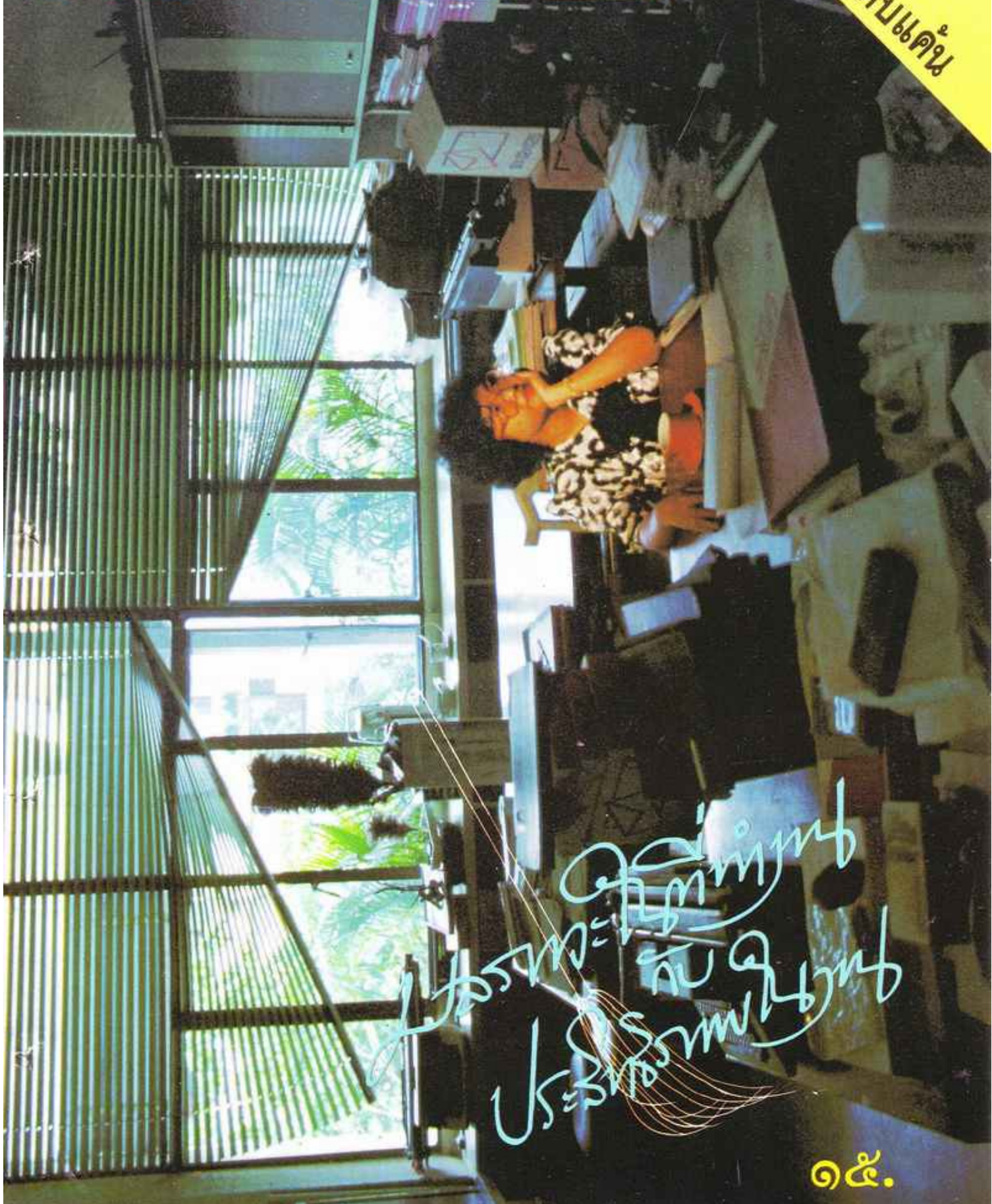


ข้าราชการ ๑

... ใต้ท้ายชมพู...
... ๖๐ วันแห่งความคับแค้น



คุณหญิงกัญญา
กับคุณหญิง
อุไร

วารสาร

ข้าราชการ ๑



● วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวด้านการบริหารงานบุคคล
 ๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
 ๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
 ๔. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการ
- สมัครสมาชิก และส่งข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่
ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
 ถนนพิษณุโลก กท. ๑๐๓๐๐
 ค่าสมาชิก (๖ ฉบับ) ปีละ ๑๐๐ บาท
 ธนาณัติ/เช็คไปรษณีย์ สั่งจ่าย
 ปท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี

ที่ปรึกษา

บรรณาธิการ

คณะบรรณาธิการ

สำราญ ถาวรายุศม์
 วิชาศ สิงหวิสัย
 อุดล บุญประกอบ
 เสริมสุข โกวิทวานิช
 เฉลิม ศรีมดุง
 พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์
 เขียวลักษณ์ กุลพานิช
 ม.ล.พัชรภากร เทวกุล
 ประพีร์ สัจจกุลนุกิจ
 ประบุญ สุวรรณภักดี
 มานิต ศุภชสกุล
 วรรณพร เทพหัสดิน ฯ
 ชำนาญ สุมา
 กอบกุล ปิตรชาติ
 สุพันธ์ กิตติธ
 บุญแสง ชีระภากร
 ธานินทร์ สียากาศ
 เบญจวรรณ เศรษฐบุตร
 สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
 ปริญา สนั่นเมือง
 อนุพงศ์ สุขเกษม
 โรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์
 ทหารผ่านศึก

ประชาสัมพันธ์

เจ้าของ
ผู้จัดการสวัสดิการ
 ฝ่ายจัดการ
 สถานที่พิมพ์

ใบสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการ

ต่ออายุการเป็นสมาชิก

สมัครสมาชิกใหม่

นาย/นาง/นางสาว _____

ขอสมัครเป็นสมาชิกวารสาร ระยะเวลา _____ ปี โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ _____ พ.ศ. _____

โปรดส่งวารสารไปยัง (ชื่อ/สกุล) _____

ที่อยู่ _____

_____ รหัส ปณ. _____ โทร. _____

ชำระค่าสมาชิกด้วย เงินสด (กรณียื่นด้วยตนเอง)

ธนาณัติ หรือเช็คไปรษณีย์ (สั่งจ่าย ปท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี กท. ๑๐๓๐๐)

เช็คธนาคาร _____ สาขา _____ เลขที่ _____

(สั่งจ่าย ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.)

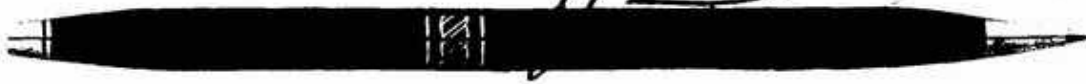
จำนวนเงิน _____ บาท สำหรับ _____ ปี



วารสารข้าราชการ ปีที่ ๓๕ ฉบับที่ ๓ พ.ค.—มิ.ย. ๒๕๓๓

บทบรรณาธิการ.....	๖
วันนี้.....	๘
ที่นี่ ส.ก.พ.	๑๐
สภาวะแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน.....	๑๖
เราว่า.....	๔๔
การแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนล่วงหน้า.....	๔๙
วาทภัยชุมพร....๑๐๐ วันแห่งความคับแค้น.....	๕๔
แผนการเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญของประเทศออสเตรเลีย	๕๙
ท้อ ไอเสีย.....	๗๕
ใคร อะไร ในวงราชการ.....	๘๑
ปัญหาระเบียบราชการ.....	๘๗

บทสัมภาษณ์



ท่านผู้อ่านครับ

เมื่อไม่นานมานี้ได้มีโอกาสไปต่างจังหวัดทางใต้ บังเอิญได้ทราบว่าเพื่อนคนหนึ่งเป็นนายอำเภออยู่ที่นั่น จึงได้ถือโอกาสแวะไปเยี่ยมเยียน ก่อนจะไปพบเพื่อนก็ถือโอกาสแวะ “ห้องสุชา” เสียก่อน เมื่อผ่านประตูเข้าไปก็ต้องง่วงดอยหลังออกมาตั้งหลัก เพราะกลิ่นมันรุนแรงเหลือกำลัง เดินเข้าไปอีกครั้งพร้อมเอามือปิดจมูกแล้วทำธุรกิจจนเสร็จแล้วรีบออก สิ่งที่พบเห็นในห้องสุชาคือน้ำนองพื้น เก้าอี้เก่า ๆ หักเก็บกองไว้ ล้วนดูเหมือนจะไม่เคยทำความสะอาดเลยเป็นเวลาหลายปีขึ้นไปข้างบนสถานที่ทำงานของข้าราชการกลิ่นยังโชยอยู่ ข้าราชการที่นั่นอาจจะเกิดความเคยชินจนไม่รู้สึกละไร ปฏิกิริยาการณ่อย่างนี้เกิดขึ้นในหลาย ๆ แห่งเท่าที่พบมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งศาลากลางจังหวัดซึ่งเป็นตึกเก่า มีกลิ่นจากห้องสุชาโชยมาอยู่เรื่อย ๆ ข้าราชการที่นั่นดูเหมือนจะไม่อนุทรแต่อย่างใด หรืออาจจะเคียดแค้นแต่ไม่รู้จะไปปนกับใคร หรือบ่นแล้วก็ไม่มื่ออะไรดีขึ้น

ในทางตรงข้ามเมื่อมีโอกาสเข้าไปเยือนบริษัทปูนซีเมนต์ไทยที่บางซื่อ พอผ่านเข้าไปในห้องพบอากาศที่เย็นฉ่ำ ทุกคนสวมเสื้อผ้าเหมือนอยู่เมืองหนาวหรือฤดูหนาว หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส พอผ่านเข้าไปยังห้องสุชา พบกลิ่นสะอาด ห้องน้ำสะอาด จัดอย่างน่าใช้ ทำให้ห้องสุชาเป็นห้องสุชาจริง ๆ

ครับที่พูดมานั้นมิได้มีเจตนาตำหนิ หรือชมเชย แต่อยากให้ผู้อยู่ในหน่วยงานได้พิจารณาถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเราให้ดี เพราะสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานของเรามาก การที่ผู้ทำงานต้องนั่งทำงานทั้งวันอยู่ในห้องที่มีกลิ่นห้องน้ำโชยมาอยู่ตลอดเวลา ห้องที่บแสงไม่พอ เสียงรบกวนทุก ๆ ด้าน อากาศร้อน เหงื่อท่วมตัว สิ่งเหล่านี้เชื่อว่าจะก่อให้เกิดความ “หงุดหงิด ดุดันและอารมณ์ร้าย” ในการทำงานเป็นแน่ นักวิชาการทางด้านบริหารงานบุคคล จึงให้ความเห็นว่า การทำงานให้ผลดีนั้นต้องมี “เวอร์กิ้งคอนดิชั่น” หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หากมีสถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ โชยมา มีความเย็นพอประมาณ หรืออาจมีเสียงเพลงตามสายเบา ๆ สภาพอย่างนี้คงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหาย “หงุดหงิด” ไปได้

ทางแก้ของเราคงทำได้หลายระดับ โดยเริ่มแรกต้องแก้ที่ตัวเราเสียก่อน คือเราต้องทำตัวเราให้เป็นคนที่มีความนึกคิดอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะทำอะไร ที่ไหน นั่นคือ ต้องเป็นคน “สะอาด เป็นระเบียบ รักสวยรักงาม” แล้วเราก็ยึดถือปฏิบัติตลอดเวลาทั้งที่บ้านและสถานที่ทำงาน



ญี่ปุ่นมีแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยวิธีการ "๕ ส" คือ สะสาง โดยการแยกสิ่งที่ไม่จำเป็นออกจากสิ่งที่ไม่จำเป็น ของที่ไม่จำเป็นก็ทิ้งไปเสีย สะดวก คือการจัดระเบียบสิ่งของให้อยู่เป็นที่ เป็นทางแน่นอน สามารถใช้ได้ทันทีเมื่อต้องการ สะอาด ทำการตรวจสอบอยู่เสมอว่ามีอะไรที่สกปรก จะได้ทำให้สะอาดอยู่เสมอ สุขลักษณะ การดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาดเพื่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย และ สร้างนิสัย ให้เป็นการมีระเบียบ วินัย และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด ลองนำแนวคิดเหล่านี้มาใช้บ้าง สภาพแวดล้อมก็คงเกิดความน่าดู

ในระดับชาติผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนี้โดยเฉพาะ คือกรมบัญชีกลางและสำนักงานประมาณคงต้องให้ความกรุณาส่วนราชการต่าง ๆ คือ การสร้างตึก อาคารควรให้มีความโปร่ง อากาศถ่ายเทได้สะดวกและน่าทำงาน ควรติดเครื่องปรับอากาศในหน่วยงาน เรื่องนี้เป็นเรื่องจำเป็นมาก จะเห็นได้จากในช่วงมีนาคม เมษายน และพฤษภาคม เป็นช่วงที่มีอากาศร้อนมาก ไปที่ไหนเพื่อนร่วมงานบ่นร้อน ๆ หงุดหงิด ไม่อยากทำงาน เชื่อแน่ว่าผลงานย่อมตกลงต่ำกว่าที่ควรจะเป็น การลาพักร้อนจึงมีแนวโน้มสูงในช่วงดังกล่าว หากสำนักงานประมาณและกรมบัญชีกลางได้ให้ความเข้าใจในสภาพดังกล่าว กรมบัญชีกลางอนุญาตให้มีการติดเครื่องปรับอากาศ สำนักงานประมาณสนับสนุนด้านการเงินเชื่อว่าบรรยากาศในการทำงานคงจะดีขึ้นมาก การให้บริการประชาชนคงจะมีแต่ความยิ้มแย้มแจ่มใส ทำให้ประชาชนเกิดความชื่นใจอย่าไปคิดเล็กคิดน้อยเลยครับ คิดถึงประโยชน์ของชาติ หรือเป้าหมายในการทำงานว่าอยากให้บริการอะไรแล้วช่วยกันเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อสิ่งที่จะให้บริการดีกว่า ผลจะทำให้ทั้งข้าราชการและประชาชนชื่นใจครับ

182

วันนี้....

นายมา



ตะวันจ้ำคราคิมหันต์ของวันใหม่
ส่องอุทัยบอกโลกหล้าว่ามาถึง
สาดแสงปลุกทุกชีวิตคิดคำนึง
ให้ขันขึงลุกขึ้นสู้ไม่รู้จน

จากบ้านน้อยผ่านบ้านน้อยใหญ่
ติกเทศไทยบ้านโอฬารหลายย่านหน
ทั้งชุมชนแออัดรกเวียนวน
สลัมของผู้คนเมืองอมร



จราจรบนเส้นทางทั้งกว้างแคบ
ล้นเบียดแอบด้วยรถราตั้งว่าหลอน
ติดทุกบ่อดิตหลายนานจนพาลนอน
รถเมล์ร้อนผู้คนอึดอัดทะนาน



ดั้นด้นมาถึงสถานทำงานแล้ว
ดวงใจแป้วได้รอดมาปาฎิหาริย์
ถึงตึกทีมชิมครีမ်แต่ก่อนกาล
เพื่อทำงานเพื่อหน้าที่เพื่อชีวา

ในโลกเหลี่ยมผืนผ้าดูคราคร้า
สี่เก้าค้ำบอกทั้งกาลและสังขา
โตะเก้าอ้อเอกสารงานที่มา
ช่างแน่นหนาใกล้ชิดสุดคิดปลง



ตกเย็นขับเตรียมกลับบ้านเมืองงานเสร็จ
ต้องยื่นเข็ดข่มใจในทุกหน
รอนจนคำถาวรุดแรงเขย่งตน
เบียดผู้คนบนรถติดคอยชิดใน



อุปกรณ์เครื่องมืออย่าถือสา
มีกันมาใช้กัน ไปอย่าไหลหลง
ทั้งเก้าลำขาดแคลนได้ไม่ตรง
งานจะคงต้องทุ่มเททั้งใจกาย
ท่ามกลางของวันวารที่ร้านร้อน
เหงื่อไหลย้อนลมอับแทบดับหายใจ
เสียงระทึกแสงไม่ทั่วพางวงาย
เอกสารขาดหายงานหน้ายชา
ถึงผู้คนที่พบพามาหาสู่
ที่เอ็นดูฟังเข้าใจคล้ายมากหน้า
และไม่พ้นคนอธรรมคอยบิทา
ต้องยอมรับว่าคืองานต้องทานทน

เงินเดือนออกวันนี้ที่สามสิบ
บรรจงหยิบมาแบ่งนับเกินรับไหว
ค่าเช่าบ้านหนี้สินเต็มค่าน้ำไฟ
ค่าครองชีพราคาใหม่สุดใคร่ครวญ
มีใครจะเข้าใจในเราบ้าง
ทุกรอบข้างของชีวิตคิดกำสรวล
คิดถึงวันข้างหน้ายิ่งเรรวน
ชีวิตควรเป็นเช่นไรใครบอกคน
ตะวันจ่านี่คือสิ่งแวดล้อม
สิ่งที้น้อมนำถึงงานที่หวังผล
ใครหนอจะคิดและแก้ไขไซ้จากตน
ควรหรือคนเลิกคิดสู้นั่งดูตาย.



ชั้นสี่”๓๒

“พระอาทิตย์ขึ้นและลงในเวลาเดียวกัน
เนื่องเพราะมันถูกมองในที่ต่างมุม.....”

คงด้วยต่างมุมมองจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายในโลกโดยเฉพาะยุโรป- ตะวันออกในช่วงนี้ รวมถึงความเปลี่ยนแปลงในบ้านเมืองไทยหลายหลาก อาทิเช่น กระแสข่าว ว่าไทยใกล้จะเป็นอิสระทางเศรษฐกิจไม่ขาดทุนดุลการค้าแล้วในอีกไม่ช้าไม่นาน และในระบบราชการก็มีข่าวคราวการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการข้าราชการ ส่วนกรณีสำคัญที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางกันในขณะนี้คือ กรณีครูปรีชา แซ่ลิ้ม แห่งจังหวัดนราธิวาส ซึ่งสะท้อนถึง ปัญหาความปลอดภัยของข้าราชการครูในภาคใต้ ซึ่งเป็นเรื่องที่รัฐจะต้องแก้ไขกันต่อไป และล่าสุดคือกรณีเรียกร้องเงินเดือนเพิ่มของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ก็ขอบันทึกเป็นประวัติศาสตร์ไว้ ตรงนี้

๑๐ วารสารข้าราชการ

สัมมนา “การแต่งตั้งเพื่อระบบคุณ-
ธรรม”...เรื่องเก่ามาเล่าใหม่

เมื่อการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูงมีแนวโน้มว่าจะเป็นปัญหาเบี่ยงเบนไปจากระบบคุณธรรมมากขึ้น ก.พ.จึงได้ออกโรงอีกครั้งด้วยการจัดสัมมนาเมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคมที่ผ่านมาที่โรงแรมอิมพีเรียล เพื่อฟังความคิดเห็นจากนักบริหารระดับสูง ตั้งแต่ระดับปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนข้าราชการการเมือง ประมาณ ๑๒๐ ท่าน เกี่ยวกับการออกหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการระดับ ๙, ๑๐ และ ๑๑ ในราชการพลเรือน ซึ่ง ก.พ. ได้ออกหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปครั้งหนึ่งแล้ว เรียกว่า ว.๕/๒๕๓๒ ตั้งแต่สิงหาคม ๒๕๓๒ และ ค.ร.ม. มีมติให้ระงับใช้เมื่อเดือนกันยายน ปีเดียวกัน

หลังจากท่านรัฐมนตรีบุญเอื้อ ประเสริฐสุวรรณ ได้เปิดการสัมมนาแล้วได้มีการอภิปรายเรื่อง “ปัญหาการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการระดับสูงกับการนำหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดมาใช้” โดย

ดร. ก่อ สวัสดิพานิชย์ ได้ให้ข้อคิดวาระเบียบของ ก.พ. ยังขาดความคล่องตัว และควรกำหนดความสามารถทางภาษาทั้งไทยและ



ต่างประเทศเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาในหลักเกณฑ์นี้ด้วย

ส่วน ดร. สิปปนนท์ เกตุทัต แสดงความคิดเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ฉบับนี้ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะนี้คือ การพัฒนาทางการเมืองกับระบบข้าราชการประจำยังไม่สอดคล้องกัน ข้อคิดท้ายสุดคือ ควรจำกัดให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อมีขนาดเล็กลงไม่เกิน ๕ ท่าน

ดร. กมล ทองธรรมชาติ แสดงความคิดเห็นว่าปัจจุบันการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูงหยุดอยู่เพียงรัฐมนตรีเจ้ากระทรวงกับนายกรัฐมนตรี ซึ่งบางครั้งนายกรัฐมนตรีก็ไม่มีเวลาดูกลไกการแต่งตั้งด้วยซ้ำ

ผลจากราชการสัมมนาครั้งนี้ จะได้สรุปและนำเสนอ ก.พ.พิจารณาต่อไป

กำหนดตำแหน่งใหม่กันที่ โหนด

ประเดิมกันด้วย **สำนักงาน ก.ค.** ที่ ครีกโครมกันไปแล้วกรณีย้ายเจ้าสังกัดเข้า กระทรวง วันนี้ของ ก.ค. ได้ตำแหน่งรองเลขาธิการ ก.ค. (นักบริหาร ๙ ระดับ ๙) เพิ่มเป็นตำแหน่งที่สาม หน้าที่ตามที่ ก.พ. กำหนดคือ รับผิดชอบงานด้านกฎหมาย ระเบียบ การดำเนินงานทางวินัย และอุทธรณ์และ ร้องทุกข์....ตำแหน่งเพิ่มใหม่วันนี้เป็นของ **กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและ กอพล้งงานในศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี** ซึ่ง ก.พ.กำหนดให้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อบรรจุ และแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาลของกระทรวง แห่งนี้ประจำปีนี้ รวม ๗ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนระดับ ๖ และระดับ ๓-๕ อย่างละตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ๓-๕ และนักวิทยาศาสตร์ ๓-๕ อย่างละ ๓ และ ๒ ตำแหน่ง ตามลำดับ....เพิ่มใหม่อีกแห่ง คือ ใน**สำนักงานพล้งงานแห่งชาติ** ได้เพิ่ม ๔ ตำแหน่ง เป็นระดับ ๓-๕ และ ๑-๓ อย่างละครึ่ง กระทรวงใหญ่ที่ผ่านแลยกไปไม่ได้ คือ **กระทรวง**

มหาดไทย ของท่าน ร.ม.ต.บรรหาร เริ่มที่ **กรมที่ดิน** ที่กำลังยุ่งด้วยเรื่องการออก น.ส.๓ ขณะนี้ ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ที่ดิน ๑-๓ เพิ่มให้ในสำนักงานที่ดินกิ่งอำเภอตั้งใหม่ ๑๓ แห่ง ในจังหวัดกาญจนบุรี, จันทบุรี, เชียงใหม่, ตรัง, ตราด, นครศรีธรรมราช, บุรีรัมย์, พัทลุง, แพร่, ลพบุรี, ลำพูน และ สระบุรี รวมเบ็ดเสร็จ ๒๖ ตำแหน่ง....และ **กรมการปกครอง** ก็ได้รับการกำหนดตำแหน่งใหม่ในที่ทำการกิ่งอำเภอตั้งใหม่ทั้ง ๑๓ แห่ง เช่นกัน รวม ๑๔๑ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ ระดับ ๖, ปลัดอำเภอ ระดับ ๓-๕, ผู้ช่วยนายทะเบียน อำเภอ ระดับ ๓-๕, เจ้าหน้าที่ปกครอง ๑-๓ และเสมียนตราอำเภอ ระดับ ๔ สำหรับอำเภอที่ได้รับการยกฐานะจากกิ่งอำเภอ ๑๒ แห่ง ได้ตำแหน่งเพิ่มใหม่อีก ๗๓ ตำแหน่ง และปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้อีกด้วย ที่สำคัญคือ ปรับระดับตำแหน่งปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ ระดับ ๖ เป็นตำแหน่งนายอำเภอ ระดับ ๗ นอกนั้นเป็นการปรับระดับ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔) เป็นระดับ ๕

สุดท้ายสำหรับตำแหน่งใหม่คราวนี้ **สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายก อัฐมนตรี** ก.พ.กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ๑๗ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับ ๓-๕ ทั้งในสายงานหลัก อาทิ นักวิชาการสถิติ, นักสถิติ, นักสถิติเศรษฐกิจสังคม และสายสนับสนุน เช่น เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ระบบงาน

คอมพิวเตอร์ บุคลากร เจ้าหน้าที่บริหารงาน
ทั่วไป

แผน ๓ ปีมีที่ไหน

แผน ๓ ปีในช่วงนี้.....ที่ทำกันเป็นรอบ
สองและได้รับการอนุมัติจาก ก.พ.แล้ว คือ
แผนของ **กรมการพัฒนาชุมชน** ซึ่งใช้ใน
ปีงบประมาณ ๒๕๓๓-๒๕๓๕ เป็นการ
กำหนดตำแหน่งในที่ทำกรการพัฒนาชุมชนกิ่ง
อำเภอใน ๒๗ จังหวัด ก.พ. อนุมัติในรอบ
๑๘๔ ตำแหน่ง.....แผน ๓ ปีที่อยู่ในช่วงปี
๒๕๓๓-๒๕๓๕ เช่นกัน คือแผน ๓ ปีของ
กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวง
อุตสาหกรรม ก.พ.ผ่านแล้วในรอบ ๘๘๘
ตำแหน่ง

