอย่างใกล้ชิด

ท้ายที่สุดได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับระบบราชการ
ว่า หากได้มีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการติดขัด
ด้านกฎ ระเบียบให้คล่องตัวมากกว่าปัจจุบัน จะทำให้
การบริการประชาชนประสบผลเป็นที่น่าพอใจมาก
ขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และตัวข้าราชการควรได้รับ
ค่าตอบแทนและสิ่งชดเชยจากรัฐที่เพียงพอกับสภาพ
ข้อเท็จจริงเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน



นายสมศักดิ์ คุปต์กาญจนากุล
ผู้อำนวยการกองอุตสาหกรรมในครอบครัว
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

เกิดเมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๓ ที่จังหวัด นครศรีธรรมราช จบชั้นประถมจากโรงเรียนประชาบาล ตำบลเขาพังไกร ชั้นมัธยมต้นจากโรงเรียนประจำ อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช และชั้นมัธยม ปลายจากโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา (แผนกวิทยาศาสตร์) กรุงเทพฯ จากนั้นได้เข้าศึกษาต่อที่คณะ เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สำเร็จปริญญา ตรีเป็นเศรษฐศาสตร์บัณฑิตรุ่นแรก ในพ.ศ. ๒๕๕๕

เริ่มต้นชีวิตการทำงานเป็นข้าราชการตำแหน่ง นักสถิติตรี สำนักงานสถิติกลาง (ปัจจุบันคือสำนักงาน สถิติแห่งชาติ) สภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ปี ๒๕๕๙ สอบบรรจุอีกครึ่งหนึ่งเป็นข้าราชการในกอง ค้นคว้าและทดลอง กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ปี

๒๕๖๒-๒๕๖๙ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว เป็นพนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมเอก เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ปี ๒๕๖๙ เป็นหัวหน้ากองส่งเสริมหัตถกรรมไทย ปี ๒๕๖๖ เป็นผู้ อำนวยการกองส่งเสริมหัตถกรรมไทย นักวิชาการ อุตสาหกรรม ๗ ผู้อำนวยการกองบริการอุตสาหกรรม เลขาธิการกรม และในปี ๒๕๖๔ เป็นผู้อำนวยการ กองอุตสาหกรรมในครอบครัว มาจนถึงปัจจุบัน

สิ่งที่ภาคภูมิใจที่สุดในการปฏิบัติราชการที่ผ่านมา ก็คือ การที่ได้มีส่วนรับผิดชอบและสนับสนุน ส่งเสริมอุตสาหกรรมในชนบทโดยใกล้ชิดมาตลอด ได้มีโอกาสสัมผัสกับชาวชนบท แนะนำชาวชนบท ในการพัฒนาอาชีพอุตสาหกรรมในครอบครัวต่าง ๆ เช่น การตีเหล็ก ทอผ้า ทอเสื่อกก เป็นต้น ซึ่งทำให้ ชาวชนบทที่ได้รับการแนะนำส่งเสริมมีรายได้เงินจือ ครอบครัวย และประกอบอาชีพดังกล่าวอย่าง เป็นล่ำ เป็นสันมากขึ้นเป็นลำดับ

จากความสำเร็จดังกล่าว ทำให้ทั้งชาวชนบท และส่วนราชการต่าง ๆ ได้มีหนังสือขอความร่วมมือ จากกองอุตสาหกรรมในครอบครัวให้ดำเนินการ ฝึกอบรมด้านอาชีพแก่ชาวชนบทในที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศมาอย่างสม่ำเสมอ จนกระทั่งปัจจุบัน กองฯ ได้ดำเนินการฝึกอบรมสาขาอุตสาหกรรมในครอบครัว ไปแล้ว ๕๘ ประเภท แก่ชาวชนบทกว่าหนึ่งหมื่น หมู่บ้าน นอกจากนี้การดำเนินงานส่งเสริมฝึกอาชีพ อุตสาหกรรมในครอบครัวก็ยังได้รับการยอมรับจาก สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติว่าเป็นงานพัฒนาที่สำคัญยิ่งอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาชนบทด้วย โดยได้มี