ข่าวการสอบ

ทุนรัฐบาล ฯ

กลางเดือนกรกฎาคม ๒๕๓๓ นี้ ก.พ.
เปิดประตูต้อนรับผู้มีคุณสมบัติตามที่จะกล่าว
ต่อไปนี้ เพื่อยื่นใบสมัครสอบแข่งขัน ฯ เพื่อ
รับทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ
ในระดับปริญญาโท ปริญญาโทเอก และ
ปริญญาเอก พอสรุปได้ดังนี้

๑. ทุนรัฐบาลที่จัดสรรให้กระทรวง-

วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน
จำนวน ๑๘๕ ทุน คือ

๑.๑ ทุนสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๓๙ ทุน

ผู้สมัครจะต้องสำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี
มีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษา
ไม่ต่ำกว่า ๒.๗๕ หรือร้อยละ ๗๐ หรือเทียบ
ได้ไม่ต่ำกว่านี้ และมีอายุไม่เกิน ๓๕ ปี ไป
ศึกษาระดับปริญญาโท หรือระดับปริญญา
โท-เอก ด้านโลหะวัสดุ ๖๗ ทุน ด้านอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ ๔๔ ทุน และด้าน
เทคโนโลยีชีวภาพ ๒๔ ทุน สำหรับคุณวุฒิ
ของผู้มีสิทธิสมัครสอบได้แก่ ปริญญาตรีทาง
วิศวกรรมศาสตร์ทุกสาขา วิทยาศาสตร์ทุกสาขา
วิทยาการคอมพิวเตอร์ สถิติ คอมพิวเตอร์
ธุรกิจ เทคนิคการแพทย์ ธรณีวิทยา ประมง
สัตววิทยา พันธุศาสตร์ เกษตรศาสตร์ พฤกษ-
ศาสตร์ เคมี

๑.๒ ทุนสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาโท จำนวน ๔๖ ทุน

ผู้สมัครจะต้องสำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาโท หรือประกาศนียบัตรที่เทียบ
เท่าปริญญาโท และมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอด
หลักสูตรการศึกษา ไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐ หรือ
ร้อยละ ๘๕ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และมี
อายุไม่เกิน ๔๐ ปี โดย **ไปศึกษาระดับปริญญา**
เอก ด้านโลหะและวัสดุ ๒๒ ทุน ด้านอิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ ๑๐ ทุน และด้าน
เทคโนโลยีชีวภาพ ๑๔ ทุน สำหรับคุณวุฒิ

ของผู้มีสิทธิ์สมัครสอบได้แก่ ปริญญาโททาง วิศวกรรมศาสตร์ทุกสาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาการคอมพิวเตอร์ สถิติ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ วัสดุศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ (เซรามิกส์) วิทยาศาสตร์ (โพลีเมอร์) เคมี ธรณีวิทยา ฟิสิกส์ วิทยาศาสตร์ทางเทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยี การอาหาร วิทยาศาสตร์การอาหาร จุลชีววิทยา ชีวเคมี เคมี เคมีเทคนิค เทคนิคการแพทย์ พันธุศาสตร์ พฤกษศาสตร์ เกษตรศาสตร์ สัตวศาสตร์ วิทยาศาสตร์ทางทะเล ประมง สิ่งแวดล้อม

๒. **ทุนรัฐบาลที่จัดสรรให้กระทรวง** ต่างประเทศ และทุนรัฐบาลที่จัดสรรให้ กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ฝ่ายพลเรือน ซึ่งจะรับสมัครจากผู้สำเร็จปริญญาตรี หรือ ปริญญาโทในสาขาต่าง ๆ ซึ่งจะปรากฏใน ประกาศรับสมัครสอบ

ผู้สนใจขอให้เตรียมตัวด้านภาษาอังกฤษ ไว้ และโปรดติดตามรายละเอียดประกาศรับสมัครสอบได้ที่ ศูนย์ข่าวการสอบ สำนักงาน ก.พ. กระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่ง และศาลากลาง จังหวัดทุกจังหวัด ประมาณต้นเดือนกรกฎาคม ๒๕๓๓ และจะเปิดรับสมัครประมาณกลาง เดือนกรกฎาคม ๒๕๓๓

ทุนบริติชคาวนชิล

บริติชคาวนชิล จะให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนไทยเพื่อไปศึกษาระดับต่าง ๆ ใน

สหราชอาณาจักร ประมาณ ๑๐ ทุน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. เป็นทุนการศึกษา สำหรับผู้มีหลักฐานการตอบรับ ให้เข้าศึกษาระดับใดก็ได้ ในปีการศึกษา ๑๙๙๐ จากสถานศึกษาในสหราชอาณาจักรแห่งใดแห่งหนึ่งตามที่กำหนด และให้เงินทุนละ ๔๐,๐๐๐ บาท

๒. ผู้รับทุนจะต้องทำสัญญาเป็นนักเรียน อยู่ในความดูแลของ ก.พ.ตลอดระยะเวลาการรับทุน เดินทางไปศึกษาตามระยะเวลาที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด และออกค่าตัวเครื่องบินไป-กลับเอง ทุนนี้ไม่มีข้อผูกพันในการขอใช้

๓. ผู้มีสิทธิ์สมัครสอบต้องมีหลักฐานการตอบรับให้เข้าศึกษาระดับใดระดับหนึ่งในปีการศึกษา ๑๙๙๐ จากสถานศึกษาในสหราชอาณาจักรแห่งใดแห่งหนึ่งตามที่กำหนด

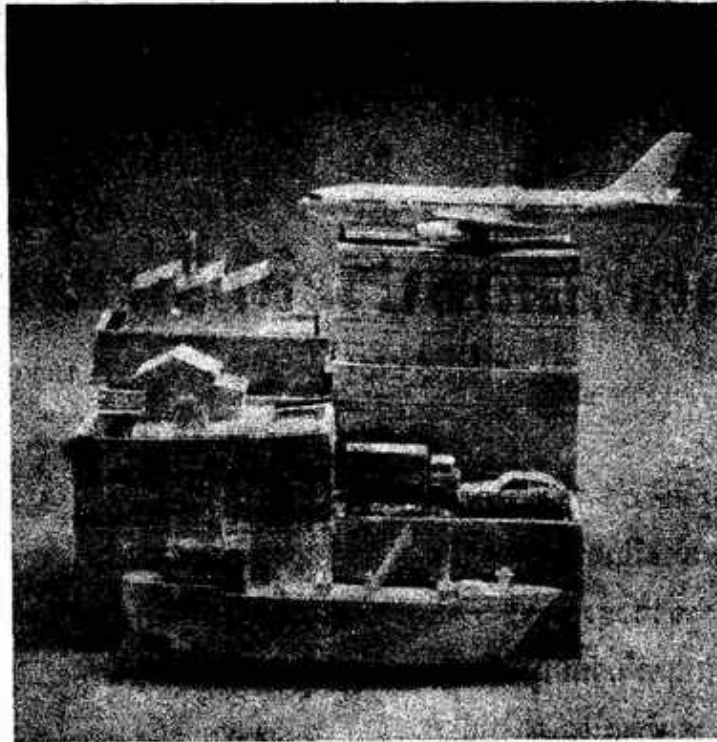
๔. การยื่นใบสมัคร ผู้ประสงค์จะสมัครขอและยื่นใบสมัครหรือสอบถามรายละเอียดได้ที่ ฝ่ายพัฒนาระบบและข้อมูลการศึกษา กองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ หมายเลข ๒๘๑-๙๔๕๓ หรือ ๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๑๓๐, ๑๓๑, ๑๓๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน-๓๑ กรกฎาคม ๒๕๓๓ ในเวลาราชการ

ส่งท้ายช่วงนี้ "ชีวิตนั้นสั้นเกินกว่าที่จะเอาธุระกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ" พบกันใหม่ฉบับหน้า สวัสดีค่ะ!



วิริยะประกันภัย

ช่วยสร้างหลักประกันที่มั่นใจให้กับ ชีวิตและทรัพย์สิน



ถ้าท่านมีความมั่นใจต่อชีวิต ทรัพย์สินมี
ค่าต่างๆ หมายถึง ท่านมั่นใจต่ออนาคต
ของท่านและครอบครัว ทางหนึ่งก็สร้าง
ความมั่นใจได้ โดยการประกันภัยต่างๆ
และท่านจะมั่นใจได้อย่างมั่นคงแน่นอนเมื่อ
ท่านได้รับความคุ้มครองตามกรมธรรม์ที่
ทำไว้กับวิริยะประกันภัย

วิริยะประกันภัย ให้บริการ
ประกันภัยรถยนต์
ประกันอัคคีภัย
ประกันภัยทางทะเล
ประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคล
ประกันอุบัติเหตุระหว่างการเดินทาง
และประกันภัยเบ็ดเตล็ดต่าง ๆ



วิริยะประกันภัย

สร้างความมั่นใจมานานกว่า 40 ปี

บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด

1242 อาคารวิริยะพานิช ถ.กรุงเกษม กรุงเทพฯ 10100 โทร. 223-0851, 223-0996 .2240059, 2255851-80



สภาวะแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน

เขาวลัทธิ กุลพานิช

ถึงวันนี้ถ้าใครไม่รู้จักคำว่า “สิ่งแวดล้อม” ก็ดูออกจะเขย ๆ ไม่สมกับเป็นคนของยุคสมัย ต้นตอของความกว้างขวางสุดขีดของคำนี้ เริ่มมาจากปัญหาชั้นวิกฤตที่มวลมนุษย์ไม่ว่า จะอยู่ในเมือง ในประเทศหรือแม้ในโลกใบน้อย ที่เราพักพิงกันอยู่นี้กำลังเผชิญอยู่ คือปัญหา ด้านสิ่งแวดล้อม ที่เห็นกันชัด ๆ ก็เช่น เรื่อง ของการจราจร—จราจร ปัญหามลพิษ ปัญหา ความคับคั่งแอ่งแย่งของผู้คนโดยเฉพาะใน เมืองศิวิไลซ์ เรื่อยเลยไปถึงปัญหาความปรวน แปรทางธรรมชาติ มีบางคนที่คลุกคลีกับงาน อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมบอกเราว่า แท้จริงแล้ว ปัญหาของคนกับสิ่งแวดล้อมดังกล่าวนั้นพูด ให้ถึงที่สุดก็คือปัญหาส่วนตัวกับส่วนรวม นั้นเอง

๑๖ วารสารข้าราชการ

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมนั้นพูดอย่างกำปั้นทุบดิน ก็หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวเราซึ่งก็ มีอยู่หลายชั้น หลายระดับ ถ้าสำหรับใน แวดวงราชการก็คงต้องมองลึกไปเฉพาะส่วน ที่ว่าด้วยสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งเรา คลุกคลีอยู่ด้วยถึงหนึ่งในสามในชีวิตแต่ละวัน ซึ่งอาจแบ่งเป็นกลุ่มได้ ๔ กลุ่ม คือ

● **สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical-Environment)** ซึ่งล้อมรอบคนทำงานทั้งที่ มองเห็นและมองไม่เห็น เช่น เสียง ความร้อน ความเย็น รังสีต่าง ๆ แสงสว่าง เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานและสถานที่บริเวณที่ใช้ ในการทำงาน เป็นต้น

● **สิ่งแวดล้อมทางเคมี (Chemical**

Environment) ซึ่งผู้ทำงานจะต้องไปเกี่ยวข้องกับ สัมผัสทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว อาจเป็นสารเคมีที่ใช้ในการทำงานหรือเป็นสิ่งเหลือใช้ ซึ่งอาจ อยู่ในรูปของก๊าซ, ใย, ควัน, ฝุ่นละออง หรือ สารละลายต่าง ๆ

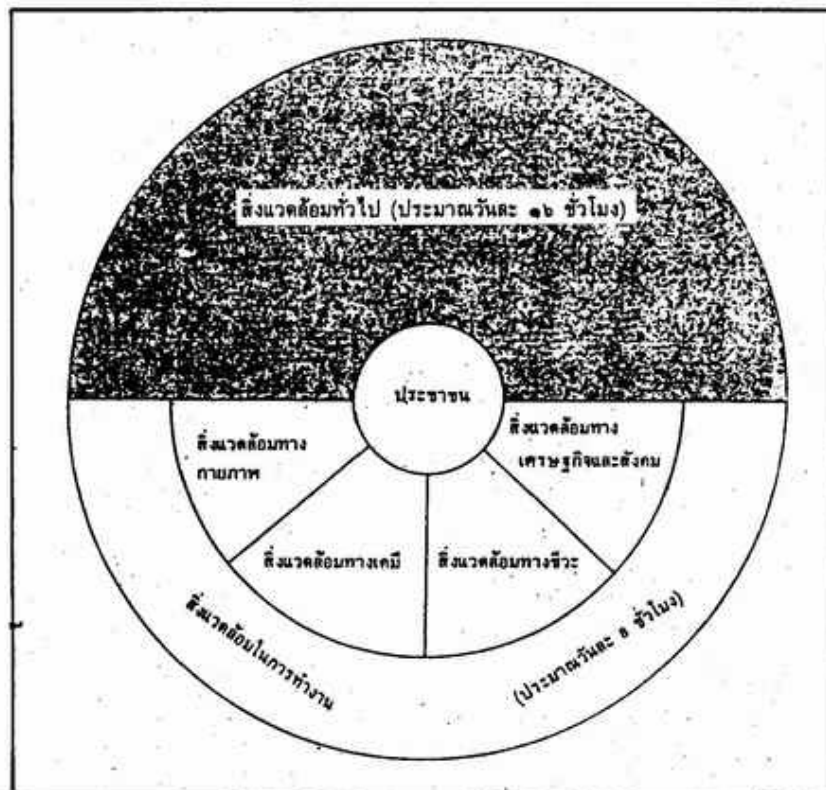
● **สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environment)** ซึ่งมีทั้งสิ่งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต เช่น ไวรัส เชื้อรา ุง หรือที่ไม่มีชีวิตเช่น ฝุ่นพืช ต่าง ๆ เป็นต้น

● **สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-economic Environment)** ที่สำคัญ ก็เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

ความเกี่ยวพันของสิ่งแวดล้อมดังกล่าว กับคนทำงานนั้นโดยทั่วไปเป็นดังนี้

จากสภาพแวดล้อมการทำงานสู่... คนทำงานและผลของงาน

“สภาพแวดล้อมรอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลาของการเดินทางไปปฏิบัติงาน ความปลอดภัยด้านสุขภาพอนามัย หากได้รับการพิจารณาให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมย่อมเป็นการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ” การ เป็นลำดับแรกของปัจจัยที่จะกระตุ้นให้คน ทำงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ อย่าง มีประสิทธิภาพที่ผ่านการพิสูจน์ยืนยันจาก นักคิดชาวตะวันตกชื่อ *Stalk* แล้ว ย่อมสะท้อน ให้เห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อม หรือนัยหนึ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่โยงใย มาถึงคนทำงานได้เป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้ว่า



ถ้าสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสมคนทำงานก็จะสามารถทำงานได้ตลอดรอดฝั่งอย่างเป็นปกติสุข และมีประสิทธิภาพตรงข้ามหากสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสม มันก็จะเป็นสิ่งที่บั่นทอนสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของคนทำงานอย่างช้า ๆ แต่แน่นอน ร้อยเปอร์เซ็นต์เลยทีเดียว

สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้คนทำงานอย่างเต็มตัวเต็มใจนั้นก็ไม่ใช่พันธะของการจัดแจงเรื่องสิ่งแวดล้อมทั้ง ๔ กลุ่มดังกล่าวข้างต้นให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแต่ละอย่างแต่ละประเภทเป็นลำดับ คือ

๑) มิติแรกสภาพแวดล้อมทางกายภาพ...กับการจูงใจและประสิทธิภาพของงาน

ในแวดวงของหน่วยงานระดับบิก ๆ นั้น มักให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารได้ตระหนักว่าการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มกำลัง เต็มความสามารถนั้น นอกเหนือจากจะจูงใจด้วยค่าตอบแทนและงานที่ทำหายแล้ว ก็ยังมีเรื่องของสภาพแวดล้อมอีกเรื่องหนึ่ง ที่ลืมเสียไม่ได้ สภาพแวดล้อมที่เห็นได้ชัดกว่าสิ่งอื่นก็เห็นจะเป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งจะพูดเป็นลำดับดังนี้

เอ็มแรก การจัดให้มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้พอเพียง

ในการทำงานก็จะต้องมีเครื่องใช้สำนักงาน เริ่มตั้งแต่เก้าอี้ ๆ คือ ปากกา ดินสอ ยางลบ

คลิป์ กระดาษ แฟ้มเอกสาร ไปจนถึง ชนิดซับซ้อนเช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องคำนวณ เครื่องจักรทำบัญชี (Accounting machine) เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องอัดสำเนาเอกสาร เครื่องทำลายเอกสาร ตู้เก็บเอกสาร โทรศัพท์ ซึ่งค่อนข้างจะคุ้นเคยสำหรับในสวนราชการทั่วไป และอาจมีเครื่องส่งข้อความเครื่องถอดข้อความซึ่งไม่ค่อยได้พบเห็นกันในหน่วยงานราชการ เป็นต้น แม้เครื่องคอมพิวเตอร์ก็จัดเป็นอุปกรณ์ช่วยปฏิบัติงาน (ที่ทันสมัยสุดยอด) ได้เช่นกัน

คุณประโยชน์ของการมีอุปกรณ์ในการทำงานอย่างครบถ้วนคือ

- ช่วยให้งานทำได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ในปริมาณที่สูงขึ้น ซึ่งเท่ากับเป็นการลดต้นทุนในการทำงานต่อหน่วยลง

- ลดความเมื่อยล้า เบื่อหน่ายของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ งานบางอย่างที่ซ้ำซาก แทนที่จะใช้คนทำก็ใช้เครื่องจักรทำแทน ซึ่งจะช่วยให้คนมีเวลาเหลือไปทำงานที่สร้างสรรค์ยิ่งขึ้น

- ช่วยให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ค้นหาง่าย สวยงาม ถูกต้อง

แม้จะมีคุณประโยชน์มากมายแต่บางครั้งการนำอุปกรณ์บางอย่างมาใช้แล้วใช้ไม่คุ้มหรือไม่ยืดหยุ่น ซ้ำรูดง่าย หรือต้องใช้คนทำงานเพิ่มขึ้นก็เป็นปัญหาใหญ่ของหน่วยงานหลาย ๆ แห่งเช่นกัน

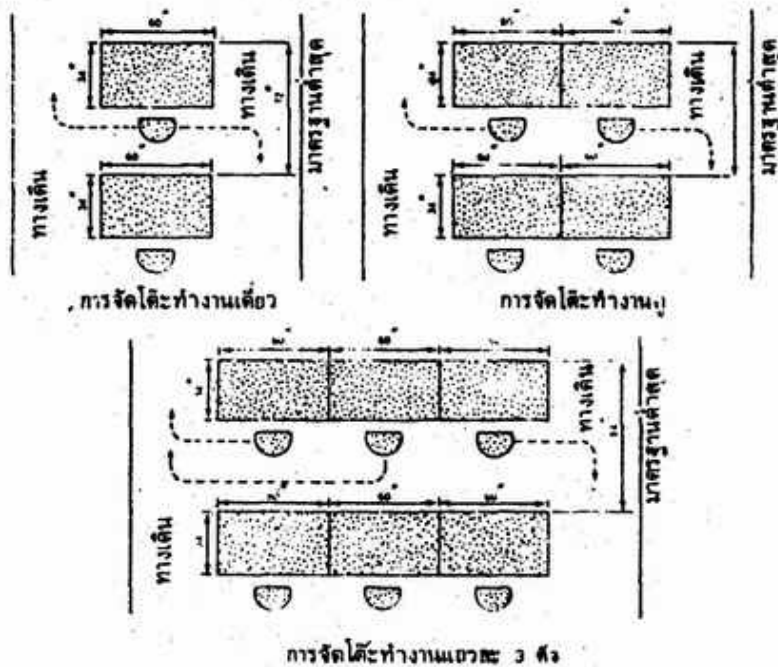
ลอมข...จัดสถานที่เหมาะสม

หลักการจัดสถานที่ทำงานโดยทั่วไป คือ หลักการจัดสรรให้ใช้พื้นที่ทุกตารางนิ้วที่มีอยู่ ให้คุ้มค่าที่สุด โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดที่สุดด้วย ซึ่งเป็น

การหาความลงตัวระหว่าง เครื่องใช้อุปกรณ์, ความคล่องตัวของการติดต่อสื่อสารในองค์กร, บุคลากร กับประสิทธิภาพและผลของงานนั้นเอง ยกตัวอย่างมาตรฐานของสำนักงาน โดยทั่วไปเช่น

พื้นที่/ห้อง	ขนาดพื้นที่/ความกว้าง
ที่ทำงานพนักงานทั่วไป	75-100 ตารางฟุต
หัวหน้างาน	100-120 ตารางฟุต
ผู้บริหารระดับต้น	200 ตารางฟุต
ผู้บริหารระดับกลาง	300-350 ตารางฟุต
ผู้บริหารระดับสูง	400-500 ตารางฟุต
ห้องประชุม	25 ตารางฟุต/คน
แผนกต้อนรับ	30-35 ตารางฟุต/คน
ตู้เก็บเอกสาร	5-8 ตารางฟุต
โถงทางเดิน	5-8 ฟุต
ทางเดินภายใน	4-5 ฟุต
ทางเดินย่อย (ทุกระยะ 30-50 ฟุต)	3-4 ฟุต

หรือการจัดโต๊ะทำงานที่ควรจะเป็น



โดยทั่วไปหลักในการจัดสถานที่ทำงาน มักคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

● การจัดทางเดินของงานให้ลัดสั้นที่สุดในเชิงเส้นตรง

● จัดคนทำงานคล้ายกัน หรืองานที่ต้องติดต่อสื่อสารกันเสมอให้อยู่ใกล้ ๆ กันเพื่อไม่ต้องเสียเวลาและกำลังในการติดต่อสื่อสาร

● พื้นที่ทำงานกว้างขวางพอแก่การปฏิบัติงาน มีห้องน้ำและห้องสุขาในจุดที่สะดวกแก่การใช้ ทางเดินกว้างพอที่จะเดินไปมาได้สะดวก

● จัดแยกพื้นที่ทำงานของกลุ่มงานที่ทำงานลักษณะต่างกันออกจากกัน และปรับปรุงแต่ละบริเวณให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น แยกหน่วยงานพิมพ์ดีดออกจากนักวิชาการ หรือจัดหน่วยงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลภายนอกไว้ด้านหน้า เป็นต้น

● ถ้าเป็นไปได้ควรจัดเป็นทำงานแบบโล่งกว้างเพื่อให้อากาศถ่ายเท การจัดแสงสว่างและระบบการสื่อสารหมุนเวียนงานทำได้ง่าย

● ที่สำคัญคือต้องคำนึงถึงความปลอดภัย และอย่าลืมนึกถึงแผนการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้วย

เมื่อจัดสำนักงานเสร็จแล้ว การจะวัดว่าจัดได้เข้าท่าเข้าทางหรือไม่อาจวัดได้จากความสบายตา ปลอดภัยจากอุบัติเหตุทั้งปวง และความภาคภูมิใจของคนทำงานในสถานที่นั้น และที่สำคัญคือความเต็มอกเต็มใจในการทำงานของคนทำงานและการช่วยจูงใจให้บุคคลภายนอกอยากมาติดต่อเพิ่มขึ้นจากเดิมก่อนหน้านี้ที่จะจัดสำนักงานใหม่นั้นเอง

สาม...เพิ่มแสงสีช่วยเพิ่มแรงจูงใจ

แสงสว่างในที่ทำงานนับเป็นเรื่องสำคัญที่สุดในการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นซี ๑ หรือ ซี ๑๑ ก็จะต้องใช้สายตาตลอดเวลา โดยเฉพาะใช้สายตาในการทำงานเช่น อ่าน เขียน เป็นต้น เหตุผลเบื้องหลังของการที่จะต้องจัดให้มีแสงสว่างที่เหมาะสม ก็เป็นเหตุผลทั้งที่ต้องการเพิ่มผลผลิต ช่วยรักษาสุขภาพคนทำงาน เพิ่มขวัญกำลังใจโดยให้ผู้ทำงานรู้สึกสบายตา และภูมิใจในความสวยงามของสถานที่ทำงานนั่นเอง

ที่มาของแสงดั้งเดิมคือ แสงอาทิตย์ และที่ประดิษฐ์คิดค้นขึ้นภายหลัง คือไฟหลอดไม่ว่าจะเป็นแสงจากแหล่งใด หากนำมาใช้ในที่ทำงานที่ใช้สายตาเพ่งมาก ควรจัดให้มีแสงประมาณ ๑๐๐-๑๕๐ ฟุต-เทียน ถ้าเป็นงานขีดเขียนธรรมดาจนถึงไม่ใช้สายตามาก ควรมีแสงสว่างประมาณ ๕๐-๑๐๐ ฟุต-เทียน

สำหรับเรื่องสีนั้นสำคัญที่การเลือกใช้สี ซึ่งก็ต้องดูถึงแสงธรรมชาติที่ห้องที่นั่งทำงานได้รับเป็นหลัก แล้วค่อยมาหาทางใช้แสงประดิษฐ์ช่วยเสริมให้ได้ดุลย์ ยกตัวอย่างเช่น ถ้าแสงธรรมชาติมาทางทิศเหนือ สีของแสงมักเป็นสีฟ้าอ่อน เราก็ควรใช้สีโทนร้อน เช่น สีส้ม เหลือง แต่งห้อง เป็นต้น หลักการใช้สีให้เหมาะกับแสงธรรมชาติ สรุปได้ดังนี้

แสงธรรมชาติ		สีควรรใช้
มาจากทิศ	สีของแสง	
เหนือ	ฟ้าอ่อน	แดง, ส้ม, เหลือง ขาวนวล, สีเนื้อ น้ำเงิน, เขียว, ม่วง น้ำเงิน, เขียว, ม่วง
ตะวันออก	สีกลาง ๆ	
ใต้	เหลืองอ่อน	
ตะวันตก	แดงอ่อน	

นอกจากเลือกสีโดยดูจากแสงแล้ว ยังต้องดูถึงการสะท้อนของสี ซึ่งโดยทั่วไปสีอ่อนจะสะท้อนแสงได้ดีกว่าสีเข้ม ๆ ซึ่งประโยชน์ของการศึกษาเรื่องนี้ก็จะช่วยให้สามารถใช้สีให้ห้องหรือที่ทำงานดูสว่างมากขึ้นได้ตามต้องการ ที่สำคัญในทางจิตวิทยาระบุว่าสีมีอิทธิพลต่ออารมณ์ ความรู้สึก และความคิดของคนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของสีนั้น ทั้งนี้อาจขึ้นกับความชอบความขงส่วนตัวของแต่ละบุคคลผสมผสานไปด้วย แต่โดยทั่วไปแล้ว

- สีโทนร้อน เช่น แดง, ส้ม, เหลือง, น้ำตาล จะให้ความรู้สึกอบอุ่น ร่าเริง

- สีโทนเย็น เช่น น้ำเงิน, เขียว, ม่วง จะให้ความรู้สึกสงบ เยือกเย็น, พักผ่อน

- สีกลาง ๆ เช่น สีเนื้อ, สีขาวนวล จะกระตุ้นความรู้สึกเพียงเล็กน้อย

- สีอ่อนจาง จะให้ความรู้สึกนุ่มนวล อ่อนหวาน

- สีเข้มสด จะให้ความรู้สึกเข้มแข็งมีกบีน ถ้าเลือกใช้สีและแสงได้เหมาะสม จะช่วย

ในการสร้างชีวิตชีวา และหลอกตาให้ห้องแคบดูกว้าง ห้องที่เล็กอึดอัดก็จะดูโล่งใตงขึ้นได้บ้าง ในความรู้สึก นอกจากนี้การเลือกใช้สีส่วนประกอบในสำนักงานให้มีสีและพื้นผิวที่กลม-

กลืนสอดประสาน เชิดชูกันแล้ว ก็จะเป็นเครื่องแสดงรสนิยม ฐานะ ซึ่งนอกจากจะสร้างความสนใจและประทับใจแก่ผู้มาเยือนแล้ว ที่สำคัญคือช่วยให้ผู้ทำงานรู้สึกสบายตา สบายใจ ลดความเบื่อหน่าย และทำให้อยากทำงานมากขึ้น เป็นเวลานานขึ้น ผลของงานก็จะดีขึ้นมากขึ้นด้วย ดังนั้นการลงทุนลงแรงสนใจในเรื่องสีแสงถ้าทำให้ถูกเรื่อง ผลตอบแทนที่กลับมาคุ้มค่าได้เหมือนกัน

สี...อุณหภูมิกับคนทำงาน

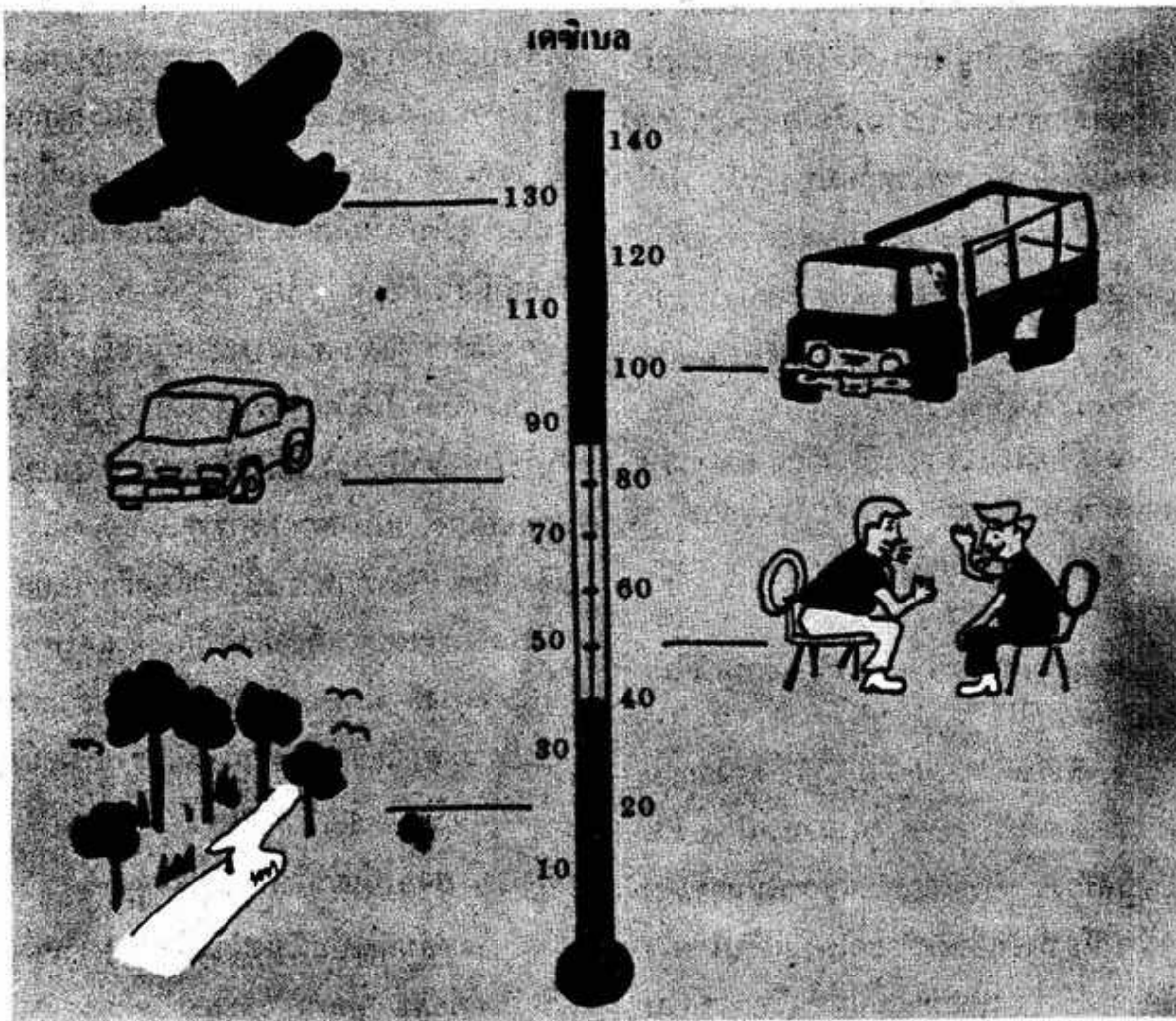
ตราบโดที่มนุษย์ส่วนใหญ่ในโลกยังเป็นปุถุชน การล่อด้วยความสุขกายสบายใจนั้นย่อมได้ผลเสมอไม่ยกเว้นแม้ในเรื่องการทำงาน ความร้อนหนาวก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่มีมองข้ามไปไม่ได้โดยเฉพาะในเมืองไทย ซึ่งปกติถึงไม่ต้องทำงานเราก็จำต้องอาบเหงื่อต่างน้ำกันอยู่แล้ว สำหรับอุณหภูมิที่มีผู้ศึกษาแล้วว่าจะทำให้ผู้คนอารมณ์ดี นั่งทำงานได้นาน ๆ โดยไม่ง่วง ไม่เพลียและไม่กลับบ้านก่อนเลิกงานนั้น ตกอยู่ราว ๆ ๒๐-๓๐° ซึ่งการจะคงสภาพเช่นนี้ได้ก็ต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้าช่วย ที่ง่าย ๆ ก็คือพัดลมไฟฟ้า และที่แพงขึ้นมาหน่อยคือเครื่องปรับอากาศ ซึ่งก็สามารถเลือกใช้ได้ตามกำลังทรัพย์ ตลอดถึงความจำเป็นอื่น ๆ ด้วย

ห้า...เสียงอีกมิติของการงูใจ

โสตสัมผัสเป็นเรื่องสำคัญอีกอย่างหนึ่งซึ่งมีผลต่อสุขภาพกาย และสุขภาพใจของคนทำงานไม่น้อย เนื่องจากในวันหนึ่ง ๆ ในขณะที่

ทำงาน เราจะได้ยินเสียงรอบตัวทั้งเสียงพูดคุย เสียงโทรศัพท์ เสียงพิมพ์ติดที่จะได้ยินเสียงแห่งความเงียบนั้นเห็นจะมีน้อยเต็มที เสียงเหล่านี้ทางการแพทย์พบว่าล้วนมีผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และระบบประสาททั้งสิ้น ปกติระดับเสียงมาตรฐานสากลที่เหมาะสมสำหรับสถานที่ทำงานทั่วไปควรอยู่ระหว่าง ๔๕-๕๕ เดซิเบลเอ แต่ถ้าระดับเสียงสูงกว่า ๑๒๐ เดซิเบลเอขึ้นไป จะถือว่าเป็นเสียงรบกวน ซึ่งมีโทษสมบัติ คือไปรบกวนสมาธิของผู้คน ทำให้เหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า นอกจากนั้นเสียง

ที่ดังมาก ๆ เป็นครั้งคราวจะทำลายประสิทธิภาพการทำงานได้มากกว่าเสียงที่ดังติดต่อกตลอดเวลา และทำให้งานผิดพลาดล่าช้า หรือติดอุปติภัยได้ง่าย ๆ อีกด้วยโทษทางกายของเสียงที่ดังเกินไปก็เช่น อาจทำให้เกิดโรคกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ และอาจไปกระตุ้นอาการทางประสาท ซึ่งแฝงอยู่ลึก ๆ ในตัวคน ทำให้ระเบิดตุ้มตามขึ้นมาได้ง่าย ๆ สำหรับการเทียบเคียงว่าเสียงรอบตัวเรากำลังอยู่ในระดับใดนั้น เทียบเคียงได้จากภาพข้างล่างนี้



ตรงข้ามหากเราสามารถควบคุมมลภาวะตัวนี้ได้ ก็จะทำให้การทำงานของผู้นั้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพล ดิงามพอกพูนขึ้นเป็นลำดับ คนทำงานก็รู้สึกสบายอกสบายใจไม่ต้องเครียดใส่กัน บรรยากาศการทำงานก็จะแจ่มใสไม่น่าเบื่อหน่าย วันลาพักร้อนลาป่วย ลากิจก็จะลดลงชวบชาบ ซึ่งล้วนเป็นผลดีแก่เค้าแก่หรืองานราชการทั้งสิ้น ถ้าจะให้โรแมนติคยิ่งขึ้นก็อาจจะจัดให้มีเสียงเพลงบรรเลงเบา ๆ ชับกลุ่มผู้คนในขณะที่ทำงาน....ทั้งนี้หากทำให้สถานที่ติดเครื่องปรับอากาศตัดเสียงรบกวนอื่น ๆ ด้วยแล้ว ก็จะเป็นสถานที่ทำงานครบเครื่องตามอุดมคติยิ่งขึ้น

๒. อีกริมิตของสิ่งแวดล้อม—เคมีและชีวภาพ



บรรดาสิ่งเหลือใช้ สิ่งมีชีวิตเล็ก ๆ และสิ่งแวดล้อมทางเคมีที่คนทำงานอาจเข้าไปสัมผัสถูกต้องโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัวในระหว่างชั่วโมงการทำงานนั้น บางสิ่งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น แสงจากเครื่องถ่ายเอกสาร ซึ่งเคยเป็นเรื่องฮือฮาในพิษภัยกันอยู่พักหนึ่งหรือก๊าซที่พบบ่อยครั้งมากที่สุดในที่ทำงานเห็นจะเป็นก๊าซคาร์บอนมอนอกไซด์ ซึ่งสารนี้จะทำให้เลือดนำออกซิเจนไปใช้ได้น้อยกว่าปกติ ที่ร้ายที่สุดถึงขั้นทำให้หายใจไม่ออกหรือสารตะกั่วที่ทำให้เกิดโรคโลหิตจางและโรคไต หรือสารเคมีที่เป็นของเหลวเป็นพิษในที่ทำงานเช่น เบนซิน ซึ่งส่งผลร้ายไม่แพ้กันคือก่อให้เกิดโรคมะเร็งในเม็ดเลือด หรืออย่างอ่อนก็เป็นโรคโลหิตจางเป็นต้น ก็ดูเหมือนเราจะถือกันว่าช่างมันฉันไม่แคร์อยู่เรื่อยสารพิษเหล่านี้อาจออกฤทธิ์ทันทีหากมีปริมาณและความเข้มข้นสูงพอ หรืออาจสะสมคองหาจังหวะทำพิษเอากับผู้ที่เผลอสัมผัสสุดตมสารเหล่านี้เข้าไปบ่อย ๆ ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ดังนั้นทางที่ตจจควรมวิธีกรขจัดปัดเป่าที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายกับตัวผู้ทำงานเอง ซึ่งก็ต้องเริ่มด้วยการสร้างเขตปลอดฝุ่นควัน สารพิษ แสงพิษ ความสะอาดของสิ่งแวดล้อมทั้งสถานที่เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ก็นับเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมอันประเสริฐที่จะช่วยปกป้องรักษาปัจจัยการผลิตตัวหนึ่งคือคนให้ทำการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



๓. มิติสุดท้าย—สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม

เรื่องของเงิน ๆ ทอง ๆ และความเกี่ยวพันระหว่างผู้คนที่ทำงานด้วยกันนั้น เป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่น้อย

สำหรับปัจจัยแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจและสังคมนั้นอาจแยกเป็นเรื่องของ

- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- การบังคับบัญชา
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ในองค์การ เช่น

บรรยากาศเป็นประชาธิปไตยหรือเผด็จการ ค่านิยมวัฒนธรรมภายในหน่วยงาน เป็นต้น

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลใย่ให้ผู้คนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น และมาตรฐานทางด้านสังคม

ความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจก็สูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่เดียวกันโครงสร้างองค์กรและรูปแบบในการบังคับบัญชาของราชการโดยทั่วไปยังเปลี่ยนแปลงไปไม่มากนัก ผลที่ตามมาคือผู้เข้ามาทำงานรุ่นใหม่ ๆ มักรู้สึกผิดหวังที่ต้องมาเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ล้าหลัง และมีปัญหารุนแรงกว่าโลกภายนอกมากมาย ทำให้ยากที่ผู้ทำงานใหม่จะปรับตัวปรับใจได้ทัน ปัญหาการขาดงานหรือความเฉื่อยชาไร้ประสิทธิภาพ หรือต่อรองเรียกครองก็อาจจะเกิดขึ้นตามมา

การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ทำงานร่วมกันทั้งในระดับแนวตั้ง และแนวนอนเป็นการช่วยผ่อนคลายและแก้ปัญหาดังกล่าวได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งวิธีการก็มีตั้งแต่ส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านการสื่อสารทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้มีกิจกรรมการสังสรรค์อย่างเป็นกันเอง จัดตั้งหน่วยเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขึ้นรับผิดชอบงานเสริมสร้างและกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ที่ต้องเริ่มก่อนอื่นใด คือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้เป็น “นาย” จะต้องให้การสนับสนุนงานด้านเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดี นอกจากนั้นยังต้องยอมรับเข้าใจถึงพฤติกรรมของคนที่จะผิดแผกแตกต่างกันไป ต้องให้โอกาสแก่ทุกคนในองค์การโดยเท่าเทียมกัน และไม่ไปสร้างแรงกดดันให้แก่ลูกน้องโดยไม่จำเป็น

เรื่องเศรษฐกิจ หรือเรื่องของรายได้ รายจ่ายก็เป็นเรื่องที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเรียกร้องต่อรอง ทำให้งานเดินหรือหยุด ได้ชะงัดนัก หลักโดยทั่วไปของการจ่ายค่าตอบแทน คือการจ่ายให้พอเพียงที่ผู้ทำงาน จะไม่ต้องกังวลกับปากท้องของตนเอง และครอบครัว เพื่อเขาจะได้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้กับงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนั้นรายได้ยังต้องสะท้อนถึงระดับความสามารถของพนักงานนั้นด้วย เพื่อเขาจะได้ทำงานอย่างเต็มภาคภูมิไม่น้อยหน้าไปกว่าเพื่อนฝูง เป็นการสนองความต้องการด้านสังคม เกียรติยศ และชื่อเสียงตามทฤษฎีของนาย Maslow ได้พร้อมกันถึงสามประการอีกด้วย เรียกว่าทำงานอย่างเดียวได้นกถึงสี่ห้าตัวให้ มากถึงอย่างนี้แล้วไม่ทำงานเต็มที่ก็เกินไปละ จริงไหมคะ

การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในราชการ ไทย...ฝันที่เมื่อ ไหว้จะเป็นจริง

เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่ควรมีควรเป็น ในเรื่องของสภาพแวดล้อมที่พูดกันมาแล้ว ดูเหมือนว่าจะอยู่ห่างจากความเป็นจริงในระบบราชการบ้านเมืองเราไม่น้อย บางแห่ง อาจมีสภาพตรงกันข้ามให้ต้องมานั่งทำใจกัน อยู่บ่อย ๆ ทั้งนี้จากการได้ถามผู้ที่ทำงาน รับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมโดยตรง และสำนักงบประมาณซึ่งเป็นผู้กำหนดปัจจัยเรื่องเงิน

ให้กับหน่วยงานราชการแล้ว ปรากฏว่าเรื่อง ของสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานโดยเฉพาะ ในสถานที่ราชการของประเทศไทยอันเป็นที่ รักยิ่งของเรานั้นยังไม่มียุทธศาสตร์ที่แน่ชัด ดัง จะเห็นได้จากยังไม่มีหน่วยงานใดกำหนด มาตรฐานในเรื่องเหล่านี้ ที่มีอยู่บ้างก็เห็นจะมี แต่พระราชบัญญัติสาธารณสุขและประกาศ กระทรวงมหาดไทย ซึ่งแท้ที่จริงแล้วกำหนด ไว้ในด้านอื่นซึ่งอาจมีส่วนเกี่ยวข้องด้วยเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น

— พระราชบัญญัติสาธารณสุข

มาตรา ๑๓ (สรุปความ) เจ้าพนักงาน สาธารณสุขมีอำนาจสั่งให้เจ้าของอาคารหรือส่วน ของอาคารใดที่ไม่ถูกสุขลักษณะอันควรจะเป็น ที่คนอาศัย ทำการย้าย แก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือ จัดการอย่างอื่นที่จำเป็นเพื่อให้ต้องด้วยสุขลักษณะ

มาตรา ๑๕ ห้ามมิให้บุคคลโดยอมหรือ จัดให้อาคารใดมีคนอยู่มากเกินไปจนเป็นเหตุเสื่อม หรืออาจเป็นอันตรายแก่สุขภาพของผู้ผู้อยู่ในนั้น (ห้องใดมีคนอยู่เกินกว่าหนึ่งคนต่อที่ว่างเก้าลูกบาศก์-เมตร ให้ถือว่ามีคนอยู่มากเกินไป ในการนับจำนวน คน ให้นับคนที่มียุ่ต่ำกว่าสิบปีสองคนเท่ากับ หนึ่งคน)

มาตรา ๑๙ เรื่องเหตุรำคาญ เหตุรำคาญ ได้แก่

(๑) สถานที่ หรือส่วนของสถานที่ซึ่งมีลักษณะปลูกสร้าง หรือมีสภาพซึ่งเป็นเหตุ ให้เสื่อม หรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือความปลอดภัย

(๕) โรงงานอุตสาหกรรม โรงงาน หรือที่ทำการซึ่ง

(ก) ไม่รักษาให้ปราศจาก
กลิ่นไอ (สรุปความ)

(ข) ไม่มีการระบายอากาศ
เท่าที่พอจักทำให้ เกิด ไอน้ำ ละออง หรือสิ่งมีพิษ
ชนิดอื่น ๆ ซึ่งบังเกิดขึ้นเนื่องด้วยกิจกรรมนั้นปราศ-
จากโทษจนเป็นเหตุเสื่อม หรืออาจเป็นอันตราย
ต่อสุขภาพ

(ค) มีคนยัดเยียดกันใน
ขณะทำงานจนเป็นเหตุเสื่อม หรืออาจจะเป็นอัน-
ตรายแก่สุขภาพของคนในที่ทำงานนั้น ๆ

(๑๐) กลิ่น เสียง ความกระเทือน
ฝุ่น ละออง เขม่า ฝ้า อันเป็นที่เดือดร้อนแก่ผู้อยู่
ใกล้เคียง หรือเป็นเหตุเสื่อม หรืออาจเป็นอันตราย
ต่อสุขภาพ

— ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความ
ปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม

สำหรับมาตรฐานข้อเสนอแนะ และอื่น ๆ
เกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ราชการ
ของประเทศไทย ปัจจุบันยังไม่ได้กำหนดขึ้น
เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาตรวจสอบใน
ปัจจุบันใช้

— มาตรฐานคุณภาพอากาศในประเทศ
ไทยของสำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม
แห่งชาติ

— ข้อเสนอแนะเรื่องระดับเสียงใน
สถานที่ต่าง ๆ ของ US, EPA และ ISO

— ความร้อนและแสงสว่างของประกาศ
กระทรวงมหาดไทย

— ก๊าซออกซิเจนไม่ควรต่ำกว่า ๒๐%

— ก๊าซอื่น ๆ นอกเหนือจากที่มีใน

มาตรฐาน ฯ ใช้มาตรฐานของกรมแรงงาน
ควบคู่กับมาตรฐานของต่างประเทศ ที่มีกำหนด
ไว้ (ก๊าซเฉพาะอย่าง ซึ่งคาดว่าจะเกิดขึ้นใน
ที่นั้น ๆ)

— การไหลเวียนของอากาศ ยังไม่มี
เกณฑ์แน่นอน แต่โดยปกติใช้ของสาธารณสุข
คือมีพื้นที่ถ่ายเทอากาศมีประมาณ ๒๐%
ของพื้นที่ผนังและเพดาน

โดยสรุปภาพกว้าง ๆ ของสภาพแวดล้อม
ในส่วนราชการไทยทั่วไปในขณะนี้ คือ

● **การจัดสถานที่ราชการ** ในราชการ
ไทยเรามีมาตรฐานซึ่งกำหนดโดยสำนักงาน
ประมาณ เช่นกำหนดขนาดพื้นที่ทำงานตาม
ระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ขนาดพื้นที่ทำงาน (ตรม.)
๑๐	๔๐
๙	๓๐
๘	๑๖
๗	๑๒
๑-๖	๖
ลูกจ้างประจำ	๔,๕
ลูกจ้างชั่วคราว	๒

แต่มาตรฐานก็คงเป็นได้แค่มาตรฐาน เพราะ
หากไปดูตามส่วนราชการต่าง ๆ จะเห็นว่า
บางแห่งโต๊ะทำงานแทบจะชนกัน ไม่มีทางเดิน
อันพอจะสวนกันได้ตามที่มาตรฐานสากล
กำหนดไว้