การบรรจุโครงการฝึกอาชีพอุตสาหกรรมในครอบครัว และหัตถกรรมไทยเข้าไปในแผนพัฒนาชนบทในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ จึงนับว่ากระทรวงอุตสาหกรรมเป็นกระทรวงหลักกระทรวงที่ ๕ (นอกเหนือจาก ๔ กระทรวงหลัก) ที่ได้รับการบรรจุโครงการเข้าไปในแผนพัฒนาชนบทเป็นครั้งแรก

มีหลักในการทำงานว่า จะต้องหมั่นติดตามและประเมินผลงานที่รับผิดชอบว่ามีจุดอ่อนที่ใด จะได้รับแก้ไขได้ทันที่หรือไม่ หลักการในการบังคับบัญชายึดหลักความเป็นธรรมและต้องอุทิศเวลา อดทนต่อสู้กับทุกสภาพการณ์ ซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อตรงต่ออาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ควรรับราชการเป็นงานอดิเรก



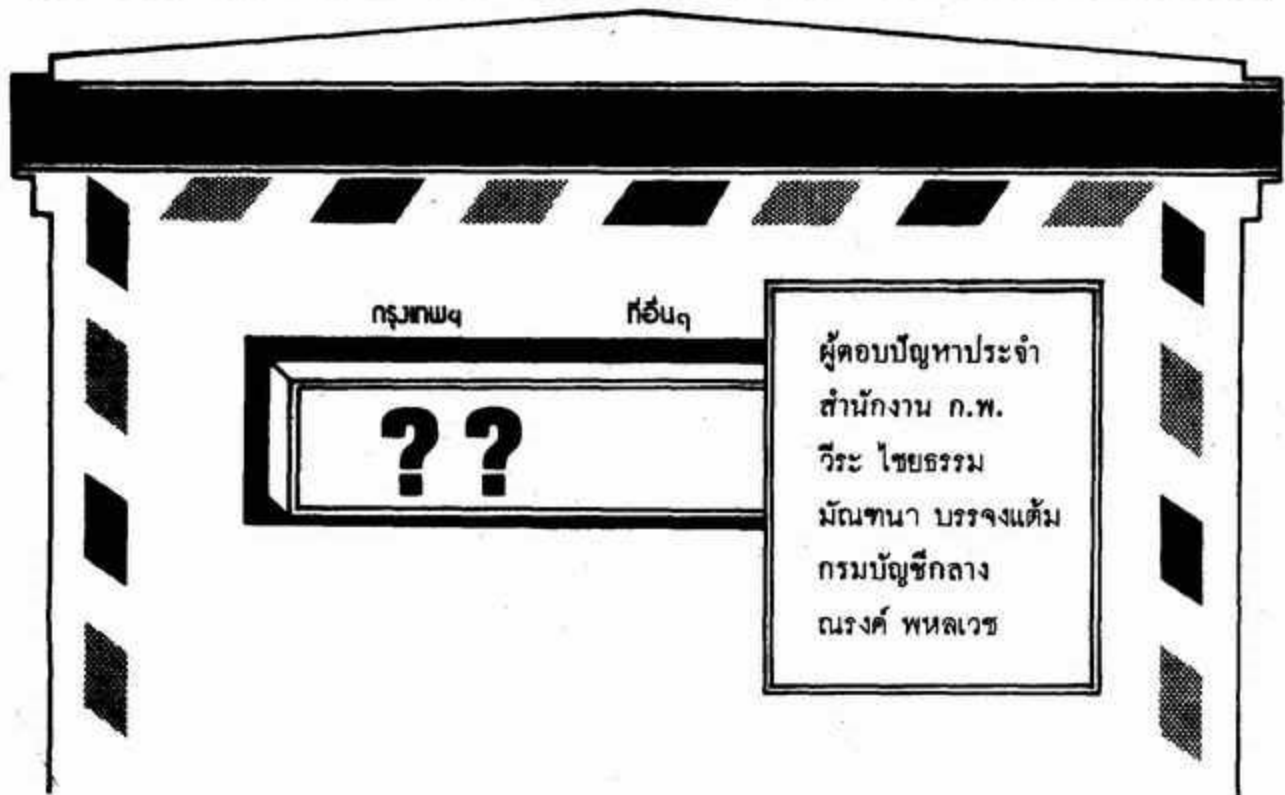
บริษัท ชลประทานโยธาภัณฑ์ จำกัด
 กำกับกับการฝึกอาชีพ
 (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ)