นอกเหนือจากนั้นการจัดพื้นที่เป็นห้อง
ประชุม แผนกต้อนรับ ห้องสุขา พื้นที่ออก

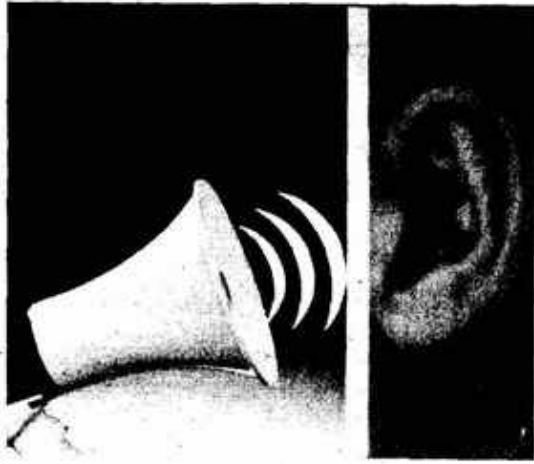
กำลังกาย โรงอาหาร ที่พักผ่อนของข้าราชการ และลูกจ้างรวมถึงพนักงานขับรถ ที่สำคัญที่หลายคนโดยเฉพาะผู้มีรถยนต์ส่วนตัวอัดก็คือสถานที่จอดรถนั้นช่างมีอย่างจำกัดจำเขี่ยหรือบางแห่งก็ไม่มีซะเลย ขนาดพื้นที่ก็ยังไม่ให้ก็ป่วยการที่จะไปกล่าวถึงการจัดตกแต่งบริเวณต่าง ๆ ด้วยไม้ดอกไม้ประดับให้งดงามรื่นตา ซึ่งเป็นอีกขั้นหนึ่งที่หลายหน่วยงานอยากทำแต่ไม่มีโอกาสและสถานที่ให้ทำ

● **แสง** ในหน่วยราชการไทยไม่ค่อยพอเพียง ทั้งนี้ก็คงเป็นผลเนื่องมาจากความคับแคบอัดแอของสถานที่ การขาดแคลนเครื่องใช้สำนักงานสมัยใหม่ที่จะจัดเก็บเอกสารได้อย่างเป็นระเบียบเป็นที่เป็นทาง และอาจมีความขาดแคลนงบประมาณที่จะจัดหาหลอดไฟมาเปลี่ยนเวลาของเก้าอี้ชำรุดเสียหาย ผลก็คือความมืดทึบ มัวชัวของสถานที่ราชการ ซึ่งดูแล้วก็ชวนให้นึกเลยไปว่าแล้วอย่างนี้จะให้ข้าราชการมีกระจิตกระใจนั่งผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพเท่าพนักงานที่ทำงานในธนาคารหรือบริษัทใหญ่ ๆ ที่มองดูว่าอะไร ๆ กระจิบตาไปหมดได้อย่างไร

● **สี** อาคารส่วนใหญ่ในราชการไทยมักมีสีไม่สว่างตาหรือตึงตูดใจ ทั้งนี้เพราะไม่ได้ทาสีใหม่กันได้บ่อย ๆ แต่ก็มีบางส่วนราชการที่แหวกแนวด้วยสีอาคารยังไม่ทันสมัยจน พอใกล้สิ้นปีงบประมาณเงินเหลือก็ระดมทาสีใหม่กันเป็นการใหญ่ทั้งที่ยังไม่จำเป็น สาเหตุของเรื่องนี้ก็คือไม่อยากรำเงิน

เหลือคืนคลังให้เป็นที่มีดั่งเกิดของสำนักงบประมาณเปล่า ๆ ปลื้ ๆ ซึ่งจะส่งผลร้ายต่อยอดงบประมาณปีต่อไป ข้อเสนอในเรื่องนี้หากสำนักงบประมาณจะผ่อนผันให้ส่วนราชการสะสมเงินเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เหลือในแต่ละปี (โดยไม่ต้องส่งคืนกลับเช่นทุกวันนี้) เพื่อให้เป็นก้อนเป็นกำ พอที่จะไปซื้อหาเครื่องใช้สำนักงาน หรือติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ซึ่งส่วนราชการนั้นเห็นว่าสำคัญและจำเป็นต่อการทำงานอย่างแท้จริงแล้วก็จะช่วยประหยัดงบประมาณของชาติในแต่ละปีไปได้อีกไม่น้อย

● **อากาศร้อน** กับเมืองไทยเป็นของคู่กันมาแต่ไหนแต่ไร ยิ่งโลกประสบกับสภาวะเรือนกระจก (Green House Effect) เช่นทุกวันนี้ด้วยแล้ว คนทำงานก็เหมือนนั่งทำงานอยู่ในเตาอบดี ๆ นี้เอง แม้จะตกอยู่ในสภาพเช่นว่านี้ แต่ก็แทบจะนับจำนวนได้สำหรับส่วนราชการที่ติดเครื่องปรับอากาศ ส่วนใหญ่ยังใช้พัดลมไฟฟ้าบ้างก็เป็นของส่วนราชการและบ้างก็เป็นของส่วนตัวที่หยิบขยมาใช้ไปบรรเทาความร้อนเฉพาะตัวกันไปพลาง ๆ ที่แยกว่านั้นคือของหลวงก็ไม่มีให้หรือมีให้ก็ไม่ทั่วถึงและโดยส่วนตัวเงินเดือนก็ไม่เอื้อให้ซื้อหามาใช้ได้...ใครตกอยู่ในสภาพนี้ก็นึกว่าทำกรรมไม่ตีมาแต่ชาติปางก่อน...ปลงไปพลาง ๆ นะ แม้จำเนียรนะ



● **เสียง** สถานที่ราชการโดยทั่วไป ในส่วนกลางนั้น ถ้าเป็นส่วนราชการรุ่นเก่าหรือ กลางเก่ากลางใหม่มักตั้งอยู่ติดกับถนนหรือ ย่านที่มีความเจริญสูง ซึ่งมักมีปัญหาเรื่อง เสียงจากการจราจรที่คับคั่ง และผลจากการ ตรวจวัดเสียงในหลาย ๆ บริเวณของกรุงเทพมหานครเมื่อเร็ว ๆ นี้ เช่น ย่านวังบูรพา บางพลัด พรานนก วงเวียนใหญ่ โรงพยาบาล จุฬา ฯ หลานหลวง เขาราชแล้วพบว่าระดับ เสียงเฉลี่ยสูงถึง ๗๐ เดซิเบลเอ ซึ่งสูงกว่าค่า ระดับเสียงมาตรฐานสากลที่ควรเป็นสถานที่ ทำงานถึงกว่า ๒๐ เดซิเบลเอ ดังนั้นสถานที่ ราชการหลายแห่งในกรุงเทพ ฯ ยังอยู่ในย่าน เจริญเพียงใดก็จะได้รับผลกระทบในเรื่องเสียง ดังเกินควรจนไปรบกวนการทำงาน และถึง ให้ประสิทธิภาพของงานต่ำลง ปัญหานี้อาจ แก้ไขได้โดยติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ซึ่งจะ ช่วย ลดเสียงรบกวนลง ๑๐-๒๐ เดซิเบลเอ หรือ

ปลูกต้นไม้ให้ช่วยกรองเสียงติดมานหรือวัสดุ ดูดเสียง เป็นต้น

สำหรับส่วนราชการในภูมิภาคส่วนใหญ่ ยังโชคดีเพราะยังไม่ค่อยได้พบกับปัญหา มลภาวะทางเสียง แต่เมื่อความเจริญทาง ด้านอุตสาหกรรมขยายกว้างออกไปทั่วประเทศ ปัญหามลภาวะตัวนี้ก็คงเกาะตามความเจริญ ไปติด ๆ เช่นกัน

● **ความปลอดภัยจากสาขเคมี หรือ ชีวภาพ คือเชื้อโรค** ทั้งหลาย ในราชการ ไทยยังไม่ได้ใส่ใจในเรื่องอย่างนี้มากนัก ดัง จะเห็นได้จากความสะอาดของสถานที่ทำงาน และเครื่องมืออุปกรณ์ทั้งหลายซึ่งเป็นเรื่อง พื้นฐานที่สุดในเรื่องนี้ก็ยังไม่ค่อยได้รับการ เอาใจใส่เหลียวแล ภาพของความสกปรก รกรุงรังของสถานที่ ชะยะที่ทิ้งไม่เป็นที่ เป็น ทาง ฝุ่นละอองที่จับอยู่บนเอกสาร และห้องน้ำ ที่ทรุดโทรม ส่งกลิ่นไม่สุนทรจึงเจ็นตาเจ็น- จมูกผู้ไปติดต่อและผู้นั่งทำงานประจำอยู่ใน ส่วนราชการเป็นส่วนใหญ่ (ที่กล่าวถึงนี้ อาจยกเว้นบางหน่วยงานซึ่งผู้บริหาร และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ตื่นตัวปรับปรุงจนสะอาด สะอาดสบายตาสบายใจไปแล้ว) นี่เป็นเพียง เรื่องเล็กน้อย โยะจะกล่าวไปถึงเรื่องพิษภัย จากแสงและสารเคมีจากเครื่องถ่ายเอกสาร หมึกโรเนียว หมึกพิมพ์ แสงสแลบตาจากจอ เครื่องคอมพิวเตอร์ กลิ่นและเชื้อโรคที่หมัก หมมอยู่ในเครื่องรับโทรศัพท์ ที่ร้อยวันพันปี มีแต่คนหยิบใช้แต่ไม่เคยใส่ใจเรื่องกลิ่นหรือ

โรคติดต่อที่อาจแฝงเร้นอยู่ สิ่งเหล่านี้เป็น เรื่องที่เป็นเรื่องเล็กน้อยที่ถูกมองข้ามไป ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องที่ใกล้ตัวซึ่งสามารถปรับปรุงได้ค่อนข้างง่ายกว่าปัจจัยตัวอื่น ๆ

● **เศรษฐกิจและสังคม** เรื่องรายได้ และสวัสดิการในราชการไทยนั้นเป็นเรื่องที่พูดกันมายืดยาว เปรียบเทียบให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำกันมากก็มากมาย จนกระทั่งรัฐบาลได้ปรับรายได้ข้าราชการโดยอนุมัติให้ใช้บัญชีเงินเดือนใหม่ เมื่อมกรา ๒๕๓๒ และล่าสุดเมื่อเมษา ๒๕๓๓ ทั้งนี้ก็ด้วยต้องการอุดช่องโหว่ (ที่โหว่มานานแล้ว) ในเรื่องสมองไหล นอกจากนั้นยังตามมาด้วยการปรับปรุงสวัสดิการมากมาย ผลก็คงแก้ปัญหาได้ระดับหนึ่ง แต่คงไม่ได้ทั้งหมด ทั้งนี้เพราะช่องว่างระหว่างรายได้ของข้าราชการกับเอกชน และข้าราชการกับพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น ก็ยังคงอยู่ในอัตราเท่าเดิม เพราะเมื่อข้าราชการปรับเงินเดือน เอกชนก็ปรับเงินเดือนตามและพนักงานรัฐวิสาหกิจก็เรียกร้องขอเงินเดือนเพิ่มในอัตราที่ใกล้เคียงกัน เมื่อเงินเดือนขึ้น สินค้าก็ขึ้นราคาตามไป ปัญหาเศรษฐกิจเจ้าเก่าก็ยังคงอยู่ตามเดิม

จากผลการวิจัยเรื่องปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือนที่ฮือฮากันยังไม่หาย ระบุสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการระดับสมองแข่งขันลาออกจากราชการว่า นอกจากปัญหาค่าตอบแทนต่ำแล้ว ปัญหาจากผู้บังคับบัญชาการปกครอง

บังคับบัญชา และการบริหารงานของระบบราชการซึ่งเป็นปัญหาด้านสังคมภายในหน่วยงานก็มีไม่น้อย จนผลักดันให้คนเก่ง ๆ ออกจากราชการไปสู่ภาคเอกชนในทุกวันนี้

บทสรุป

หากมองในแง่อุตสาหกรรมแล้ว ราชการเป็นอุตสาหกรรมบริการขนาดใหญ่ที่มีข้าราชการเป็นผู้ให้บริการ ซึ่งผลการให้บริการของข้าราชการนั้นเกี่ยวกระทบไปถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศโดยส่วนรวม ดังนั้นหากเราจะหวังให้ประเทศชาติเจริญเป็น NICS ได้อย่างรวดเร็วบนรากฐานที่มั่นคงก็น่าจะหันมาใส่ใจในประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในส่วนเสี้ยวซึ่งได้รับผลสะท้อนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการกันบ้าง โดยน่าจะเริ่มด้วยการลงมือสำรวจหาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในส่วนราชการ และนำไปวิเคราะห์วิจัยเพื่อหาทางกำหนดเป็นนโยบายในระดับชาติอย่างจริงจัง ทั้งนี้จุดสำคัญคือการดำเนินงานในเรื่องนี้ควรได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องสภาพแวดล้อมอย่างจริงจังเสียที และเหล่าข้าราชการทั้งหลายก็ควรมีส่วนร่วมในการช่วยเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวให้น่าอยู่น่านั่งทำงานกันคนละไม้ละมือด้วยเริ่มกันวันนี้ก็ยังไม่สายหรอกค่ะ....



สับกัด สมชีวิดดา

รองเลขาธิการคณะกรรมการ
สิ่งแวดล้อมแห่งชาติ

— ท่านคิดว่าปัญหาของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีอะไรบ้าง และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการอย่างไร

— ผมขออธิบายในเชิงปฏิบัติก่อนนะครับว่า คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรจะต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในขั้นซึ่งไม่ทำลายศักยภาพของตัวเอง ถึงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานคือสามารถทำให้งานขององค์กรมีผลผลิตสูงสุด จากการทำสำนักงานสิ่งแวดล้อมแห่งชาติทำการสำรวจพื้นที่ทำงานของหน่วยราชการ เพื่อวางแผนการใช้ที่ดิน และสถานที่ทำงานของหน่วยราชการตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายมานั้น เราพบว่ามีประเด็นหลัก ๆ อยู่ ๔-๕ เรื่องที่คิดว่าควรจะต้องพูดกัน นั่นคือเรื่องปัจจัย ๔ ประการที่ผมคิดว่าคงจะทำให้ข้าราชการมีความสุขที่ได้มาทำงาน นั่นก็คือ เรื่องของ **ความสะอาด ความสบาย ความสงบ และความสะดวก** ในเรื่องแรกนี่เราจะมาพูดกันในเรื่องของ **ความสะอาด**ก่อน ในที่นี้ผมขอแบ่งตัวสถานที่ทำงานออกเป็น ๒ พื้นที่หลัก ได้แก่ พื้นที่ที่อยู่ในอาคาร กับพื้นที่ภายนอกอาคาร แต่อยู่ในรั้วของสถานที่ทำงานนะครับ ส่วนประเด็นในการพิจารณาในเรื่องนี้ก็คือ **พื้นที่ทำงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐาน**

ที่สำนักงานประมาณกำหนดไว้หรือไม่ เช่น เจ้าหน้าที่ระดับ ๑-๖ มีพื้นที่ทำงาน ๖ ตารางเมตร ต่อคน ในระดับ ๗ มีพื้นที่ทำงาน ๑๒ ตารางเมตรต่อคนเป็นต้น ซึ่งมาตรฐานที่กำหนดไว้นี้ก็เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน หากพื้นที่ในการทำงานไม่ถึงตามมาตรฐานที่สำนักงานประมาณกำหนดแล้ว เจ้าหน้าที่ของรัฐจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไรในเมื่อไม่มีความสะดวก

อีกประเด็นหนึ่งในเรื่องของความสะดวกในสถานที่ทำงานก็คือ มีพื้นที่ส่วนกลางสำหรับใช้ร่วมกันหรือไม่ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ควรจะมีพื้นที่ส่วนกลาง หรือพื้นที่ซึ่งใช้เป็นทางเดิน ติดต่อกันประมาณร้อยละ ๒๐ ต่อพื้นที่ แต่จริง ๆ แล้วมันเป็นเช่นนั้นหรือไม่ ผมเคยไปติดต่อราชการที่หน่วยงานหนึ่ง พบว่าข้าราชการของกรมนั้นตั้งนั่งทำงานกันที่ระเบียบซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนกลาง เนื่องจากมีพื้นที่ไม่เพียงพอกับข้าราชการในกรมนั้น ทั้งนี้เพราะว่าเวลาขอตั้งงบประมาณเพื่อสร้างอาคารสถานที่ มักจะขอสำหรับจำนวนข้าราชการเท่าที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น ขอใช้สำหรับคน ๒๐๐ คน แต่พอจะสร้างจริงจำนวนข้าราชการก็เพิ่มเป็น ๓๐๐ คน ทำให้พื้นที่ของอาคารมีไม่เพียงพอกับความความต้องการที่จะใช้ แต่ถ้าหากของงบประมาณเพื่อสร้างอาคารสถานที่เพื่อรองรับคน ๓๐๐ คนในอนาคต ก็จะไม่ได้งบประมาณนั้น ซึ่งจุดนี้ต่างจากการธุรกิจเอกชนที่จะเน้นในเรื่องความสะดวกในที่ทำงานก่อน เพื่อเป็นแรงจูงใจและส่งเสริมให้คนที่ทำงานในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดีที่สุดในที่สุด แต่ระบบราชการของเรามีแนวคิดกลับกัน คือ มุ่งจะเอาประสิทธิภาพของงานสูงสุด แต่ไม่คิดถึงข้าราชการที่อยู่ในห้องทำงานนั้นเลย ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

อย่างไรก็ตามนอกจากสภาพแวดล้อมภายในอาคารที่ทำงานแล้ว ขณะเดียวกันพื้นที่นอกอาคารก็ต้องให้ความสะดวกด้วย เช่นมีพื้นที่จอดรถเพียงพอสำหรับข้าราชการและคนที่มาติดต่อกับหน่วยราชการนั้นจะใช้ อย่างอาคารของภาคเอกชน ซึ่งกำหนดไว้โดยถ้าพื้นที่สำนักงานเท่านั้นจะต้องมีที่จอดรถที่คัน ผมว่าควรจะนำหลักนั้นมาประยุกต์ใช้กับหน่วยราชการ เพื่อที่จะเพิ่มความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงาน และประชาชนที่มาติดต่อหน่วยราชการนั้น คือไม่ต้องกังวลว่าจะไม่มีที่จอดรถ นอกจากนี้ยังไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบ เพราะถ้าที่ทำงานนั้นไม่มีพื้นที่จอดรถ คนก็จะไปจอดรถกันริมถนน ก่อให้เกิดปัญหาจราจร และไปรบกวนชาวบ้าน เพราะฉะนั้นในเรื่องนี้จำเป็นต้องเปลี่ยนมาตรฐานการของประมาณ สำหรับการจัดสร้างอาคารสถานที่ของหน่วยราชการเสียใหม่ โดยจะต้องคิดถึงเรื่องสถานที่จอดรถด้วย

ประเด็นที่ ๒ ที่ผมจะพูดถึงต่อไปนะครับ คือเรื่อง *ความสบาย* ผมคิดว่าถ้าจะให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศสภาพแวดล้อมของที่ทำงานจะต้องสบาย กล่าวคือ

สบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพของตัวเองให้ทำงานได้เต็มที่ ส่วนมาตรฐานของความสบายนั้นดูได้จากมาตรฐานที่ประเทศต่าง ๆ หรือที่ธุรกิจเอกชนใช้กัน คืออุณหภูมิในสถานที่ทำงานจะต้องอยู่ในระหว่าง ๑๗-๒๑ องศาเซลเซียส ซึ่งถ้าจะให้อุณหภูมิอยู่ในระดับนั้นได้จะต้องมีเพียงแต่หน้าต่างลดแสงแดดที่จะเผาตัวอาคาร โดยการปลูกต้นไม้ยังแดดในสถานที่ทำงาน และติดตั้งเครื่องปรับอากาศบางส่วนเท่าที่จำเป็น หรือมีการจัดหาเครื่องมือในการระบายอากาศ เช่น พัดลม ให้เพียงพอซึ่งคงจะช่วยเพียงบางส่วน สิ่งที่สำคัญ ก็คือว่า จะต้องมีการระบายอากาศที่เพียงพอ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากการใช้พื้นที่ทำงานนั้นใช้กันเป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ซึ่งมีทั้งสูบบุหรี่และไม่สูบบุหรี่ ดังนั้นการระบายอากาศจะต้องไม่น้อยกว่า ๗ เท่าของปริมาตรห้องใน ๑ ชั่วโมง และถ้าเป็นระบบระบายอากาศจะต้องระบายอากาศได้ไม่น้อยกว่า ๒ ลูกบาศก์เมตรต่อชั่วโมงต่อตารางเมตร ซึ่งเป็นมาตรฐานที่สถานที่ทำงานจะต้องมีเพื่อให้คนที่นั่งอยู่ในห้องทำงานนั้นเกิดความสบาย และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนนอกบริเวณอาคารแต่อยู่ในรั้วควรจะมีต้นไม้ใหญ่ ๆ เพื่อที่จะช่วยให้เกิดความสบาย ผมอยากขอให้ทุกหน่วยงานปลูกต้นไม้ในสถานที่ทำงาน และถ้าเป็นไปได้ควรมีสถานที่โล่ง เพื่อให้ข้าราชการสามารถออกกำลังกาย หรือมีสันทนาการต่าง ๆ ได้

ส่วนในเรื่องของแสงสว่างที่ใช้เพื่อให้เกิดความสบายในการทำงานจะต้องอยู่ในระดับ ๓๐-๕๐ ฟุต-เทียน แต่ในความเป็นจริงบางหน่วยงานนั้น ข้าราชการต้องนั่งทำงานในที่ซึ่งมีแสงสว่างไม่เพียงพอ หรือไปนั่งในที่ที่มีสิ่งไปบังแสงสว่างทำให้ต้องใช้สายตาในการทำงานมากเกินไป

ประเด็นที่ ๓ คือเรื่องของ *ความสงบ* ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ข้าราชการจะต้องมีสมาธิในงานที่ทำ ดังนั้นระดับเสียงในขณะที่ทำงานอยู่นั้นควรจะอยู่ในระหว่าง ๔๕-๕๕ เดซิเบล จะเห็นได้ว่าที่กล่าวมาทั้งหมดมีความสัมพันธ์กัน คือถ้าหากบริเวณนอกอาคารแต่อยู่ในรั้วนั้นมีต้นไม้เยอะ ๆ จะช่วยลดเสียง และช่วยทำให้เกิดบรรยากาศของความสงบขึ้น

ประเด็นสุดท้าย และเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด คือเรื่อง *ความสะอาด* ในสถานที่ทำงาน ซึ่งเริ่มตั้งแต่การใช้วัสดุก่อสร้าง ตลอดจนการเก็บรวบรวมขยะมูลฝอยในสถานที่ทำงาน ในเรื่องการใช้วัสดุก่อสร้างนั้น หน่วยงานของรัฐใช้แนวความคิดที่ว่า ขอให้ถูกไว้ก่อน การใช้วัสดุราคาถูกแต่ไม่คงทนและรักษาความสะอาดยาก อาจทำให้หน่วยงานที่สร้างมาได้ ๓ ปี ดูเหมือนกับสร้างมานานถึง ๑๐ ปีได้เหมือนกัน ซึ่งต่างจากแนวความคิดของเอกชน เนื่องจากเอกชนจะเลือกใช้วัสดุก่อสร้างที่เป็นของดี และดูแลง่าย ถึงแม้จะลงทุนแพงกว่า ๑๐ หรือ ๒๐ เปอร์เซ็นต์ก็ตาม เพราะถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทุนที่คุ้มค่า อีกเรื่องหนึ่งที่ผมอยากจะทำ คือ เรื่องการเก็บรวบรวมขยะ ซึ่งในสถานราชการหลายแห่งมักใช้ตะกร้าหวาย ซึ่งโปร่งทำให้เศษขยะขึ้นเล็ก ๆ

กระจายออกไปได้ ผมขอเรียนตรง ๆ ว่า การดูแลเรื่องขยะมูลฝอยในสถานที่ราชการหลาย ๆ แห่ง ยังไม่ค่อยจะดีนัก ฉะนั้นอยากจะเน้นที่จุดนี้ว่า สถานที่ราชการควรจะต้องดูแลเรื่องของการเก็บขยะมูลฝอยในหน่วยงานให้เป็นพิเศษ มิฉะนั้นคนที่มาติดต่อกับหน่วยราชการนั้นจะเห็นความสกปรก และเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีกับหน่วยราชการ ส่วนในเรื่องของการสูบบุหรี่ซึ่งยังมีอยู่เยอะในสถานที่ราชการ แม้จะมีการรณรงค์ให้ลดการสูบบุหรี่ก็ตาม เท่าที่ผมไปเห็นตามหน่วยงานราชการทั่ว ๆ ไปพบว่าควันบุหรี่ฟุ้งกระจายในห้องทำงาน ซึ่งไปรบกวนคนอื่น หรือบางที่ขึ้นบุหรี่กระจายลงพื้นหมด ดังนั้นผมว่าหน่วยราชการควรจะต้องจัดให้มีการสูบบุหรี่ให้เป็นที่เป็นทาง และจัดหาอุปกรณ์ที่จะรองรับขึ้นบุหรี่ให้ครบถ้วนดีขึ้นกว่าเดิม อีกเรื่องหนึ่ง ก็คือ เรื่องของห้องน้ำของหน่วยราชการที่ค่อนข้างจะมีปัญหาในเรื่องของความสะอาด หลายแห่งเพียงแค่เดินผ่านก็รู้แล้วว่าเป็นห้องน้ำ เนื่องจากมีกลิ่นเป็นตัวบอก ดังนั้นควรจะต้องมีการปรับปรุงกันใหม่ นับแต่เรื่องการเลือกใช้วัสดุก่อสร้าง ระบบ และการออกแบบ เป็นต้น ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นเรื่องของความสะอาดภายในอาคารสถานที่ ส่วนความสะอาดภายนอกบริเวณอาคาร ผมว่าควรจะเน้นในเรื่องของการระบายน้ำ การดูแลรักษาความสะอาด ในเรื่องของที่รองรับขยะมูลฝอยซึ่งผมว่าหลายหน่วยงานยังคงไม่มีกันก็เป็นเรื่องที่จะต้องดูกันเป็นระบบ เพราะจะหวังให้ กทม.มาเก็บขยะไปหมดทุกวัน คงเป็นไปได้ ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีถังพักขยะขนาดใหญ่สำหรับรอ กทม.มาเก็บ ไม่ใช่นำไปกองรวมกันไว้เป็นกองขยะอยู่ในที่ทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมขึ้นมา

— จากปัญหาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ท่าบ่อกล่าวถึงนะคะ อยากทราบว่าปัญหาอะไรที่ภาครัฐควรเร่งแก้ไข

— ผมว่าควรแก้ไขในสิ่งที่ทำได้ก่อน ได้แก่เรื่องความสะอาดนะครับ ซึ่งมีอยู่ ๓ จุดที่อยากเน้น คือ ภายในสำนักงาน เช่น เรื่องของขยะในสถานที่ทำงาน เรื่องของระบบระบายน้ำ และเรื่องห้องน้ำ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ต้องการเงินลงทุนเยอะ และเป็นเพียงระดับนโยบายจากหัวหน้าหน่วยงานที่สามารถสั่งการได้เลย ที่จะมีเงินลงทุน ก็เฉพาะเรื่องการสร้างระบบของถังขยะ หรือที่พักขยะในสถานที่ทำงาน ซึ่งก็เป็นเงินลงทุนเพียงจิดเดียว ที่เหลือก็เป็นเรื่องของความร่วมมือของข้าราชการในหน่วยงานเท่านั้น ส่วนจุดที่ ๒ คือเรื่องการปลูกต้นไม้ในสถานที่ทำงาน ซึ่งใช้วิธีลงขันกัน และทำได้ทันที สิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานดีขึ้น แต่อย่างไรก็ดีบางหน่วยราชการที่ไม่มีพื้นที่ว่างเลย ในสภาพแบบนี้ต้นไม้กระถางน่าจะมีส่วนช่วยทำให้บรรยากาศในอาคารดีขึ้น และก็ดูแลรักษาความสะอาดทั้งในเรื่องของขยะและห้องน้ำ ปัญหาที่สำคัญคือ มีความตั้งใจหรือมีแนวความคิดว่าจะทำ และปรับปรุงแก้ไขหรือไม่เท่านั้น ผมว่าถ้าแก้ไขในเรื่องของ การระบายอากาศ ในเรื่องของแสงและเรื่องของคุณภูมิแล้ว คือทำทั้ง ๓ เรื่องนี้

ให้ดีขึ้น สภาพแวดล้อมในสภาพที่ทำงานก็จะดีขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในเรื่องของอุณหภูมินั้น ผมว่าบางสถานที่หลีกเลี่ยงไม่ได้จำเป็นต้องติดเครื่องปรับอากาศ โดยเฉพาะหน่วยงานราชการที่ตั้งอยู่ริมถนนที่มีรถวิ่งตลอดเวลา เสียงรถ และควันจะเข้ามารบกวนเจ้าหน้าที่ที่ทำงานบนทอนประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นผลเสีย มากกว่าผลดีที่เกิดจากการประหยัด ในจุดนี้ผมว่า ก.พ.ควรเป็นผู้ตัดสินใจว่าสมควรจะแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพราะเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ส่วนเรื่องลำดับความสำคัญก่อนหลังของปัญหาที่จะต้องแก้ไขนั้น พูดได้เฉพาะในหลักการเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงต้องลงไปถึงพื้นที่ด้วย เนื่องจากระดับพื้นที่ไม่เหมือนกัน และสิ่งแวดล้อมรอบพื้นที่นั้นต่างกัน ดังนั้นลักษณะปัญหาของแต่ละหน่วยราชการนั้นจึงต่างกัน แต่ลักษณะของปัญหาร่วมกันเป็นปัญหาเดียวกัน

— อยากทราบว่าสำนักงานสิ่งแวดล้อมแห่งชาติได้ดำเนินการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสภากที่ทำงานของหน่วยราชการอย่างไรบ้าง และคิดว่าในอนาคตจะทำอย่างไรต่อไป

— ในคำสั่งของคณะรัฐมนตรีที่ให้ทางสำนักงานสิ่งแวดล้อมทำในเรื่องนี้ระบับคือการพิจารณาสถานที่ทำงานของหน่วยราชการในเขต กรุงเทพมหานคร และเมืองหลัก และเท่าที่ได้ดำเนินการไปแล้วก็คือ การสำรวจประเด็นปัญหาในเรื่องของพื้นที่ในสถานที่ทำงาน หลังจากนั้นก็จะนำมาประมวลว่าหน่วยราชการนั้น ๆ มีที่ตั้งที่เหมาะสมและมีพื้นที่เพียงพอหรือไม่ และจะมีแนวทางการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

— อยากทราบว่าสำนักงานสิ่งแวดล้อมแห่งชาติมีบทบาทในการกระตุ้นหรือชักชวนให้ประชาชนมองเห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อมอย่างไร

— ผมขอเรียนตรง ๆ นะครับว่า ทางเรามีปัญหาเรื่องงบประมาณจำกัด เราได้งบประมาณปีหนึ่งประมาณ ๒ ล้านบาท ซึ่งไม่พอ แต่ในตอนหลังภาคเอกชนเข้ามาร่วมมือให้ความช่วยเหลือในรูปของการเผยแพร่ข่าวมากขึ้น จะเห็นได้จากธนาคารไทยพาณิชย์ ซึ่งทำเรื่องสายน้ำที่เปลี่ยนไปเรื่องเกี่ยวกับอนุรักษ์ธรรมชาติ ซึ่งใช้เงินมากพอสมควร นอกจากนี้รัฐบาลเริ่มให้งบประมาณเพิ่มขึ้น และกำหนดเวลาของสถานีโทรทัศน์ทุกสถานีมีช่วงที่ออกเรื่องสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพราะฉะนั้นในปัจจุบันนี้ความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมดีขึ้นมาก จากการที่รัฐบาลประกาศวันพิทักษ์สิ่งแวดล้อม เมื่อปี ๓๒ ซึ่งประชาชนได้ให้ความร่วมมือมากขึ้น รวมทั้งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ ได้ทรงมีพระราชดำรัสในวันคล้ายวันเฉลิมพระชนมพรรษา เมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ขอให้ทุกฝ่ายได้ร่วมดำเนินการรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งตอนนี้ทุกหน่วยงานก็ตื่นตัวกันมาก รัฐบาลจึงประกาศขยายปีพิทักษ์สิ่งแวดล้อมออกไปเป็นปี ๒๕๓๓ ถึงปี ๒๕๓๕ ซึ่งกิจกรรมส่วนใหญ่จะเน้นกิจกรรมในเรื่องการรณรงค์เป็นหลัก มาในปี ๒๕๓๓ ถึง ๒๕๓๔ นี้ เราจะเน้นว่าประชาชนจะช่วยสิ่งแวดล้อมอย่างไร และมีวิธีการอย่างไร เราอยากให้ทุกคนมีส่วนช่วยสังคม


— จากการไปพูดคุยกับหลาย ๆ ท่านเกี่ยวกับเรื่องสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานนะค่ะ หลายท่านบอกว่าประเทศไทยในขณะนี้มีปัญหาในแง่ของงบประมาณที่มีขีดจำกัด เนื่องจากรัฐทุ่มเทเงินให้กับการเพิ่มรายได้ และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ซึ่งมันเป็นการพอสมควร หากเราของงบประมาณเพิ่มในส่วนของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานอีก จะเป็นภาระแก่รัฐบาลมากจนเกินไป จนเป็นที่พึงเล็งของส่วนรวม อยากทราบว่าในกรอบที่จำกัดอย่างนี้ตัวข้าราชการเองจะมีส่วนช่วยเหลือในเรื่องของสิ่งแวดล้อมได้อย่างไร

— ข้าราชการสามารถช่วยได้ในหลายลักษณะนะค่ะ ลักษณะที่หนึ่ง คือ หากข้าราชการนั้นไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลรักษาภาวะเบียบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเลย ก็ต้องทำหน้าที่ในฐานะพลเมืองดี คือไม่ทิ้งขยะมูลฝอยลงในที่สาธารณะ และไม่ทำตัวเป็นผู้ที่สร้างเงื่อนงำที่เรียกว่า ปัญหาสิ่งแวดล้อม คือ ไม่ทิ้งขยะ ไม่ทิ้งน้ำสกปรกลงไปสู่แหล่งน้ำสาธารณะ และทำหน้าที่เป็นแนวร่วม คือเห็นใครทำผิดในเรื่องที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ก็แจ้งกับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นทันที เพื่อให้ดำเนินการได้ทันกับเหตุการณ์

ในลักษณะที่สอง คือ ข้าราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรักษาภาวะเบียบ และดูแลเกี่ยวกับเรื่องสิ่งแวดล้อม ก็จะต้องทำให้ภาวะเบียบนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่นมีการตรวจจับผู้กระทำผิดในเรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ถึงจะช่วยให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้นได้ ผมขอเน้นว่าในเรื่องของการรักษาคุณภาพของสิ่งแวดล้อมนั้น เป็นผลประโยชน์ร่วมของชาติ เพราะว่าสิ่งที่เป็นความสงบสุข และความมีสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชนในชาติ

ในลักษณะที่สาม คือ ข้าราชการที่มีหน้าที่ในเรื่องของการกำหนดนโยบายก็ต้องยึดถือว่าเรื่องของสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญสูง ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจ เนื่องจากค่าฟื้นฟูสภาพสิ่งแวดล้อมนั้นแพงมาก อาจไม่คุ้มค่ากับเงินที่ได้มาจากการที่ระบบเศรษฐกิจนั้นดีขึ้น เพราะสิ่งแวดล้อมนั้นก็คือ คุณภาพของชีวิต

— นอกเหนือจากนี้ท่านมีข้อเสนอแนะอะไรเพิ่มเติมหรือเปล่าคะ

— ผมถือว่าข้าราชการเป็นกลุ่มหลักในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในประเทศที่มีลักษณะเศรษฐกิจและสังคมอย่างประเทศไทย ข้าราชการจะเป็นตัวจักรกลในการพัฒนาประเทศให้ก้าวต่อไปข้างหน้า ฉะนั้นนอกจากเรื่องการเพิ่มรายได้ที่รัฐบาลได้ทำไปแล้วนั้น ผมว่ารัฐบาลควรจะสนใจที่จะพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของข้าราชการให้ดีขึ้น และจัดสวัสดิการในรูปของที่พักอาศัยให้แก่ข้าราชการ แทนที่จะใช้ระบบเบิกค่าเช่า ผมว่าจะเพิ่มความมั่นคงให้กับคนที่อยู่ในระบบราชการได้มาก ทั้งนี้เพราะว่าข้าราชการมีผลตอบแทนในเชิงรายได้ในรูปตัวเงินค่อนข้างน้อย ขณะที่ราคาที่ดิน ค่าก่อสร้างต่างถีบตัวสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งถ้ารัฐบาลได้เข้ามาดูแลในด้านนี้ ข้าราชการคงไม่สามารถที่จะหาที่พักอาศัยด้วยตัวของตัวเอง 

จอห์น ฟอสซัม
ผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานโครงการพัฒนา
แห่งสหประชาชาติ



คำว่าสภาพแวดล้อมที่ฉันจะกล่าวถึงนี้ หมายถึง *ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีผลกระทบต่อองค์การ และพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น* ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมด้าน วัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งเป็นค่านิยมร่วมขององค์การที่สั่งสมมาจนกลายเป็นแนวคิด แนวการทำงานขององค์การนั้น สภาพแวดล้อมทางด้าน สังคม ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์การ กลุ่มผู้รับบริการจากองค์การนั้น สภาพแวดล้อมด้าน การเมือง ซึ่งมีผลกระทบในวงกว้าง และสภาพแวดล้อมด้าน เศรษฐกิจ ที่เราจะได้พูดถึงในรายละเอียดต่อไป สิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นสภาพแวดล้อม ที่มีผลกระทบต่อการทำงานในระดับต่าง ๆ กัน ซึ่งในที่นี้ฉันจะไม่ขอกล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานเลย

เราจะมาพูดถึงถึงสภาพแวดล้อมด้านวัฒนธรรมขององค์การที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานราชการ ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่าแตกต่างจากวัฒนธรรมขององค์การของภาคเอกชน แต่ในขณะเดียวกันนั้น วัฒนธรรมของหน่วยราชการหนึ่งก็จะแตกต่างไปจากวัฒนธรรมขององค์การของหน่วยราชการอีกแห่งหนึ่งด้วย

ผมจะเล่าเรื่องของประเทศสหรัฐอเมริกาให้ฟัง เนื่องจากสหรัฐเป็นประเทศที่ใหญ่คนจึงมักมองว่า ระบบราชการของสหรัฐนั้นใหญ่โตมาก แต่ในความเป็นจริงสหรัฐแบ่งการปกครองออกเป็นรัฐต่าง ๆ และมีลักษณะการบริหารที่กระจายอำนาจค่อนข้างสูง ดังนั้นสิ่งที่รัฐบาลกลางหรือหน่วยงานกลางของสหรัฐทำ ก็คือ การกำหนดกฎระเบียบ มาตรฐานต่าง ๆ ไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ มีอิสระในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เป็นของตัวเอง สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ หน่วยงานราชการของสหรัฐต่าง ๆ จะมีการบริหาร มีกฎระเบียบ วิธีการดำเนินงานที่คล่องตัว มีลักษณะเฉพาะ และเหมาะสมกับสภาพองค์การของตน การที่หน่วยงานหนึ่ง ๆ มีเป้าหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบและวิธีการดำเนินงาน การใช้งบประมาณเจ้าหน้าที่ เป็นของตัวเอง นั้น ทำให้วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน แตกต่างกันไป ซึ่งถ้าจะมีผลในแนวคิดและพฤติกรรมการทำงานของหน่วยงานหนึ่ง ๆ แตกต่างกันไปด้วย

ตัวอย่างเช่น ในราชการทหารของสหรัฐ กิจการด้านการทหารจะเน้นไปที่การผลิตพัฒนาอาวุธสงคราม ฯลฯ ดังนั้นทหารก็จะมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นไปทางด้านหนึ่ง ในขณะที่ข้าราชการที่ทำงานด้านประชาสัมพันธ์ ก็จะมีทัศนคติในเรื่องนี้ไปในทางตรงข้าม เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การของพวกเขาจะเน้นไปทางด้านการช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้ตกทุกข์ได้ยาก นี่เป็นตัวอย่างง่าย ๆ ที่เห็นได้ชัดถึงการที่หน่วยงานสองหน่วยงานในราชการ มีวัฒนธรรมในองค์การที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานต่างกันอย่างสิ้นเชิง

ทีนี้ถ้าจะให้พูดถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงานในราชการไทย สิ่งที่ผมเห็นก็คือ ระบบราชการไทยนั้นมีประวัติศาสตร์อันยาวนาน ตั้งแต่แรกเริ่มที่คำว่าข้าราชการเป็นความหมายของผู้รับใช้ในกิจการของพระเจ้าอยู่หัว มาจนกระทั่งปัจจุบันที่โลกก้าวไปสู่เทคโนโลยีสมัยใหม่ การที่ราชการไทยมีประวัติศาสตร์อันยาวนานจึงทำให้ข้าราชการไทยยังคงมีลักษณะที่เป็นอนุรักษ์นิยมอยู่บ้าง แต่ในขณะเดียวกันนั้นราชการไทยก็เห็นความสำคัญ และต้องการที่จะปรับปรุงตนเองให้เข้าสู่โลกแห่งวิทยาการทันสมัยเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศอย่างมาก ผมได้พูดคุยกับนักบริหารระดับสูงในราชการไทยหลายท่าน ซึ่งต่างก็มีความเห็นตรงกันเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบราชการไทย โดยการนำวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ ทั้งในด้านเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาเทคนิคและทักษะการบริหาร รวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ วิธีการทำงานต่าง ๆ เพราะในปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่าระบบราชการยังมีระเบียบ ขั้นตอนมากมายที่ยุ่งยากและซ้ำซ้อน

ปัญหาหนึ่งของระบบราชการไทยที่เห็นได้ชัดเจนและเป็นเรื่องสำคัญมากเรื่องหนึ่ง ก็คือ

การที่ราชการมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ต่ำ ซึ่งจะไปแล้วก็คงไม่เพียงในประเทศไทยเท่านั้นหรอก แต่คงเป็นข้าราชการของเกือบทั้งโลกนี้ ที่เห็นว่าตนได้รับค่าตอบแทนต่ำเกินไป ซึ่งสิ่งที่เขาคิด ก็เป็นความจริงทีเดียว ภาคราชการในทุกที่ยังมีความจำเป็นต้องปรับปรุงการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม ในสหรัฐนั้นจะมีการพิจารณาปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาวะ ค่าครองชีพอยู่ทุกปี เมื่อผมมาถึงประเทศไทยใหม่ ๆ ผมประหลาดใจมากที่ได้ทราบว่า ข้าราชการไทยต้องรอคอยปีแล้วปีเล่ากว่าจะได้มีการพิจารณาปรับเงินเดือนกันสักครั้ง

เมื่อพูดถึงเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทน นอกจากจะต้องมีการปรับปรุงกันให้สอดคล้องกับ ปัจจัยภายนอกแล้ว ราชการก็ควรต้องพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมด้วย ผมกำลัง พูดถึงระบบการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน สิ่งนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ มาก คนที่ทำงานดีกว่า มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่า มีความอดทนมากกว่า เก่งกว่า ควรที่จะได้ รับผลตอบแทนมากกว่าคนที่มาทำงานเช้าชามเย็นชามไปวัน ๆ นั้นเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญ ที่เดียว แต่หลายหน่วยงานก็ยังก้าวไปไม่หนึ่งหลักการพื้นฐานอันนั้น ซึ่งมันก็เป็นความจริง เพราะผมคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนนั้น เป็นงานหนึ่ง ที่ยากที่สุด สำหรับผู้บริหารระดับหัวหน้าที่จะต้องทำทีเดียว

จะว่าไปแล้ว ที่เป็นเรื่องทีพูดได้กว้างมาก เพราะเมื่อเราพูดถึงสภาพแวดล้อมที่มีผล กระทบต่อการทำงาน เราสามารถจับเอาทุกสิ่งรอบตัวมาพูดได้ทั้งหมด อย่าง ไรก็ดี มีสิ่งหนึ่งที่ผม อยากฝากเอาไว้ก็คือ สภาพแวดล้อมทุกสิ่งรอบตัวเรา นี้ไม่มีสิ่งใดที่อยู่อย่างโดด ๆ ทุกสิ่ง จะเชื่อมโยง และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน นี่เป็นสิ่งที่เราควรต้องระลึกไว้เสมอ เวลาจะ พิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง บางคนพูดถึงการจำแนกตำแหน่ง บางคนพูดถึงระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน บางคนพูดถึงการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ คุณไม่สามารถมองระบบการ บริหารราชการไทยอย่างโดด ๆ อย่างนั้นได้ คุณจะต้องมองปัญหาต่าง ๆ พร้อมกันไป เพราะ เมื่อคุณปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่งมันก็จะมีความกระทบต่อเรื่องอื่นด้วย

ถ้าจะถามถึงความแตกต่างระหว่างข้าราชการไทยกับข้าราชการสหรัฐ ผมคิดว่าคงไม่ ต่างกันนัก เนื่องจากต่างก็มีพื้นฐานอาชีพราชการเหมือนกัน งานของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ของไทยกับ ของสหรัฐโดยพื้นฐานแล้วก็ไม่ต่างกันเป็นต้น การที่บทบาทภาระหน้าที่พื้นฐานของภาคราชการ ไม่ต่างกันนี้ ทำให้แนวคิดทัศนคติที่มีต่องานของคนทั้งสองประเทศไม่ต่างกัน จะพูดไปแล้ว ข้าราชการทั้งสองประเทศก็ชอบบ่นเรื่องเงินเดือนไม่พอใช้เหมือนกันเสียด้วย อย่างไรก็ตามถ้าจะให้ พูดถึงความแตกต่าง ผมก็คงขอตั้งเป็นข้อสังเกตว่า ระบบราชการไทยอาจก้าวหน้าในด้าน



เทคโนโลยีการทำงานไม่ทันสหรัฐนัก เมื่อคุณเดินเข้าไปในหน่วยราชการสหรัฐ คุณจะเห็นถึงความ เป็นสำนักงานอัตโนมัติอยู่ที่นั่น คอมพิวเตอร์จะตั้งอยู่บนโต๊ะแทบทุกตัว ซึ่งสิ่งนี้จะส่งผลทำให้ วัฒนธรรมหรือพฤติกรรมองค์กรแตกต่างกันไปด้วย โดยเฉพาะในด้านพฤติกรรม การตัดสินใจ ด้วยข้อจำกัดทางด้านเทคโนโลยีการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ระบบราชการไทยยังต้องมี พฤติกรรม การตัดสินใจในลักษณะที่เป็นแบบแผนดั้งเดิมอยู่ คือต้องรอการตัดสินใจ และสั่งการจาก ผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากข้อมูลต่าง ๆ ยังอยู่ในที่จำกัด และผู้บริหารระดับสูงจึงจะได้รับข้อมูลในทุก ด้าน ในขณะที่ในสหรัฐนั้นระบบสารสนเทศค่อนข้างจะทันสมัย และสามารถสื่อสารข้อมูลให้ทุก ระดับในองค์กรรับรู้ได้ ดังนั้นจึงมีการกระจายอำนาจมากขึ้น ผู้บริหารระดับกลางจึงมีส่วนในการ ตัดสินใจและดำเนินการในเรื่องหลายเรื่องได้ทันที เพราะเขาได้รับข้อมูลต่าง ๆ ครบถ้วนอยู่แล้ว จึงทำให้งานคล่องตัว และรวดเร็วขึ้นมาก

อย่างไรก็ตาม ผมก็เห็นว่าราชการไทยก็มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะดังกล่าว ขึ้นมาก ปัจจุบันคอมพิวเตอร์ไม่ใช่เป็นสิ่งที่น่ากลัวที่จะเรียนรู้อีกต่อไปแล้ว ราชการไทยกำลัง ได้เรียนรู้ถึงวิทยาการใหม่ ๆ และนำมาปรับใช้ในการทำงานมากขึ้น

สิ่งหนึ่งที่ผมอยากเห็นในราชการไทย สหรัฐ และทุกที่ในโลก ก็คือให้ข้าราชการทุกคน มีสายตาที่ *มองไปข้างหน้า* มองเห็นอนาคต การเติบโตของประเทศ และปรับปรุงระบบปัจจุบัน ให้พร้อมรับกับอนาคต บางทีเรายังเน้นแต่การศึกษาถึงทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ อยู่จนกระทั่งมองข้ามถึงจุดดังกล่าวนี้ไป นั่นคือมองไปสู่อนาคต



ดร.จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา
ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สิน
ส่วนพระมหากษัตริย์

— จากสภาพปัญหาสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้บันทึกประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ท่านคิดว่ามีทางใดที่จะปรับปรุงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่บ้างคะ

— ในกรณีของระบบราชการ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก รัฐบาลจะทำได้ก็ต่อเมื่อเก็บรายได้ได้เป็นจำนวนมาก ซึ่งรายได้ส่วนใหญ่ของรัฐได้มาจากการเก็บภาษีจากประชาชน อันนี้เป็นอุปสรรคในตัวของมันเองอยู่แล้ว อีกประการหนึ่งระบบราชการเป็นระบบที่ใหญ่มาก การที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้นอย่างสมบูรณ์เหมือนที่ภาคเอกชนสามารถทำได้นั้นมันยาก เราจะต้องยอมรับนะครับว่า การปรับปรุงระบบราชการนั้นมีความอู้ย่ำล่าช้า ด้วยเหตุนี้ผมถึงไม่อยากจะให้ข้าราชการนึกถึงสภาพแวดล้อมให้มากนัก เพราะถ้าจะรอให้สภาพแวดล้อมดีอย่างสมบูรณ์ก็คงจะหมดกำลังใจกันไปก่อน ผมคิดว่าสิ่งที่ข้าราชการอยากจะได้จากรัฐบาล ก็คือ กำลังใจนะครับ คือให้รัฐบาลและประชาชนได้เห็นความสำคัญของงานที่ข้าราชการทำ ขณะเดียวกันทางรัฐบาลเองก็คงพยายามที่จะเพิ่มรายได้ เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานให้กับข้าราชการเท่าที่จะเป็นไปได้อยู่แล้ว อีกสิ่งหนึ่งที่รัฐบาลควรจะทำได้ คือ การแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการที่มีความทันสมัย และมีความเป็นผู้นำ ซึ่งจะช่วยให้จิตใจของข้าราชการที่อยู่ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น ส่วนตัวข้าราชการเองก็ขอให้มีความภูมิใจในงานของตัวเอง พยายามที่จะทำให้ดีที่สุด ถึงแม้ว่าส่วนประกอบต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมจะมาช้าหน่อยก็ตาม