2974 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพฯ 10310 โทร. 3140061
 ผู้ไปรษณีย์เลขที่ 11-191 โทรเลข "ชลซีเมนต์"

ผู้ผลิตปูนซีเมนต์ตามความเหมาะสมของงานแต่ละประเภท

- | | | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------------------------|----------------------------|--|
| | | | | | |
| ปอร์ตแลนด์ซีเมนต์ แบบ I | ปอร์ตแลนด์ซีเมนต์ แบบ II | ปอร์ตแลนด์ซีเมนต์ แบบ III | ปูนซีเมนต์ผสม ตราจุฬา | ปอร์ตแลนด์ซีเมนต์ แบบ V | ปูนซีเมนต์พิเศษ สำหรับ เจาะบ่อน้ำบาดาล |
| ตราพญานาคสีเขียว | ตราพญานาค 7 สี | ตราพญานาคสีแดง | | ตราปลาตม | |

ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน



การถอนใบลาที่ขอลาออกจากราชการ

ผู้ถาม : บุคลากรในส่วนภูมิภาค

มีข้าราชการคนหนึ่งยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๒๔ โดยระบุวันขอลาออกตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๔ ผู้ว่าราชการจังหวัดที่ข้าราชการผู้นี้สังกัดอยู่ ได้สั่งอนุญาตให้ลาออกไว้แล้วตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๒๔ แต่ก่อนถึงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๔ บุคคลดังกล่าวได้ขอลอนเรื่องการลาออก จึงถามว่า กรณีเช่นนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดจะยกเลิกคำสั่งอนุญาตให้ลาออกที่สั่งอนุญาตไว้แล้วได้หรือไม่

ตอบ

โดยที่ข้าราชการผู้นี้ได้ขอลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๔ และผู้ว่าราชการจังหวัดก็ได้สั่งอนุญาตให้ลาออกได้ตามที่ขอ คำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการดังกล่าว จึงยังไม่มีผลใช้บังคับจนถึงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๔ ดังนั้น เมื่อผู้ขอลาออกจากราชการเปลี่ยนใจไม่ขอลาออกจากราชการและได้ขอลอนเรื่องการลาออกเสียก่อนที่คำสั่งอนุญาตให้ลาออกจะมีผลใช้บังคับ (ก่อน ๒ ตุลาคม ๒๕๒๔) แล้ว คำสั่งอนุญาตให้ลาออกจึงไม่มีผลใช้แต่อย่างใด ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงยกเลิกคำสั่งดังกล่าวให้ถูกต้องกับข้อเท็จจริงได้

การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑

ผู้ถาม : ข้าราชการผู้หนึ่ง

กรมได้วางระเบียบว่าข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ในรอบปีที่แล้วมา ต้องลาไม่เกิน ๑๕ ครั้ง และไม่เกิน ๔๕ วัน (ให้ลาป่วยได้ ๓๐ วัน ลากิจ ๑๕ วัน) ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ในรอบปีที่แล้วมาข้าราชการได้ลากิจและลาป่วยไปไม่เกิน ๑๕ ครั้ง และไม่เกิน ๔๕ วัน แต่มีวันลาป่วย ๓๔ วัน ใน ๓๔ วันนี้เป็น การลาป่วยเพื่อเข้ารับการผ่าตัดข้อศอกเนื่องจากอุบัติเหตุทำให้กระดูกแตก ๑๐ วัน จึงอยากทราบว่า ข้าราชการผู้นี้จะอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือไม่