— ในเรื่องของกำลังใจ บางทีระบบการบริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งก็ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งก็ทำให้ออกออย หมดกำลังใจไปได้เหมือนกัน ไม่ทราบว่ามีแนวทางแนะบางอย่างอะไรบ้างคะ

— ผมอยากให้ข้าราชการทุกคนตั้งมั่นในอุดมการณ์ของตัวเองเสียก่อน ไม่ว่าจะสภาพแวดล้อมจะเป็นอย่างไรก็ตั้งใจที่จะทำงานให้ดี อุดมการณ์ที่จะเป็นตัวช่วยให้ข้าราชการสามารถทำงานต่อไปได้ แม้ว่าอัตราเงินเดือนระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนจะต่างกัน และทางรัฐบาลเองก็ไม่อยู่ในฐานะที่จะเพิ่มเงินเดือนให้กับภาครัฐได้เท่ากับภาคเอกชน ผมคิดว่า คนที่อยู่ในภาครัฐจะต้องมีอุดมการณ์เพราะทำงานให้กับส่วนร่วมก็ต้องยอมอดทน ถึงแม้ว่าเงินเดือนจะสู้คนข้างนอกไม่ได้ก็ตาม ผมได้คุยกับคนที่อยู่ในภาคเอกชนซึ่งได้รับเงินเดือนสูง บางทีเขาเกิดความรู้สึกว่าทำงานให้กับภาคเอกชนมีความภูมิใจน้อยกว่าในกรณีที่ทำงานให้กับส่วนรวม ดังนั้นถึงแม้เงินเดือนจะน้อย และสภาพแวดล้อมอาจจะยังไม่สู้ดี แต่ถ้ามีอุดมการณ์อยู่ในใจอันนี้จะช่วยเป็นพลังจิตเพื่อทำงานให้ดีขึ้นต่อไป

— ในเรื่องของการทำใจนับมีหลักอะไรบ้าง

— ผมว่ายึดหลักพุทธศาสนาก็ได้เนอะครับ สิ่งที่ผมได้รับฟังจากเอกชนหลาย ๆ คนทีเดียว พบว่าถึงแม้เขาจะประสบความสำเร็จในแง่ของรายได้ แต่หลาย ๆ คนก็บอกว่าบางครั้งไม่มีความภูมิใจ เพราะว่าผลงานที่ตัวเองทำนั้น ก่อให้เกิดความรำววยให้กับบุคคลบางคน หรือบางบริษัทเท่านั้น ไม่มีความภูมิใจเท่ากับทำงานราชการซึ่งเป็นการทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง อันนี้เป็นหลักที่น่าจะยึดถือเนอะครับว่า ถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมจะเป็นอย่างไรก็แล้วแต่แต่ว่างานราชการที่ทำนั้นทำเพื่อส่วนรวม ฉะนั้นอันนี้เป็นความภูมิใจที่คนทำงานอยู่ในภาคเอกชนไม่มี และในระหว่างที่หรือสภาพแวดล้อมของระบบราชการให้ดีขึ้นนั้น สิ่งที่ข้าราชการควรจะช่วยกันทำได้ คือ การผนึกกำลังกันอย่างเหนียวแน่นในสถานที่ทำงาน คือ ช่วยกันทำงานแทนที่ต่างคนต่างอยู่ ต่างทำงาน กันก็สร้างเพื่อนฝูงในที่ทำงานให้มาก ๆ และช่วยกันประดับประดองกำลังใจกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความภูมิใจร่วมกันขึ้นมา หากใครคนใดคนหนึ่งในกลุ่มมีกำลังใจลดน้อยถอยลงจะด้วยเหตุผลอะไรก็ตาม ก็มีเพื่อนที่จะช่วยให้กำลังใจโดยต่างฝ่ายต่างช่วยกัน และช่วยกันทำงานด้วย ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจะดีขึ้นมานั้นส่วนหนึ่งข้าราชการจะต้องช่วยกันผนึกกำลัง ร่วมกันทำงานให้ดีที่สุจริตต่างคนต่างอยู่ ประกอบกับผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้นำที่ดีที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันได้ และมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบซึ่งก็คือ การสร้างวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกัน แทนที่จะต่างคนต่างอยู่หรือขัดแย้งปิดขากัน

— ท่านหมายความว่า หากข้าราชการทุกคนต่างผนึกกำลังกัน ช่วยกันทำงาน และคอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันแล้วแม้สภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างอื่น ๆ นับจะเป็นอย่างไรก็ตามประสิทธิภาพในการทำงานก็ยังคงมีอยู่

— ผมคิดว่า ความพอใจในการทำงานของคนเราส่วนหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย แต่ถ้าเรามีเพื่อนร่วมงานดี ยิ้มแย้มแจ่มใส พร้อมทั้งจะร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

และทุกคนต่างตั้งมั่นอยู่ในอุดมการณ์ที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม เราก็คงจะมีความสุขที่จะมาทำงาน และลืมนึกถึงเรื่องเงินเดือนที่ต่ำกว่าภาคเอกชนไปได้ นอกจากนี้ความมั่นคงในการทำงานของภาครัฐนั้นชัดเจน เมื่อเทียบกับทางภาคเอกชน

— สภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างอื่น นอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานแล้ว ซึ่งยังคงเป็นปัญหาอยู่เช่น เรื่องความดับแค้นของสภากาที่ทำงาน แสงก็ไม่ใช่พอในการทำงาน หรือเรื่องเสียงที่ดังเกินมาตรฐานนั้น ท่านคิดว่าทางรัฐบาลควรจะดำเนินการแก้ไขอย่างไรบ้าง

— เรื่องนี้ส่วนใหญ่จะติดอยู่ที่ปัญหางบประมาณไม่พอ นะครับ ผมจึงได้พูดตั้งแต่ต้นว่า ถ้าจะปรับปรุงสถาบันข้าราชการให้ดีขึ้น รัฐจะต้องเก็บภาษีให้ได้เต็มเม็ดเต็มหน่วยมากกว่าที่เก็บได้ในปัจจุบัน คือในปัจจุบันนี้ภาษีที่รัฐเก็บได้นั้นมาจากคนกลุ่มน้อย และเก็บได้ไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย เนื่องจากมีการหนีภาษี ฉะนั้นรายได้ที่รัฐได้มาเป็นงบประมาณนั้นจึงแบ่งมาทำนุบำรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นสถานที่ที่ทำงานของข้าราชการได้น้อย ดังนั้นการที่จะขอให้สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานดีอย่างสมบูรณ์แบบเช่นภาคเอกชนคงอีกนานทีเดียว แต่ถ้าเรายึดมั่นในอุดมการณ์ว่า แม้สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานจะไม่ดี แต่เราก็สามารถทำงานได้ และงานนั้นเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม นับเป็นความภูมิใจที่ยิ่งใหญ่กว่าที่นั่งทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่สมบูรณ์แบบ

— เท่าที่ป็นอยู่ในปัจจุบันข้าราชการได้พยายามทำงาน แม้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นอุปสรรคและบันทึกประสิทธิภาพในการทำงานก็ตาม ก็ไม่อยากทราบว่ารัฐบาลจะมีแนวทางช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการให้ดีขึ้นอย่างไร

— รัฐบาลคงทำได้ใน ๒ รูปแบบนะครับ รูปแบบแรกโดยการส่งเสริมในรูปของตัวเงิน ซึ่งคงต้องจัดสรรงบประมาณแบบค่อยเป็นค่อยไป เพื่อแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนรูปแบบที่ ๒ ได้แก่ การสร้างระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยให้เป็นไปตามความสามารถ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีกำลังใจที่จะทำงาน และหากในระดับการเมืองคือ รัฐมนตรี โดยผ่านระดับปลัดกระทรวงลงมาช่วยกันให้กำลังใจ และกล่าวยกย่องชมเชยแก่ผลงานดีเด่นของข้าราชการก็จะยิ่งดี เพราะจะช่วยให้ระบบราชการมีกำลังใจที่จะทำงานเสนอรัฐบาลมากยิ่งขึ้น

— ในการทำงานของระบบราชการ มักจะเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัญหาหนึ่งที่ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการไม่ดี ไม่ทราบว่าจะมีวิธีการแก้ไขปัญหานี้อย่างไรบ้างคะ

— ผมเห็นด้วยที่ว่าปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตัวหนึ่งที่ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการไม่ดี ควรจะขจัดออกไปจากระบบการบริหารราชการ ในการขจัดปัญหานี้ก่อนอื่น เราควรดูตัวของเราเองด้วยว่า เรามีส่วนในความขัดแย้งนี้หรือไม่ เนื่องจากปัญหาความขัดแย้งนี้อาจเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากตัวเราเอง เป็นเพราะเราอาจ

มีส่วนบกพร่องจึงได้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นมา แต่ถ้าปัญหานั้นเกิดขึ้นเพราะคนอื่นบกพร่อง และไปพบกับอุดมการณ์ที่ถูกต้องของเรา จุดนี้เราต้องยึดมั่นในอุดมการณ์นั้นต่อไป ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาความขัดแย้งซึ่งเกิดขึ้นจากผู้บังคับบัญชาไม่เชื่อตรงต่อหน้าที่ แต่เราต้องการความถูกต้อง และซื่อสัตย์สุจริต ปัญหานี้เราคงไม่มีทางที่จะทำอะไรได้ แต่หากความขัดแย้งนั้นเกิดขึ้นเพราะผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความคิดของเรา ซึ่งทั้งเราและผู้บังคับบัญชาต่างมีเจตนาดี และมีความซื่อสัตย์สุจริตด้วยกันทั้ง ๒ ฝ่าย อันนี้เราอาจจะต้องไปคิดไปทบทวนว่า เราไปยึดมั่นในความคิดของตัวเองมากเกินไปหรือเปล่า ซึ่งเรื่องนี้ในหลายกรณีที่มีมักจะเป็นปัญหา เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีอาวุโสมากหน่อย และมีลูกน้องใต้บังคับบัญชาที่เรียนมามาก แล้วเชื่อมั่นในวิชาการของตัวเองมากเกินไป ส่วนผู้บังคับบัญชาก็ถือว่าตัวเองมีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญมากกว่าเนื่องจากผ่านงานมานาน ปัญหานี้จะต้องหาวิธีโน้มน้าวเข้าหากัน เพราะเป็นเรื่องที่น่าเสียหายมาก เพราะถ้าทั้ง ๒ ฝ่ายต่างมีเจตนาดีที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม แต่ไม่เกิดขัดแย้งกันเพราะความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันไม่ดี และไม่เข้าใจกัน จุดนี้น่าจะแก้ไขปัญหากันได้

- จุดนี้เป็นเรื่องของกฐิ ที่ต่างฝ่ายต่างไม่ยอมเข้าหากัน ถึงแม้ว่าบางทีจะเห็นด้วยเหมือนกับ ไข่โหล
- ถูกต้องแล้วครับเป็นเรื่องของกฐิ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียหายอย่างยิ่ง เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการก็ไม่ดีอยู่แล้ว หากมีกฐิต่อกันอีกก็ยิ่งทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานแย่งลงกว่าเดิม เรื่องนี้ผมขอฝากไปยังผู้บังคับบัญชาทุกท่านนะครับว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ลดกฐิลงด้วยพร้อม ๆ กันกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ลดกฐิแต่ฝ่ายเดียว โดยที่ผู้บังคับบัญชาเองไม่ยอมลดกฐิลงมานั้นเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาจะต้องเดินไปตรงกลาง คือไปจับมือกันตรงกลาง แทนที่จะยืนอยู่กบที่ แล้วเรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องวิ่งเข้าหาตัวเอง ซึ่งเป็นวิธีที่ไม่ถูกต้อง

- นอกจากนี้ท่านมีข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการบ้างไหมคะ
- ผมเองก็คงจะไม่มีข้อเสนอแนะอะไรเพิ่มเติมอีกนะ นอกจากจะย้ำว่าในประเทศทุก ๆ ประเทศนั้น ภาครัฐยังคงมีความสำคัญอยู่มาก ดังนั้นสถาบันข้าราชการซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐนั้นจึงมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้นข้าราชการจึงควรมีอุดมการณ์ที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม และขณะเดียวกันทางรัฐบาลควรจะสนใจให้การสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการให้ดีขึ้น เช่น การเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการ เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่ข้าราชการ เพื่อที่จะทำงานกันได้อย่างเต็มที่ ส่วนข้าราชการเองก็ขอให้ทำงานเพื่องาน เพื่อความภูมิใจในผลงานของตัวเอง อย่าได้รอให้สภาพแวดล้อมดีขึ้นก่อนเลย เพราะงบประมาณของรัฐมีจำกัด





เรา ว่า.. “ ”



.....

คุณพิภพ ไมตรีธรรม

ถูกจ้างประจำ โรงพยาบาลวชิระ

— ที่ทำงานก็พอใช้ได้ครับ แต่ออกจะหนาวหูสั่นหน่อย ทั้งเสียงคนเดิน เสียงจากเครื่องวิดีโอที่ห้องกลาง แล้วก็เสียงประกาศเรียกคนไข้ ที่จริงน่าจะติดแอร์นะครับ เพราะที่นี้มีเครื่องคอมพิวเตอร์

เตอร์ พอเจอความร้อนเจอฝุ่น แล้วพัดลมก็ไม่มีเครื่องก็เสียบ่อย ไม่มีเจ้าหน้าที่คอยดูแลรักษาเครื่องด้วย ถ้ามีการติดแอร์ การทำงาน การให้บริการอะไร ๆ ก็น่าจะดีขึ้นได้

— เพื่อนร่วมงานรักใคร่กันดี ช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง ยิ่งผู้บังคับบัญชาก็มากเลย แต่ที่มีส่วนใหญ่เป็นคนอายุมาก การทำงานก็มีเข้าไปบ้างหรือคนไข้พูดอย่างไยอื่นอีกอย่าง แต่ก็ไม่มีปัญหาอะไร

— ก็ต้องช่วยรับคนไข้ แนะนำคนไข้ พบกับคนไข้ด้วย มีพวกที่ชอบแซงคิว พวกทำบัตรหาย หรือหาบัตรไม่พบ แล้วก็มีอารมณ์ หงุดหงิด เราก็ต้องปฏิบัติด้วยหน้าตายิ้มแย้มตลอด พวกประสาทพวกเมาสุราก็เคยมา ที่ว่าคนมาโรงพยาบาลกันเยอะ ก็เพราะบางคนไม่เห็นจำเป็นต้องถึงกับเข้าโรงพยาบาลสักหน่อย แต่ไข้หวัด แค่นวดแผนดินหน่อย ไปตามสถานือนามัยก็ได้ไม่ต้องไปเบียดเสียด ไปรอกันที่โรงพยาบาล คนก็จะไม่เยอะมาก



คุณศิวาพร นวลตา

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

.....



- คิดว่าเรื่องสิ่งแวดล้อมมีผลกับการทำงานมากเลยนะค่ะ ที่ ก.พ.ตอนเช้า ถ้ามาช้าหน่อยก็หาที่จอดรถไม่ได้แล้ว เพราะรถยนต์เยอะ ทั้งของสำนักงานของข้าราชการ ของผู้มาติดต่อ แล้วก็ต้องกันที่ไว้ให้กรรมการที่มาประชุมอีกด้วย ห้องทำงานก็แออัด หนังสือราชการและเอกสารต่าง ๆ เยอะแยะ



...สภาพแวดล้อม กับการทำงาน



โต๊ะทำงานก็ต้องตั้งติด ๆ กัน เรื่องอากาศร้อนคงไม่ต้องพูดกัน ได้ ไซ้ไหมคะ ใคร ๆ ก็รู้ว่าบ้านเราร้อนขึ้น ๆ ทุกที แล้วอยู่ที่นี้จะมีเสียงประท้วง เสียงประณาม เสียงกลองยาวถึงฉับของคนมาประท้วงบ่อยเลย ก็ทำงานกันไม่ได้ไปด้วยแหละค่ะ คิดฉันว่า ถ้าทางราชการจะยอมรับว่าการติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ไม่ใช่เรื่องฟุ่มเฟือย แต่เป็นเรื่องจำเป็น และช่วยให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีขึ้นก็จะได้ อย่างน้อยก็ช่วยให้ไม่ร้อนเสียงอีกทีก็จากภายนอกที่รบกวนก็น้อยลง แต่เรื่องเอกสารเยอะและอยู่กันแออัดก็คงต้องหาทางแก้ไขกันด้วยนะค่ะ ถ้าเรื่องสิ่งแวดล้อมดี ผลงานของราชการก็น่าจะดีขึ้นด้วย

- เรื่องเพื่อนร่วมงานดีค่ะ เพราะว่าวัยใกล้เคียงกัน พื้นฐานใกล้เคียงกัน แล้วก็ต้องทำงานร่วมกันอยู่ แต่ถ้าอยู่ต่างฝ่ายหรือต่างกองกันก็อาจจะไม่สนิทกันมาก ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาก็เหมือนกัน ไม่ค่อยจะใกล้ชิดกัน อาจจะเป็นเพราะท่านมีงานมาก อยากให้ท่านหาเวลามาพูดคุย ใกล้ชิด หรือรับฟังผู้น้อยบ้างค่ะ

- คนนอกสำนักงาน ๆ ที่มาติดต่อมีหลายแบบค่ะ บางคนเข้าใจ ยอมรับชี้แจงให้ฟังแล้ว เขาก็ขอบอกขอบใจ เห็นใจเจ้าหน้าที่อย่างพวกเรา แต่บางคนนี่ค่อนข้างจะใช้อารมณ์ ทำไม่ไม่ได้ ทำไม่ไม่เสร็จ ทำไม่ถึงต้องรอ อะไรอย่างเนี่ย พวกเราก็ต้องพยายามอธิบาย ค่อย ๆ พูดค่อย ๆ จาจนเขายอมรับฟัง ใจร้อนไม่ได้หรอกค่ะ ทำงานแบบนี้





เราว่า...

- สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปยังไม่เหมาะสมหรือครบ เพราะที่ทำการในปัจจุบันนี้ค่อนข้างเก่า ยังไม่ค่อยได้ปรับปรุงอะไร ห้องทำงานจะคับแคบ ข้างของ โต๊ะ เก้าอี้ ตู้เอกสารนี้จะจัดให้เป็นระเบียบก็ยาก
- แต่ที่ลำบากจริง ๆ ก็คืออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ทั้งหลายนี้ต้องหากันมาเองทั้งนั้นเลย ของหลวงไม่มีให้หรือครบ เฟอร์นิเจอร์ เครื่องพิมพ์คิด คินสอ ขางลบ ส่วนใหญ่ก็จัดหากันมาเอง
- เรื่องคนนี่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ดี เพราะทางกรมตำรวจ มีการคัดเลือกที่มีมาตรฐานดี แล้วยังมีการอบรม หลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มเติม ตำรวจก็เลยมีโอกาส เสริมสร้างความรู้ให้กับตนเองตลอด ทำงานด้วย



ร.ต.อ. ประพันธ์ ธารเปี่ยม
รองสารวัตรจราจร สน.สามเสน

.....

กัน อยู่ด้วยกัน ก็เข้าใจกันดี แต่ผมว่าตำรวจชั้นประทวนนี่น่าจะมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายเหมือนชั้นสัญญาบัตรบ้าง เพราะตำรวจชั้นประทวนพอจบก็จะอยู่ประจำสถานี ๕ ไคสถานี ๕ หนึ่งจนเกษียณไปเลย อยู่นาน ๆ เข้าพวกเขา ก็คงเบื่อซ้ำซาก จำเจอยู่แต่สถานีเดิมอยู่พื้นที่เดิมไปตลอด

- คนใช้รถใช้ถนนนะหรือครับ เคี้ยวมีอะไร ๆ เขาก็จะให้ตำรวจบริการให้ตลอดเลยนะครับ อยากจะให้ประชาชนเข้าใจและเห็นใจการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจบ้าง อ้อตำรวจจราจรอย่างพวกเราต้องทำงานอยู่บนถนนอยู่กลางถนนกันทั้งวัน สิ่งแวดล้อมอย่างที่เราเห็นแบบนี้บางครั้งก็ยอมรับว่ามีอารมณ์เหมือนกัน แต่ก็อยากจะขอให้เห็นใจพวกเราบ้าง



“เราว่า.....”



.....

คุณนิรชรา สมานพันธ์

เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

- เพื่อนร่วมงาน คิดว่าสำคัญที่สุด ถ้าเพื่อนร่วมงานที่อยู่ด้วยกันไม่ดี มีแต่กันจ้ออารมณ์ นินทาแก่งแย่งเอาเปรียบ คอยแต่แก่งแย่งชิงดีกัน หรือบางคนอารมณ์เสียจากที่บ้านมา พอถึงที่ทำงานก็ยิ่งเห็นหน้าเพื่อนร่วมงานเป็นหน้าของภรรยาหรือของสามี ดีหน้าชนิดบั่นยากเข้าใส่เพื่อนร่วมงานต่ออีก อย่างนี้ก็จะทำให้เกิด “มลภาวะทางอารมณ์” ในที่ทำงานขึ้น ผู้บังคับบัญชาที่สำคัญ ควรจะใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานอยู่ร่วมกัน ควรจะมีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกัน เอาใจเขามาใส่ใจเรา เรื่องที่ทำงานกับเรื่องที่บ้านหรือเรื่องส่วนตัวควรจะรู้จักแยกกัน อย่าเอามาปะปนกัน และการทำงานร่วมกันทุกคนควรจะนึกถึงคำว่า “ให้อภัย” ไว้เสมอ

- เมืองไทยเป็นเมืองร้อน บางแห่งพนักงานไปเช็คเหื่อไป เรียกว่า “อาบเหื่อต่างน้ำ” ได้โดยหัตถ์ก็เปิดไม่ได้ เพราะเที่ยวเอกสารจะปลิวว่อนไปหมด ถ้าอ้างว่างบประมาณไม่พออย่างเดียวคิดว่าคงไม่ใช่คำตอบที่ดี ส่วนราชการควรให้ความสำคัญกับเรื่องบรรยากาศในการทำงานด้วย บางแห่งพิมพ์ดีดก็พิมพ์กัน ไปเป็นข้าวตอกแตก พวกที่ทำงานแบบต้องนั่งคิดนั่งเขียน ก็นั่งกุมขมับ



คิด ไปฟังเสียงพิมพ์ดีด ไปด้วย บางทีก็เลยฟังเพลินจนลืมทำงาน แล้วผลงานจะออกมาดีได้ยังไง

- ในฐานะที่เป็นข้าราชการ คิดว่า ระบบงานราชการที่มีขั้นตอนมากมาย นั่งรอให้งานมาที่โต๊ะหรือคอยส่งงานจากโต๊ะนี้ไปโต๊ะนั้นโต๊ะโน้น ทำเรื่องง่ายให้เป็นเรื่องยาก งานแต่ละชิ้นต้องบันทึกยาวบันทึกสั้น บันทึกเล็กบันทึกน้อย บันทึกแล้วบันทึกอีก อุปกรณ์เครื่องใช้และวิทยาคารต่าง ๆ ก็ก้าวไกลไปมากมายแล้วงานราชการก็ควรที่จะปรับระบบให้ทันสมัยให้ น่าสนใจ เพราะเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีผลกับการทำงานด้วย





การแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ว่าง่วงหน้า

บัญชา อากาศศิลป์☆

“อะไรกัน! นี่นายเราจะไม่อยู่อีกแล้วหรือนี่ เดียวไปประชุมต่างประเทศ เดียวไปตรวจราชการที่โน่นที่นี้ที ต้องทำคำสั่งรักษาราชการแทนเดือนละไม่รู้กี่ครั้งกี่หน ไม่ต้องทำงานอย่างอื่นกันละ”

เสียงบ่นอย่างเหนื่อยหน่ายจากบุคลากรหนุ่มที่เพิ่งผ่านพ้นการทดลองปฏิบัติราชการมาหมาด ๆ ดั่งเช่น เผอญลดยมากระทบใสตประสาทของบุคลากรรุ่นพี่ที่กำลังคร่ำเคร่งจะขอปรับระดับตำแหน่ง จึงละลายตาจากกองหนังสือบนโต๊ะ มองลอดแว่นอันหนาเตอะพร้อมกับการให้กำลังใจว่า

☆เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

วารสารข้าราชการ ๕๘

“โอ้! จะไปยากอะไร หัดเปิดดูกฎระเบียบที่เขาเขียน ๆ กันไว้บ้างซิ เดียวก็พบทางออก”
บุคฉากรหนุ่ม “ก็ผมมีเวลาจะดูอะไรที่ไหนละ งานออกเต็มมืออย่างนี้ พี่มีอะไรดี ๆ ก็ชี้แนะบ้างซิครับ”

บุคฉากรรุ่นพี่ “คุณก็เสนอให้นายแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนไว้เป็นการล่วงหน้าสิ ทำคำสั่งคนเดียวเอง ต่อไปเวลานายไม่อยู่ ก็ไม่ต้องเสียเวลาทำคำสั่งซ้ำซากอีก”

บุคฉากรหนุ่ม “ทำได้จริง ๆ หรือครับ แล้วจะทำอย่างไรละครับ?”