ตอบ

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ข้อ ๗ (๔) กำหนดว่าข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการหนึ่งคือ ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือเกณฑ์วันลา รวมทั้งลากิจและลาป่วยไม่เกินสี่สิบห้าวัน เว้นแต่ลาป่วยจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ดังนั้น การลาป่วยที่รวมกับลากิจได้ไม่เกิน ๔๕ วัน จึงหมายถึงการลาป่วยตามปกติธรรมดา เช่น เจ็บป่วยเนื่องจากปวดหัวตัวร้อนเป็นหวัด ส่วนการลาป่วยจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานจึงหมายถึงการลาป่วยในลักษณะซึ่งมีความจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาตัวตามความเห็นของแพทย์ และการรักษาตัวนั้นอาจใช้เวลานาน เช่น การเข้ารับการผ่าตัด

สำหรับกรณีของข้าราชการที่ถามมานี้ได้มีการลาป่วย ๑๐ วัน เพื่อผ่าตัดข้อศอก เนื่องจากได้รับอุบัติเหตุกระดูกแตกนั้น ถือได้ว่าเป็นการลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวนาน ซึ่งเมื่อนำไปหักออกจากวันลาป่วยทั้งหมด ๓๔ วันแล้ว จะเหลือวันลาป่วยเพียง ๒๔ วัน กรณีนี้ข้าราชการผู้นี้จึงอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้



การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒

ผู้ถาม : บุคคลากร

๑. ข้าราชการตำแหน่งระดับ ๙ ผู้นึงได้รับเงินเดือนเต็มขั้นสูงของระดับ ๙ แล้ว ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ จึงไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ต่อมาในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๘ ข้าราชการผู้นี้ได้เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ กรณีเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ตามปกติได้หรือไม่

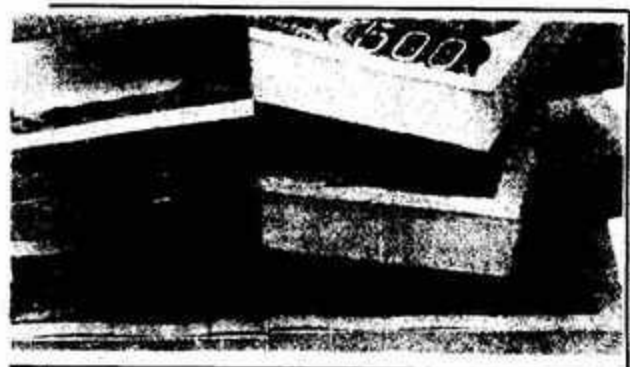
๒. ในรอบปีที่แล้วมาของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ (๑ กรกฎาคม ๒๕๒๖ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๗) นาย ก. มาสายบ่อยเกินกว่าที่กรมกำหนด (กรมกำหนดไว้ให้มาสายในปีงบประมาณหนึ่ง ๆ ไม่เกิน ๒๐ ครั้ง) ดังนั้น ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ผู้นี้จึงถูกดลเลื่อนขั้นเงินเดือน และโดยที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าการมาสายดังกล่าวเป็นการไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ จึงได้สั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยผู้นี้เมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๗ ด้วย ผลการสอบสวนปรากฏว่า นาย ก. ถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือนตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๒๘ เป็นต้นไป จึงมีปัญหว่า ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ นาย ก. ได้หรือไม่

ตอบ

๑. โดยที่กฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนกำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อน ผู้ที่ได้รับเงินเดือนเต็มขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มิได้ สำหรับกรณีปรากฏว่าในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ ผู้นี้ได้รับเงินเดือนเต็มขั้นสูงของระดับ ๙ แล้ว เพิ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๘ การที่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๙ ให้แก่ข้าราชการผู้นี้ในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๘ จึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎ ก.พ. ดังกล่าวข้างต้น หากผู้บังคับบัญชาประสงค์จะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้นี้แล้ว กรณีก็ต้องขออนุมัติจาก ก.พ.เพื่อให้ ก.พ.พิจารณาอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้ เป็นพิเศษเฉพาะรายตามนัยข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ. ฉบับเดียวกัน