บุคฉากรรุ่นพี่ “ได้ซิ! เพราะคณะกรรมการกฤษฎีกาได้เคยวินิจฉัยไว้แล้วว่า ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ (พ.ศ. ๒๕๑๕) มิได้มีบทบัญญัติห้ามมิให้มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนไว้ล่วงหน้าแต่อย่างใด และยังได้กำหนดไว้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งใดบ้างจะเข้ามารักษาราชการแทนในตำแหน่งนั้น ๆ ไว้อย่างชัดเจนเสมือนหนึ่งเป็นการสั่งล่วงหน้าอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งอธิบดี จะกำหนดให้รองอธิบดีเป็นผู้รักษาราชการแทน เป็นต้น ดังนั้น ส่วนราชการต่าง ๆ จึงสามารถออกคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนไว้ล่วงหน้าได้ และในคราวหนึ่งจะมีได้เพียงคนเดียวเท่านั้น”

บุคฉากรหนุ่ม “เดี๋ยวก่อน! กรมเรามีรองอธิบดี ๒ ท่าน ส่วนใหญ่ท่านรองก็มักจะอยู่ท่านหนึ่ง ไม่อยู่ท่านหนึ่ง เอาแน่ไม่ได้ เราจะออกคำสั่งในรูปใดจึงจะตรงกับข้อเท็จจริงละครับ?”

๕๐ วารสารข้าราชการ



“อย่างนี้สบายเลยพี่ เดียวผมจะเสนอให้นายแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนไว้เป็นการล่วงหน้า ขึ้นบัญชีไว้ให้หมด”

“ดีแล้ว และอย่าไปสับสนกับการสั่งให้ข้าราชการรักษาราชการในตำแหน่งละ”

บุคคลากรุ่นพี่ “ไม่อย่างหรอกน้องเฮ้ย กรณีนี้สามารถสั่งขึ้นบัญชีได้ตามลำดับ โดยจะต้องระบุเงื่อนไขให้ชัดเจนว่า ในกรณีที่อธิบดีไม่อาจปฏิบัติราชการได้ จึงจะให้รองอธิบดีสมชายเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ารองอธิบดีสมชายไม่อาจปฏิบัติราชการได้ จึงจะให้รองอธิบดีสมหญิง เป็นผู้รักษาราชการแทน ซึ่งเท่ากับเป็นการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนคราวละเพียงคนเดียวเท่านั้น”

บุคคลากรุ่นม “อย่างนี้สบายเลยที่เดียวผมจะเสนอให้นายแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนไว้เป็นการล่วงหน้าขึ้นบัญชีไว้ให้หมด”

บุคคลากรุ่นพี่ “ดีแล้ว และอย่าไปสับสนกับการสั่งให้ข้าราชการรักษาราชการในตำแหน่งล่ะ”

บุคคลากรุ่นม “อ้าว! มันเหมือนกันไม่ใช่หรือครับ?”

บุคคลากรุ่นพี่ “จะว่าเหมือนก็เหมือน จะว่าต่างก็ต่าง ไหนที่ว่าเหมือนนะ มันเหมือนอย่างไร”

บุคคลากรุ่นม “มันมีความหมายเหมือนกันครับ คือการให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งอื่นอีกตำแหน่งหนึ่งเป็นการชั่วคราวในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนั้น หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ แต่ที่ว่าต่างกันไม่ทราบครับ”

บุคคลากรุ่นพี่ “ถูกต้อง ที่ว่าเหมือนกันนะใช่แล้ว แต่ที่ว่าต่างก็เพราะเป็นเรื่องที่ดำเนินการตามกฎหมายคนละฉบับเท่านั้นเอง กล่าว

คือ การรักษาราชการแทน เป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งได้แก่ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ซึ่งจะกำหนดให้ใช้กับกรณีที่ **ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้** สำหรับตำแหน่งบางตำแหน่งคือ ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และใช้กับกรณีที่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก **ไม่อาจปฏิบัติราชการได้** ถ้าเป็นตำแหน่งที่ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ (พ.ศ. ๒๕๑๕) มิได้บัญญัติไว้ เช่น เลขานุการกรม, ผู้ตรวจราชการ ปลัดอำเภอ เป็นต้น หรือเป็นกรณีที่ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ (พ.ศ. ๒๕๑๕) มิได้บัญญัติไว้ได้แก่ กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง, หัวหน้ากอง, หัวหน้าแผนก หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าผู้อำนวยการกอง, หัวหน้ากอง หรือหัวหน้าแผนก เราจึงจะใช้มาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ สั่งให้ **รักษาราชการในตำแหน่ง**”

บุคคลากรุ่นม “อ้อ เป็นอย่างนี้เอง ผมเพิ่งเข้าใจแจ่มแจ้งวันนี้แหละ แล้วการสั่งให้ข้าราชการรักษาราชการในตำแหน่งเป็นการล่วงหน้า จะกระทำได้อีกไหมครับ?”

บุคคลากรุ่นพี่ “คุณเอาตัวบทมาตรา ๒๐

มาดุชิ เตียวก็ได้คำตอบให้ตัวเองแหละ”

บุคฉากอหนุ่ม “ผมขออ่านดั่ง ๆ นะ มาตรา ๖๐ บัญญัติว่า ถ้าตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เป็น *ครั้งคราว* และ เป็นกรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในกฎหมายว่า ด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนที่ *เห็นสมควร* รักษาการในตำแหน่งนั้น *ชั่วคราว* ได้”

บุคฉากอฮุ่นพี่ “คุณว่าสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งล่องหน้าได้ไหม?”

บุคฉากอหนุ่ม “ผมว่าน่าจะไม่ได้นะ เพราะดูเจตนารมณ์ของมาตรา ๖๐ แล้ว มุ่งให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแต่งตั้งเป็น *คราว ๆ* คงหวังจะให้พิจารณาตั้งบุคคลให้เหมาะสมแก่สถานการณ์เป็นครั้งคราวไป”

บุคฉากอฮุ่นพี่ “น้องเราเยี่ยมจริง ๆ อ่านกฎหมายเข้าใจได้ลึกซึ้งดีมาก *ปัญหานี้* ก.พ. เขาตีความแล้วว่าสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งล่องหน้าไม่ได้ ด้วยเหตุผลอย่างที่คุณพูดนี่แหละ”

บุคฉากอหนุ่ม “พี่อย่าชมมากเตียวตัวผมจะลอยไป แต่ผมก็ยังข้องใจอยู่อีกประเด็นหนึ่งนะว่าการสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งล่องหน้าไม่ได้ จะทำให้เกิดความขลุกขลักล่าช้าในกรณีที่ตำแหน่งนั้นปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค แต่ต้องให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนกลางเป็นผู้สั่งเป็นคราว ๆ ไป และถ้าเป็นเวลา

กระทันหันก็จะสั่งไม่ทัน กรณีอย่างนี้มีทางแก้ไหมครับ?”

บุคฉากอฮุ่นพี่ “มีสิ ก็ควรให้อธิบดีมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนตามนัยข้อ ๔๒ วรรคสุดท้ายแห่งประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ (พ.ศ. ๒๕๑๕) เช่นกระทรวงสาธารณสุขได้มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุขเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งข้าราชการ ตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา”

บุคฉากอหนุ่ม “เป็นอันว่าการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนไว้เป็นการล่องหน้าสามารถกระทำได้แต่การสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งเป็นการล่องหน้าไม่สามารถกระทำได้ ใช่ไหมครับ?”*

บุคฉากอฮุ่นพี่ “ถูกต้อง และอย่าลืมว่าการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนและการสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง เป็นการดำเนินการโดยอาศัยบทบัญญัติของกฎหมายต่างฉบับกัน ถ้าหากจะดำเนินการในเรื่องใดแล้วกรณีก็ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้อำนาจในเรื่องนั้น ๆ ไว้”

บุคฉากอหนุ่ม “ขอบคุณครับพี่ ที่ช่วยให้ความรู้ต่อไปนี้ผมจะพยายามศึกษากฎระเบียบวิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้มากขึ้น นึกไม่ถึงเลยว่า ถ้าศึกษาให้เข้าใจแล้ว จะช่วยให้การทำงานง่ายและสนุกขึ้นอีกมาก” ●

วาทภัยชุมพร :

หนึ่งร้อยวันแห่งความคับแค้น

ภักดี รตนผล

(๑) ชุมพร—ชุมภัย

๐๖.๓๐ น. ๓ พ.ย. ๓๒

พายุไซร่อนเกย์ ที่ก่อตัวขึ้นหลายวันก่อนหน้านี เริ่มเคลื่อนตัวจากแหลมมาลาญ ผ่านบริเวณอ่าวไทยไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ

๐๘.๓๐ น. ๔ พ.ย. ๓๒

กระแสพายุทวีความรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นพายุหมุน ถ้าคุณมีเหรียญทองแดงเหรียญหนึ่ง ลองบันให้มันหมุนลงกับพื้น มันจะหมุนรอบตัวเองเร็วจี ในขณะทีค่อย ๆ เคลื่อนตัวไปข้างหน้าอย่างช้า ๆ

เหรียญอันนี้คือการอธิบายลักษณะการเดินทางของพายุไซร่อนได้ผู้เณย์ ด้วยพลังการหมุนรอบตัวเองขนาด ๑๖๐—๑๘๐ กิโลเมตรต่อชั่วโมง แต่เคลื่อนตัวไปข้างหน้าอย่างช้า ๆ วนไปทางขวาตามทิศทางของเข็มนาฬิกา แม้รังสีมีความกว้างไกลประมาณ ๘๐ กิโลเมตร โดยมีจุดศูนย์กลางอยู่ที่อำเภอปะทิว ผ่านอำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เข้าสู่อำเภอท่าแซะ อำเภอเมืองชุมพร และบางส่วนของอำเภอสวี

เมื่อมันเคลื่อนตัวไปในทิศทางใด ทุกสิ่งทุกอย่างที่ขวางหน้าก็ราบเรียบลงในพริบตา ไม่ว่าจะเป็นอาคารบ้านเรือน, วัด, โบสถ์, จินาร, โรงเรียน, เรือกสวน, เรือประมง และชีวิตผู้คน

แนวหุบเขาสีเทาที่เคยซ่อนเร้นมิดชิดอยู่หลังแนวป่าและเรือกสวน บัดนี้เผยโถมให้เห็นถนัดชัดเจนอยู่รอบด้าน

๑๕.๓๐ น. ๔ พ.ย. ๓๒

อายุเริ่มอ่อนกำลังลง แล้วสลายตัวไปขณะที่เริ่มเกิดกระแสน้ำหนุนเนื่องมาจากทุกทิศ ทุกทางไหลบ่าเข้าสู่เขตอำเภอปะทิว ท่าแซะ และอำเภอเมืองชุมพร จนเกิดภาวะน้ำท่วมโดยฉับพลัน เพียงเพื่อจะซ้ำเติมผู้คนเป็นเรือนหมื่นที่กำลังไร้หลังคาจะคุ้มแดดคุ้มฝนให้คับแค้นขมขื่นยิ่งขึ้น

นี่คือที่มาของวาทภัยชุมพร ชุมพรที่กลายเป็นชุมภัย นับแต่หน้าที่วิกฤตของ ๘.๓๐ ยังผลให้ผู้คนหลายหมื่นชีวิตพลิกผันชะตากรรมไปอีกด้านอย่างฉับพลันทันที—อดอยากหิวโหย ไร้อาศัย อาศัย รันทดและคับแค้นเป็นเหตุให้รัฐต้องเข้ารับภาระการเลี้ยงดูพลเมืองผู้อดอยากเหล่านี้ถึงหนึ่งร้อยวันเต็ม ตามมติคณะรัฐมนตรีอันเป็นหนึ่งในร้อยวันแห่งความคับแค้นและขมขื่นของชาวชุมพรโดยแท้

ขบวนแถวบ้านเรือนปลิวหายไปในพายุ
แม่น้ำกับถนนเป็นสายเดียวกัน
น้ำฝนกับน้ำตาบร่ำร้องแก้ม

(๒) หน้าที่วิกฤต

หน้าที่ ๘.๓๐ เป็นหน้าที่ของการจู่โจมของพายุร้ายที่รวดเร็วรุนแรงและฉับพลัน ชนิดไม่เคยมีใครคาดฝันมาก่อน ผู้คนสำเนียงถึงภัยอันตรายของมันก็ต่อเมื่อมันม้วนตัวเป็นเกลียวสีดำเข้าตาโคมทุกสิ่งที่ยาวหน้าแล้ว ไม้ไผ่โค่นล้มระเนระนาด แม้แต่กอไผ่ก็ยังถูกถอนรากถอนโคน แผ่นไม้กระเบื้องและสังกะสีปลิวว่อนไปทุกทิศทุกทาง เรือประมงขนาดใหญ่และขนาดเล็กเหมือนมีน้ำหนักเท่ากันเมื่อถูกคลื่นยักษ์โยนขึ้นไป แล้วกระแทกลงมาครั้งแล้วครั้งเล่า ลูกเรือประมงกระจุยกระจายไปตามแรงเหวี่ยง หลายชีวิตถูกอัดเข้ากับหน้าผาของเกาะในบริเวณอ่าวปะทิว อ่าวปะทิวเคยเป็นสถานที่เคยปลอดภัยที่สุด ที่ลูกเรือเคยอาศัยนำเรือประมงเข้าหลบพายุร้าย แต่คราวนี้ไม่ใช่สถานที่ปลอดภัยสำหรับพวกเขาอีกต่อไป

ที่นี่จึงเป็นแหล่งสูญเสียชีวิตชาวเรือประมงหลายร้อยชีวิต เป็นหน้าที่ที่ทุกคนตะเกียกตะกายไขว่คว้าชีวิต ท่ามกลางไม้ไผ่ที่โค่นล้ม และบ้านเรือนที่พังทะลายลงหลังแล้วหลังเล่า วิธีที่ปลอดภัยที่สุด คือคลานออกไปสู่ที่โล่งแจ้ง หลายชีวิตรอดได้เพราะหลบซุกซ่อนอยู่ในส้วม ซึ่งยืนยองอยู่ได้เพราะเป็นคอนกรีต และมีระดับต่ำพอแข่งขันกับพายุได้ นายอำเภอท่าแซะคนเก่ากับภรรยา เป็นสองคนในจำนวนนี้ บ้านพักนายอำเภอทั้งหลังพังยุบลงมาแบนติดพื้นในพริบตาเดียวที่พายุเคลื่อนผ่าน ปล่อยให้ส้วมหลังเดียว และอีกสองชีวิต ยืนโดดเดี่ยวรอดพายุภัยไปได้ ท่ามกลางซากปรักหักพัง

ผู้คนประสรวาทภัยแถบชายฝั่งทะเลปะทิว ดูจะเผชิญกับนาทีวิกฤตที่สุด หลายคนกล่าวว่า การมีชีวิตรอดมาได้เป็นสิ่งมหัศจรรย์ ปะทิวเป็นศูนย์กลางของพายุ จึงเป็นศูนย์กลางของความ

รุนแรง ทั้งกระแสพายุลูกและกระแสคลื่นยักษ์ที่ถาโถมขึ้นสู่ชายฝั่ง กวาดต้อนบ้านเรือน เรือประมง และชาวประมงที่หนีไม่ทัน ลงทะเลลูกแล้วลูกเล่า

ครอบครัวหนึ่งเล่าเหตุการณ์การต่อสู้ว่า สามคนพ่อแม่ลูก ต้องวิ่งขึ้นวิ่งลงระหว่าง ชายหาดกับฝั่ง ที่อยู่ติดด้วยสวนมะพร้าวเป็นชั่วโมง ขณะที่ลูกคลื่นยักษ์โถมขึ้นฝั่งจะกวาดต้อน พวกเขาลงชายหาด เมื่อถึงหาดสามคน พ่อ แม่ ลูก จะวิ่งตะเกียกตะกายขึ้นฝั่ง อีกนาทีต่อมา ก็จะถูกคลื่นกวาดลงไปใหม่ การต่อสู้ระหว่างมนุษยชาติ กับภัยธรรมชาติ ได้เป็นไปอย่างเข้มข้น ต่อเนื่องเป็นชั่วโมง กว่าที่จะวิ่งพ้นวังวนของทะเลบ้า

สะพานเป็นตำบลชายทะเลเล็ก ๆ ริมฝั่งปะทิว ที่มีการสูญเสียร้อยเปอร์เซ็นต์ เต็มแต่โชคดี ที่สูญเสียชีวิตเพียงไม่กี่ราย เป็นเพราะมีการเตรียมตัวที่ดี โดย กำนันเล็ก แสงวงการ และคณะกรรมการหมู่บ้านผู้เข้มแข็ง และมีหูกตากว้างขวาง และจับไวต่อเหตุการณ์รอบด้าน ส่วนใหญ่ เป็นชาวประมงที่เงินจัดต่อภาวะดินฟ้าอากาศ ไม่ว่าจะเป็ลมเชิง ลมพายุ ลมเหนือ ลมตะเภา ถึงได้ฝุ่น

วันทั้งวันผู้คนมักจะผลัดเปลี่ยนกันมาชุมนุมกันอยู่ที่ร้านกาแฟของ จ่าหลุย อดีตเจ้าทหาร เรือ ผู้อาวุโสของหมู่บ้าน ผู้อพยพจากแม่กลอง ที่นี่เป็นศูนย์กลางข่าวสาร และความเคลื่อนไหวของ หมู่บ้าน ผู้คนจะมาชุมนุมกันที่ร้านกาแฟแห่งนี้ในช่วงเช้า กลางวัน และค่ำ เพื่อสื่อสารกันในทาง ตรง แม้แต่ใบตρωจลตเตอร์ ชาวบ้านก็จะมาหาเอาที่นี่ เครื่องมือสื่อสารที่สำคัญของร้านนี้ คือ หนังสือพิมพ์วันละฉบับ ทีวีสีหนึ่งเครื่อง และเครื่องเสียงชุดหนึ่งที่พร้อมจะกระจายข่าวสาร ทุกประเภทไปสู่ชาวบ้าน

ก่อนเกิดเหตุหนึ่งวัน กรรมการหมู่บ้านหลายคน และกำนันเล็ก แสงวงการ มาชุมนุมกันที่นี่ พยากรณ์อากาศของช่องเจ็ดบอกว่า พายุกำลังก่อตัว และมีแนวโน้มจะขึ้นฝั่งชุมพรในวันรุ่งขึ้น จากลักษณะการก่อตัวและความเร็วของกระแสลมบอกกับพวกเขาว่ามหันตภัยกำลังคืบคลานเข้ามา

เช้าวันรุ่งขึ้น กำนันเล็ก แสงวงการ ก็ตัดสินใจอพยพชาวบ้านออกจากหมู่บ้าน คนแก่ และเด็กถูกลำเลียงออกไปอยู่กับญาติมิตรในตำบลอื่นที่เป็นที่ดอน สิ่งแรกที่พวกเขาคิดถึง คือ น้ำทะเลจะขึ้นท่วมหมู่บ้านไม่มีใครคาดคิดว่าจะเกิดพายุหมุน ชายฉกรรจ์ส่วนที่เหลือในหมู่บ้าน และชาวบ้านบางส่วนไม่ยอมอพยพ จึงต้องเข้าไปเบียดเสียดกันในตึกคอนกรีตของคหบดีประจำ หมู่บ้าน ซึ่งแข็งแรงพอ

หลังพายุสงบ บ้านทุกหลังที่เป็นไม้พังทะลายลงราบเรียบทั้งหมู่บ้าน ห้องแถวล้มทะลายลง กองแบบกับพื้น หลังคาวัดเปิดออกไปทั้งแถบ มะพร้าวเป็นหมื่นเป็นพันต้นที่รายรอบอยู่หนาแน่น

ในหมู่บ้านหักโค่นลงปิดกั้นถนนทุกสายของตำบล คนเจ็บรายหนึ่งจากการถูกต้นไม้พรวดล้มทับ ไม่สามารถนำส่งโรงพยาบาลได้ จึงต้องเสียชีวิตลงโดยไม่มีกรเยียวยา

พายุสงบ แต่น้ำป่าไหลบ่ามาจากทุกทิศทุกทาง ผสมกับน้ำทะเลที่หนุนเนื่องขึ้นมา ไฟฟ้าดับ ถนนปิด เสาววิทยุล้ม ตำบลทั้งตำบลตกอยู่ในสภาพถูกตัดขาดจากอำเภอ และจังหวัด โดยสิ้นเชิง ปลัดอำเภอปะทิวที่ปฏิบัติงานอยู่ในตำบล ต้องเดินทางด้วยเท้า ลุยน้ำไปตามทางรถไฟ เกือบ ๑๕ กิโลเมตร เข้าจังหวัดเพื่อขอความช่วยเหลือ

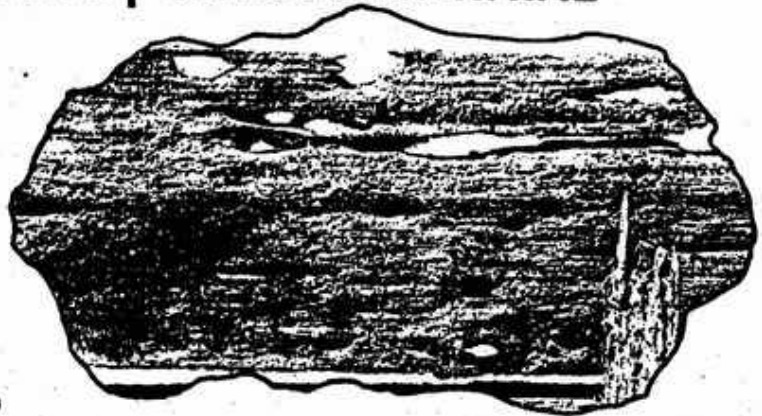
กว่าการสื่อสารระหว่างจังหวัดกับอำเภอ ตำบล จะเชื่อมต่อกันติดก็เป็นเวลาเกือบสัปดาห์ ผู้คนเริ่มหิวโหย นอกจากไร่ที่อยู่อาศัย ยังไม่มีข้าวสารและอาหาร โชคดีที่ร้านกาแฟศูนย์กลางของ อำเภอไม่เสียหายมาก กำนันเล็ก แสงวงการ จึงใช้เป็นศูนย์บัญชาการช่วยเหลือในเบื้องต้น โดย ขอยืมข้าวสารจากร้านขายข้าว ๑๐ กระสอบ ระดมเครื่องกระป๋อง อาหารที่พอเหลือประกอบเลี้ยง ชาวบ้านขณะที่ความช่วยเหลือจากจังหวัดยังไม่ถึง

นี่คือบทเริ่มต้นของวาทภัยชุมชน ที่เกือบไม่มีตารางนิ้วใจของอำเภอปะทิว และท่าชะ หลุดรอดพ้นไปได้

(ต่อฉบับหน้า)

อย่าปล่อยชีวิตเพียงลวกๆ เพื่อรอปลวกมาทำลาย

WELLCOME PEST CONTROL
"THE SERVICE YOU CAN TRUST"



บริษัท เวลคัม ประเทศไทย จำกัด
แผนกกำจัดแมลง

กรุงเทพฯ ๑๔/1-4 ถนนบั้น สิบม กรุงเทพฯ 10500

โทรศัพท์ 2360205, 2364281, 2366227-8, 2369488-90

เทเล็กซ์ : TABLOID TH 84704 แฟกซ์ : (๐๖๒) 236-4322

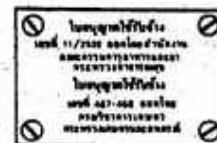
เชียงใหม่ 2๖7/14-15 ถ.ช้างคลาน เชียงใหม่ โทรศัพท์ (๐๕๓) 2527๖๕

พญา 47/39-38 หมู่ ๑ ถ.พญากลาง ชลบุรี โทรศัพท์ (๐๓๘) 422686-7, 428683

วางใจเรา เขาใจคุณ



Wellcome



แผนการเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จ บำนาญของประเทศ ออสเตรเลีย