๒. โดยที่ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ นาย ก. ถูกดลเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ เพราะเหตุมาทำงานสายเกินกว่าที่กรมกำหนดเพียงเหตุเดียว ส่วนการที่นาย ก.ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่อาจนำมาเป็นเหตุของการเลื่อนขั้นเงินเดือน นาย ก.ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ได้ เพราะเมื่อนาย ก.มาสายเกินกำหนด ผู้นี้จึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะรอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามข้อ ๙ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ที่กำหนดไว้ สรุปได้ว่าข้าราชการผู้ซึ่งผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นอยู่ในระหว่างสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ก็ให้รอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน เมื่อพิจารณาสอบสวนในปีใดแล้วไม่มีความผิด ไม่ถูกลงโทษก็ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีนั้น" ดังนั้น เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่า นาย ก.ถูกลงโทษตัดเงินเดือนตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๒๘ ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ นาย ก.ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ ได้ เพราะเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยตามนัยข้อ ๗ (๒) วรรคหนึ่งของกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว

อย่างไรก็ดี หากผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ นาย ก. ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ กรณีก็ต้องเสนอขอ ก.พ.เพื่ออนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ นาย ก.ตามนัยข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ. ฉบับข้างต้นก่อน



การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ถูกสอบสวนทางวินัย

ผู้ถาม : คุณฉาย ฮินฮัน

ผมได้ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๕ จนถึงปัจจุบัน ผมยังไม่ทราบผลการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนเลย ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวน ผมมิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแต่อย่างใด เพียงแต่ผู้บังคับบัญชาได้กันเงินสำหรับรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ให้ลักษณะเช่นนี้ผมเห็นว่าเป็นการขัดกับเจตนารมณ์ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/พ.๑ ลว.๒๔ มิ.ย.๒๔ ที่ออกตามข้อ ๙ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (๒๕๑๙) ว่าให้พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป มิใช่ต้องรอฟังผลการสอบสวนทางวินัยหรือศาลตัดสินคดีอาญาทุก ๆ กรณี หรือทุกคดีให้เสร็จสิ้นก่อน

ผมจึงอยากทราบว่ากรณีที่ผมยังไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลยตั้งหลายปีนั้น เป็นเพราะต้องรอฟังผลของคณะกรรมการสอบสวนเสร็จเรียบร้อยเสียก่อนใช่หรือไม่ หรือต้นสังกัดมีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนที่กันไว้ได้เลย โดยไม่ต้องรอผลการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน

จึงขอความอนุเคราะห์ช่วยให้ความกระจ่างแก่ผมด้วย

ตอบ

ข้อ ๙ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) กำหนดว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ถ้าผู้นั้นอยู่ระหว่างถูกสอบสวน

ว่ากระทำผิดวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้วในปีใด ผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ หรือไม่มีมลทินหรือมัวหมองก็ให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีนั้นได้ และให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ให้ตามสิทธิด้วย ซึ่งหมายความว่าในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาขอการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการผู้ใดไว้เนื่องจากผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยหรือถูกฟ้องในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวไม่ถูกลงโทษทางวินัยเว้นแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ หรือไม่มีมลทินหรือมัวหมองแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ให้ผู้นั้นย้อนหลังไปในแต่ละปี ที่ต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ตามสิทธิ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ต้องรอฟังผลการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนก่อนว่าผู้นั้นผิด และถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่

ส่วนหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/พ.๑ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๒๗ นั้น เป็นเรื่องการแปลความในข้อ ๙ ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการคนเดียวที่ถูกฟ้องทั้งคดีอาญา และถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย หลาย ๆ กรณี ตัวอย่างเช่น

- ๑. ข้าราชการผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในข้อหาเบิกความเท็จ เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๓ คดีถึงที่สุดโดยศาลมีคำพิพากษาให้ยกฟ้องเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๒๕

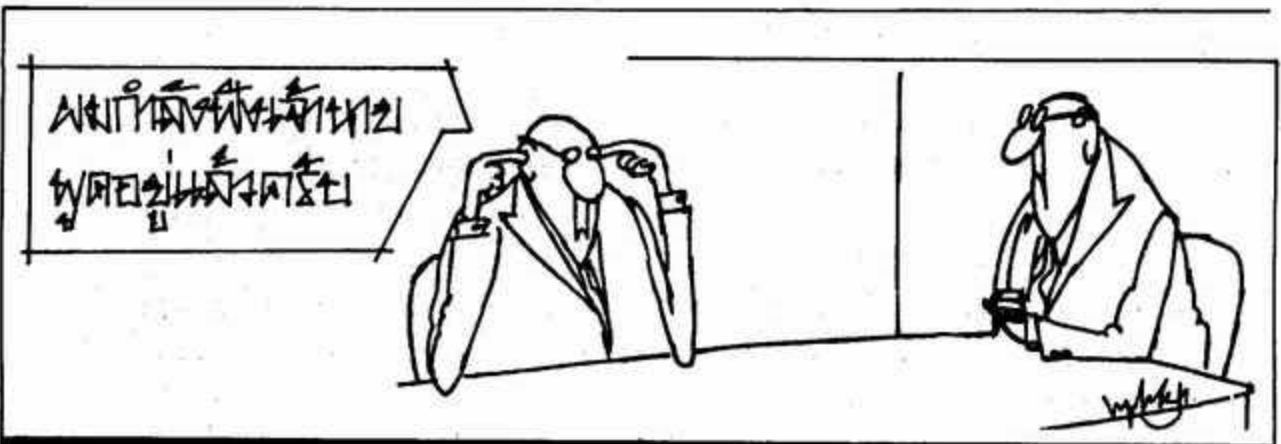
๒. ข้าราชการคนเดียวกันนี้ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีบกพร่องต่อหน้าที่ราชการ เมื่อ ๒๔ มีนาคม ๒๕๒๕ ผลการสอบสวนปรากฏว่า นาย ก.ถูกลงโทษตัดเงินเดือนมีกำหนด ๒ เดือน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๒๖ เป็นต้นไป

ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ พ.ศ. ๒๕๒๕ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ผู้บังคับบัญชาได้กันเงินรอไว้สำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีด้วย

ตามกรณีดังกล่าวนี้ ก.พ.ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า หากการสอบสวนพิจารณาในคดีใดเสร็จแล้ว ปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษหรือไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการดังกล่าว โดยพิจารณาจากผลการดำเนินคดีอาญาหรือผลการสอบสวนทางวินัยเป็นกรณี ๆ ไป สำหรับกรณีตัวอย่างนี้ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ และ พ.ศ. ๒๕๒๕ ให้แก่นาย ก. ได้ แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ นั้น เนื่องจากผู้นี้ถูกสอบสวนทางวินัยอีกกรณีหนึ่ง

และถูกลงโทษ กรณีจึงต้องถูกงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนในปีงบประมาณดังกล่าว นั่นคือผู้บังคับบัญชาต้องรอฟังผลการพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวนเป็นเรื่อง ๆ

สำหรับกรณีของคุณชายนั้น ข้อเท็จจริงปรากฏว่าคุณชายได้ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๕ จนถึงปัจจุบัน และผู้บังคับบัญชาได้กันเงินเพื่อรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ให้ด้วย และเมื่อปรากฏว่าคณะกรรมการสอบสวนยังดำเนินการสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้นผู้บังคับบัญชาจึงต้องรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ให้แก่คุณชายเรื่อยมาตามนัยข้อ ๙ แห่งกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ทั้งนี้เพื่อที่จะรอฟังผลการสอบสวนทางวินัย หากถ้าผลการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนปรากฏว่าคุณชายไม่ผิด ไม่ถูกลงโทษ หรือผิดแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ คุณชายก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนย้อนหลังไปให้ทุกปีตามที่ได้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ตามสิทธิ แต่ถ้าผลการสอบสวนปรากฏว่าคุณชายกระทำความผิด และถูกลงโทษที่สูงกว่าภาคทัณฑ์ กรณีเช่นนี้จะถูกงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ได้กันไว้ให้ทุกปี



แนะนำบุคคลน่าสนใจ



ไสว พรหมณี ผู้ว่าฯ มหาสารคาม

วารสารข้าราชการฉบับนี้มีความยินดีที่จะแนะนำให้ท่านผู้อ่านได้รู้จักกับบุคคลในแวดวงของนักปกครอง ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดประชาชน อุทิศตนเพื่อการพัฒนาชนบท บุคคลผู้นี้คือ นายไสว พรหมณี ผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม

ประวัติ

นายไสว พรหมณี เป็นชาวเมืองเพชร โดยกำเนิด สถานที่เกิดคืออำเภอชะอำ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๔๗๘ จบชั้น ม.๘ ที่โรงเรียนสวนกุหลาบ เข้าศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปริญญาที่ได้รับประกอบด้วย รัฐศาสตรบัณฑิต สังคมสงเคราะห์บัณฑิต และรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สำหรับชีวิตราชการของท่านก็เริ่มต้นที่กระทรวงมหาดไทย เช่นเดียวกับสังขีหนุมทั้งหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

- ปลัดอำเภอตรี ที่อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
- ปลัดอำเภอโท ที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
- นายอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์
- นายอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

- ผู้ตรวจราชการกรมการปกครอง
 - ปลัดจังหวัดนครราชสีมา
 - รองผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง
 - รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา
- ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม

ผลงานที่ภาคภูมิใจ

จากประสบการณ์ชีวิตในวัยเด็กที่ได้พบเห็น สัมผัส และซาบซึ้งกับชีวิตชาวชนบท ไม่ว่าจะเป็นความทุกข์ยาก ลำเค็ญ วัฒนธรรมประเพณี รวมทั้ง ทักษะคติในการดำรงชีวิต สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้ นายไสว อุทิศกำลังกาย กำลังใจ และพลังความคิดเพื่องานพัฒนาชนบท ดังจะเห็นได้จากผลงานที่เกิดขึ้นตามโครงการโครงการโคราชพัฒนา ที่มีท่านเป็นหัวหน้าโครงการ สมัยที่ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นผลงานที่ท่านภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะโครงการโคราชพัฒนา เป็นเสียงขานรับแผนพัฒนาชนบทของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้นแบบของการพัฒนาชนบทแผนใหม่ แบบผสมผสาน โดยมุ่งใช้องค์กรท้องถิ่นเป็นกลไกหลักในการดำเนินงานพัฒนา

นายไสว ได้ชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการดำเนินงานของโครงการโคราชพัฒนา สรุปได้ว่า การพัฒนาต้องมีขั้นตอนเป็น ๓ ระดับ เริ่มด้วยการพัฒนาบุคคล ต่อด้วยการพัฒนาครอบครัว และสิ้นสุดด้วยการพัฒนาหมู่บ้าน โดยข้าราชการจะเป็นเพียงผู้ชี้แนะว่าสิ่งใดดีสิ่งใดไม่ดี สำหรับการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัตินั้นเป็นเรื่องของประชาชน

หลักการทำงาน

สำหรับหลักการการทำงานของผู้ว่าฯ ท่านนี้คือ "ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน" และท่านถือว่าการบริหารราชการในฐานะนักปกครองที่ต้องรับใช้ประเทศชาติ และประชาชน ต้องทำงานแบบถึงลูกถึงคน ด้วยอุทิศ-การณ์ ความเสียสละและความตั้งใจจริง