บรยงค์ ทองสุวรรณ



ปัจจุบันนี้ในระบบราชการไทย รัฐบาลต้องกำหนดงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวกับเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญให้แก่ข้าราชการสูงขึ้นทุกปี ซึ่งนับวันจะเป็นภาระที่หนักแก่รัฐบาลมากขึ้น ทั้งนี้เป็นผลจากสาเหตุหลายประการ เช่น จำนวนผู้เกษียณเพิ่มมากขึ้นทุกปี และอายุของผู้รับบำนาญสูงขึ้น ตลอดจนอายุเฉลี่ยของประชากรสูงขึ้น เพราะการแพทย์เจริญมากขึ้น นอกจากนี้การปรับปรุงอัตราเงินเดือนก็มีส่วนช่วยให้งบประมาณด้านนี้เพิ่มขึ้นด้วยและที่สำคัญก็คือ รัฐบาลไม่สามารถควบคุมงบประมาณในส่วนนี้ได้ เนื่องจากรัฐบาลไม่ได้มีการวางแผนไว้แน่นอนเกี่ยวกับการปรับปรุงอัตราเงินเดือน ตาราง ๑ แสดงให้เห็นว่างบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญเพิ่มขึ้นทุกปี และตาราง ๒ แสดงอายุเฉลี่ยของประชากรไทย

ตารางที่ ๑ แสดงงบประมาณรายจ่ายของงบกลางที่จ่ายให้เบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญในราชการไทย

	งบประมาณที่ต้องจ่าย (ล้านบาท)
ปี ๒๕๓๓ (ที่ตั้งงบประมาณไว้)	๘,๘๔๔.๐ ^๑
ปี ๒๕๓๒ งบจ่ายจริง	๗,๗๗๑.๓ ^๒
ปี ๒๕๓๑ งบจ่ายจริง	๖,๖๑๔.๐
ปี ๒๕๓๐ งบจ่ายจริง	๖,๐๗๑.๓
ปี ๒๕๒๙ งบจ่ายจริง	๕,๕๕๒.๘
ปี ๒๕๒๘ งบจ่ายจริง	๕,๐๒๐.๕

ที่มา : กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

๑ งบประมาณที่ตั้งประมาณการไว้ ปี ๒๕๓๓

๒ งบจ่ายจริงปี ๒๕๓๒ เพิ่มจากปี ๒๕๓๑ ประมาณ ๑๗.๕๐% (ปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือน ก. เมื่อ มกราคม ๒๕๓๒)

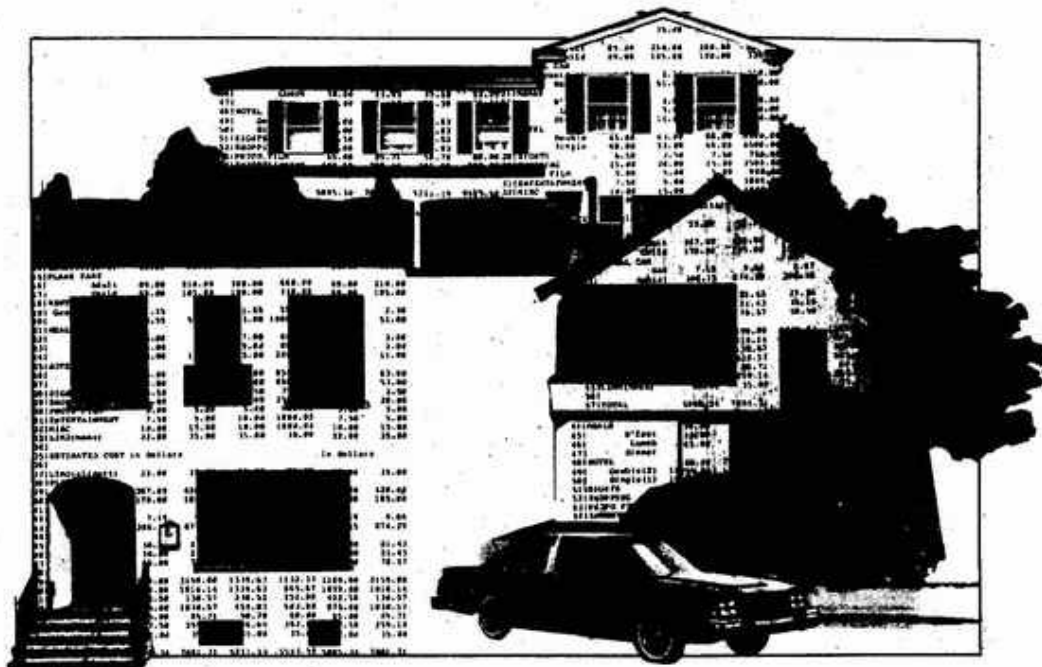
ในปีงบประมาณ ๒๕๓๓ งบประมาณของเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ ๒๕๓๒ ประมาณ ๑๙.๕๑% และจำนวนเงินเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญคิดเป็น ๒.๖๕% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๓๓

ตารางที่ ๒ แสดงอายุเฉลี่ยของประชากรไทย

ปี	เพศ	ภาค					เฉลี่ยทุกภาค	
		กลาง	ตะวันออก	ตะวันตก	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ใต้	(ตามเพศ)
๒๕๒๓-	ชาย	๖๕.๗๒	๖๓.๑๕	๖๓.๐๘	๕๗.๖๒	๕๗.๒๑	๕๘.๕๓	๖๒.๓๕
๒๕๒๘	หญิง	๗๑.๗๑	๖๕.๑๘	๗๕.๐๘	๖๓.๖๓	๖๓.๐๑	๖๔.๕๔	๖๕.๖๐
๒๕๒๘-	ชาย	๖๗.๓๕	๖๔.๗๖	๖๔.๖๖	๕๕.๐๕	๕๘.๖๔	๖๐.๔๐	๖๓.๕๓
๒๕๓๓	หญิง	๗๓.๐๖	๗๐.๔๕	๗๐.๓๘	๖๔.๘๓	๖๔.๒๐	๖๖.๑๖	๖๕.๖๔
๒๕๓๓-	ชาย	๖๕.๒๖	๖๖.๕๕	๖๖.๕๕	๖๐.๗๒	๖๐.๓๐	๖๒.๑๑	๖๕.๗๔
๒๕๓๘	หญิง	๗๔.๔๒	๗๑.๗๕	๗๑.๖๕	๖๖.๐๓	๖๕.๓๕	๖๗.๓๘	๗๐.๕๓

ที่มา : กองสำรวจประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นสถิติย้อนหลังที่สุดที่มีอยู่

นอกจากนี้ การนำประเทศไทยไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ แนวโน้มความต้องการเงินลงทุนในอนาคตของประเทศอยู่ในระดับที่สูงมาก ในขณะที่การขยายตัวของเงินออมในประเทศตามไม่ทันทันกับการขาดดุลการค้าอันเนื่องมาจากประชาชนนิยมบริโภคสินค้าจากต่างประเทศ ทำให้สถานการณ์ทางการเงินของประเทศไม่เอื้ออำนวยที่ต้องรับภาระในการจ่ายงบประมาณ สำหรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการเพิ่มขึ้น ฉะนั้นจึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่รัฐควรจะต้องแสวงหารูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้รัฐไม่ต้องจ่ายเงินงบประมาณหมวดนี้เพิ่มสูงขึ้น เรามักจะได้ยินอยู่เสมอว่าสวัสดิการที่รัฐให้นั้นไม่เพียงพอกับภาวะค่าครองชีพหรือความต้องการของข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่เกษียณอายุออกไปแล้วเงินบำนาญหรือบำเหน็จที่ได้รับจากทางราชการไม่เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงในชีวิตให้แก่ตัวเอง ได้ตามสมควรแก่อัตตภาพ เช่น ไม่เพียงพอที่ซื้อบ้านพักอาศัยเป็นของตนเองได้ หรือที่จะมีรถยนต์ไว้ใช้เพื่อความสะดวกตลอดจนการนำเงินไปลงทุนประกอบอาชีพเพื่อหาเลี้ยงตนเองในภายหน้า เป็นต้น



จากการที่งบประมาณเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ จึงทำให้เกิดแนวความคิดที่ว่า จะมีวิธีการอย่างไร หรือมีระบบใดบ้างที่จะนำมาใช้แทนระบบบำเหน็จบำนาญ หรือจะใช้ร่วมกันได้ทั้งสองระบบ คือ ทั้งระบบใหม่ส่วนหนึ่งและยังคงระบบบำเหน็จบำนาญไว้ด้วยอีกส่วนหนึ่ง โดยที่ไม่ทำให้รัฐบาลต้องรับภาระด้านการเงินเพิ่มขึ้น และข้าราชการควรได้รับ

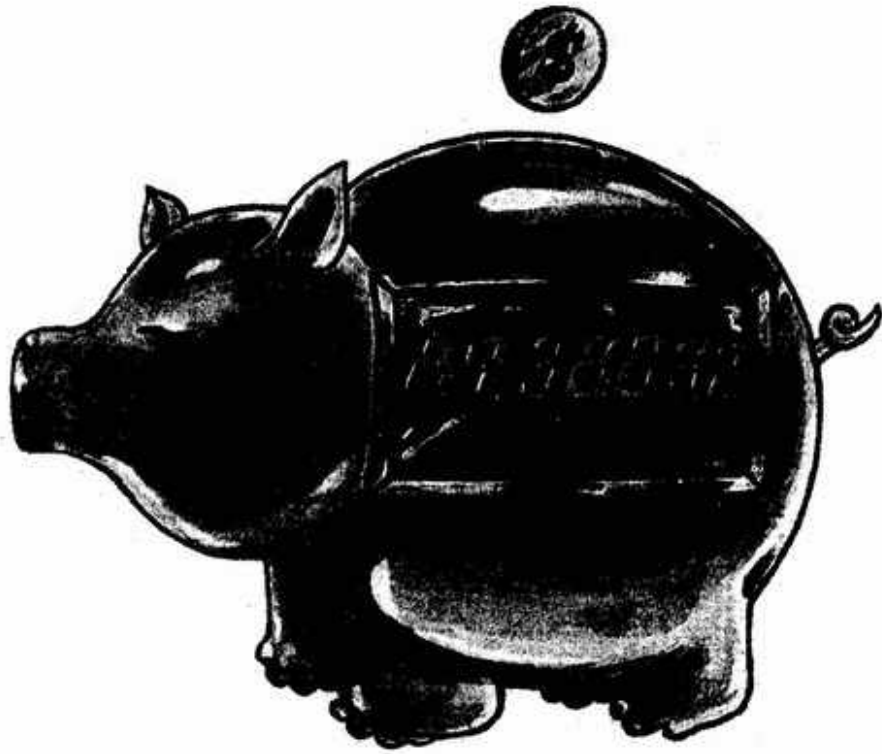
ประโยชน์ไม่น้อยไปกว่าที่ควรจะได้ ในขณะที่เดียวกันก็ให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการเก็บออมทรัพย์ของตนด้วย ปรากฏว่ารูปแบบที่จะนำมาใช้แทนระบบบำเหน็จบำนาญที่มีผู้กล่าวถึงมากในขณะนี้ ก็มีระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือระบบการจ่ายสมทบระหว่างรัฐบาลและลูกจ้างของรัฐ หรือระบบอื่น ๆ เช่น ระบบประกันชราภาพเหล่านี้เป็นต้น

ผู้เขียนได้ศึกษาระบบบำเหน็จบำนาญของประเทศออสเตรเลียแล้วเห็นว่า เป็นระบบที่น่าสนใจระบบหนึ่งและเห็นควรนำมาเล่าสู่กันฟังว่ารัฐบาลออสเตรเลียได้จัดทำแผนการเกี่ยวกับการรับบำเหน็จบำนาญ (Commonwealth Superannuation Scheme) ซึ่งเป็นแผนการเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อใช้กับข้าราชการ โดยมีได้บังคับให้ข้าราชการทุกคนต้องเข้าร่วมในแผนการนี้ แต่เนื่องจากผลการดำเนินงานของแผนการได้รับความสำเร็จอย่างดี ทำให้ข้าราชการยอมรับและเข้าร่วมในแผนการนี้โดยเห็นว่า แผนการนี้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์แก่ข้าราชการอย่างแท้จริง

แผนการเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญของประเทศออสเตรเลีย (Commonwealth Superannuation Scheme)

แนวคิดและหลักการ

Commonwealth Superannuation Scheme (CSS) ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกจะเป็นเงินบำนาญ (Pension) ที่รัฐจ่ายให้แก่ข้าราชการที่มีคุณสมบัติ ครบตามข้อกำหนดของทางราชการ เงินบำนาญนี้จะปรับตามภาวะค่าครองชีพ และส่วนที่สองขึ้นอยู่กับความสมัครใจและความร่วมมือระหว่างรัฐบาลกับข้าราชการในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนและการดำเนินการเพื่อให้กองทุนมีเงินก้อน (Lump sum) ที่จะจ่ายให้แก่ข้าราชการหรือให้ผลตอบแทนในภายหลัง ข้าราชการที่เข้าร่วมแผนการนี้แล้วจะมีความรู้สึกมั่นคงและพอใจที่หลังจากได้เกษียณอายุไปแล้ว เพราะมีโอกาสที่จะได้รับเงินก้อนหนึ่ง เพื่อใช้ซื้อบ้านหรือซื้อรถยนต์หรืออาจนำเงินไปลงทุนเพื่อหารายได้เพิ่ม นอกจากนี้ CSS ยังให้ความคุ้มครองการทุพพลภาพหรือการตายของตัวข้าราชการด้วย



วิธีการ

ส่วนที่หนึ่ง

เงินบำนาญ ซึ่งคิดคำนวณได้จากจำนวนปีที่ข้าราชการผู้นั้นได้ปฏิบัติงานมาอายุขณะที่เกษียณ และเงินเดือนเดือนสุดท้าย อายุเกษียณสูงสุดคือ ๖๕ ปี และอายุราชการที่นานที่สุดคือ ๔๐ ปี

ตารางที่ ๓ แสดงการจ่ายเงินบำนาญเมื่อเทียบกับเงินเดือนเดือนสุดท้าย

จำนวนปีที่ทำงาน	อายุที่เกษียณ		
	๕๕	๖๐	๖๕
	% ของเงินเดือน เดือนสุดท้าย	% ของเงินเดือน เดือนสุดท้าย	% ของเงินเดือน เดือนสุดท้าย
๑๐	๑๔.๔๐	๑๘.๐๐	๒๐.๐๐
๒๐	๒๘.๘๐	๓๖.๐๐	๔๐.๐๐
๓๐	๓๖.๐๐	๔๕.๐๐	๕๐.๐๐
๔๐	๓๗.๘๐	๔๗.๒๕	๕๒.๕๐

เงินบำนาญนี้ไม่ได้นำมารวมเข้ากับส่วนที่สองคือ *Lump sum* แต่รัฐจะให้แก่ข้าราชการที่เกษียณอายุเลยและจะปรับให้ตามการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค (*Consumer Price Index*) แต่ละปี สำหรับข้าราชการที่เกษียณอายุไปแล้ว อาจจะไม่พอใจในเงินบำนาญจำนวนนี้ก็ได้ ถ้าพิจารณาเงินจำนวนนี้ในแต่ละปี (จากแผนภูมิข้างล่างแสดงให้เห็นถึงอำนาจการซื้อ (*purchase price*) ของปีเทียบกับเงินบำนาญ)

แผนภูมิที่ ๑ แสดงอำนาจการซื้อเทียบกับเงินบำนาญ

GROWTH OF INDEXED PENSION STARTING PENSION \$10,000 FOR 10 YEARS

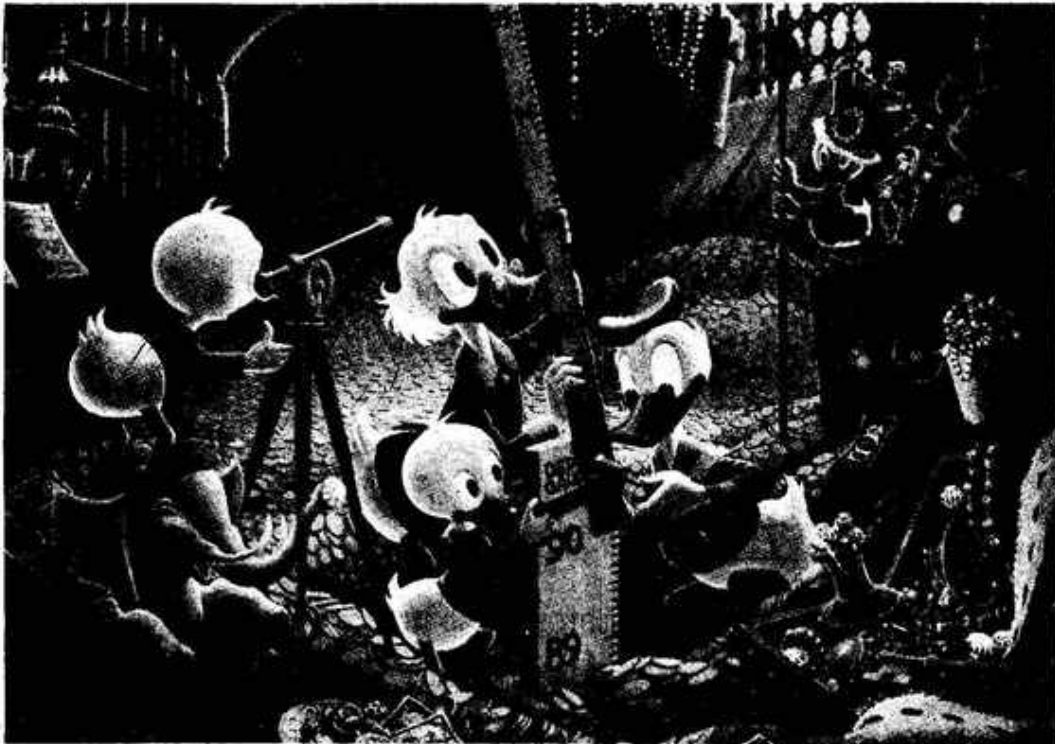


A CSS commencing pension of \$10,000 10 years ago has increased to \$20,877 in order to maintain its purchasing power.

จากแผนภูมิข้างบนนี้แสดงว่า ดัชนีเงินบำนาญของ CSS ที่แสดงให้เห็นถึงเงิน ๑๐,๐๐๐ เหรียญออสเตรเลีย เมื่อ ๑๐ ปีที่แล้วมีความสามารถในการซื้อสินค้าและบริการได้เพียงไร ซึ่งในปี ๑๙๘๗ นั้น ถ้าจะให้มียอำนาจการซื้อของเงินนั้นก็ต้องใช้เงินถึง ๒๐,๘๗๗ เหรียญออสเตรเลีย หรือประมาณเกือบเท่าตัว (อำนาจการซื้อเปลี่ยนในทางตรงข้ามกับระดับราคาสินค้าทั่วไป ค่าของเงินจะลดลงเมื่อระดับราคาสินค้าทั่วไปสูงขึ้น)

ส่วนที่สอง

เงินก้อน (Lump sum) เงินนี้มาจากเงินช่วยสมทบของรัฐบาลส่วนหนึ่งกับเงินสะสมของข้าราชการอีกส่วนหนึ่ง กล่าวคือ เมื่อข้าราชการจ่ายเงินสะสม ๕% ของเงินเดือน รัฐบาลก็จะออกเงินสมทบให้อีกส่วนหนึ่ง แต่ถ้าข้าราชการออกเงินสะสมมากกว่า ๕% ซึ่งเรียกว่า เงินสะสมในส่วนที่เพิ่มขึ้น (Supplementary Contributions) อัตราดอกเบี้ยตอบแทนก็อาจจะเพิ่มมากขึ้นหรือเท่าเดิม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของ Superannuation Fund Investment Trust (SFIT) ว่าได้ผลตอบแทนจากการลงทุนมากขึ้นหรือลดลง



สิทธิที่จะได้รับเงินก้อน (Lump sum)

เมื่อข้าราชการได้ออกเงินสะสมสมทบเข้าร่วมกองทุนมาเป็นเวลา ๕ ปี และจำนวนวันลาต้องไม่เกิน ๓ เดือน ก็มีสิทธิยื่นคำร้องขอรับเงินค่าตอบแทนพร้อมดอกเบี้ย แต่จะไม่ได้รับเงินสมทบของรัฐที่จ่ายไว้ในขณะนั้น รัฐจะจ่ายเงินก้อนนี้ให้เมื่อข้าราชการผู้นั้นอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป และลาออกจากงานซึ่งเรียกว่า การชลอการจ่ายผลประโยชน์ (Deferred Benefit)

ตารางที่ ๔ แสดงจำนวนเปอร์เซ็นต์ที่รัฐออกเงินสมทบเมื่อข้าราชการอายุครบเกษียณ

อายุที่เกษียณ (ปี)	% ของเงินก้อนที่รัฐจะจ่ายให้	% สูงสุดของเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่รัฐจะจ่ายสมทบให้
๖๕	๑๑.๐๐	๒๐
๖๔	๑๐.๘๐	๒๐
๖๓	๑๐.๖๐	๒๐
๖๒	๑๐.๔๐	๒๐
๖๑	๑๐.๒๐	๒๐
๖๐	๑๐.๐๐	๒๐
๕๕	๕.๘๕	๑๕.๗๐
๕๔	๕.๗๐	๑๕.๔๐
๕๓	๕.๕๕	๑๕.๑๐
๕๒	๕.๔๐	๑๔.๘๐
๕๑	๕.๒๕	๑๔.๕๐

การลาออกจาก CSS

หากข้าราชการลาออกจากงานก่อน ๕ ปี ก็สามารถยื่นคำร้องขอเฉพาะเงินสะสมของตน แต่ในส่วนที่รัฐจะจ่ายสมทบให้หรือดอกเบี้ยจากการดำเนินงานของ SFTI นั้น ข้าราชการสามารถเก็บเงินไว้ในกองทุนได้จนเกษียณอายุ หรือจะทำคำขอโอนเงินไปเข้ากองทุนอื่นได้ แต่ต้องเฉพาะในหน่วยงานของรัฐเรียกว่า *Transfer value* แล้วก็ดำเนินการจ่ายเงินสะสมต่อไป

ถ้าข้าราชการลาออกจากงานหลัก ๕ ปี ก็สามารถ *Transfer value* ไปยังกองทุนอื่นได้ โดยเอา ๓.๕ คูณเงินสมทบของรัฐ

การดำเนินงานของกองทุน

ในช่วงเวลาที่รัฐออกเงินสมทบส่วนหนึ่งกับข้าราชการจ่ายเงินสะสมอีกส่วนหนึ่งนั้น รัฐได้รวบรวมเข้าเป็นกองทุนขึ้นเรียกว่า *Superannuation Fund* และรัฐได้จ้างผู้บริหารมาดำเนินงาน

ของกองทุนเรียกว่า *Superannuation Fund Investment Trust* โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนการก็คือ รักษาผลประโยชน์ของกองทุน รักษาค่าของเงินกองทุน ให้ได้ผลตอบแทนกลับมามากที่สุด ในปี ๑๙๘๗ SFIT ได้ผลตอบแทนในอัตราร้อยละ ๑๖.๒% และในช่วงปี ๑๙๘๖-๘๗ ผู้ร่วมสมทบ ได้รับผลตอบแทนในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๒๒.๖๗๖%

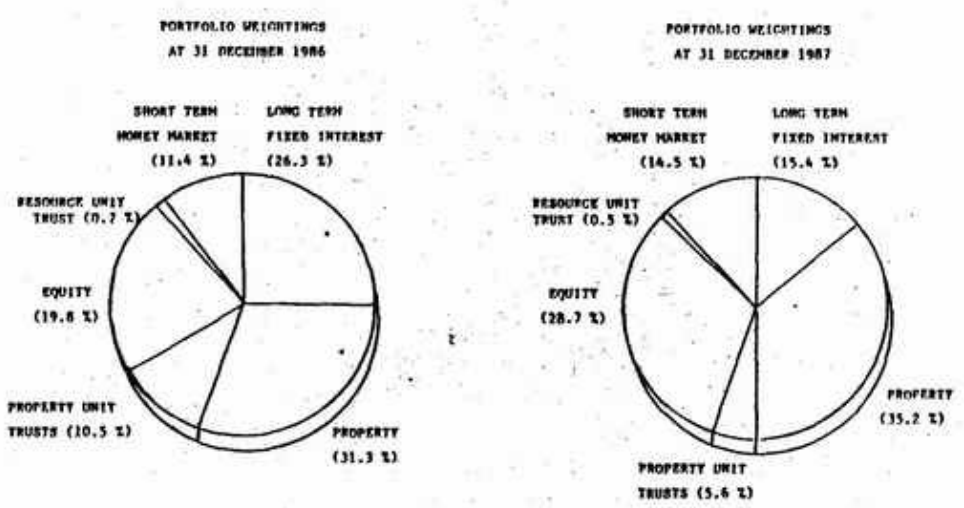
ผู้บริหารกองทุน

วิธีการลงทุนและแผนการลงทุนได้ถูกกำหนดโดยผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับสูง ประกอบด้วยผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง *Chairman and Chief Executive* และอยู่ในตำแหน่ง *Part-time Trust Member* อีก ๒ คน ซึ่งทั้งสามคนนี้ ได้รับการเลือกสรรและแต่งตั้งจากสมาชิก โดยได้รับการยอมรับว่ามีประสบการณ์มากทั้งในภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม ผู้ที่ทำการคัดเลือกผู้บริหารเหล่านี้ก็คือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง, รัฐสภา, และ *The Australian Government Retirement Benefit Office*

ประเภทของการลงทุนในปี ๑๙๘๗

- ๑. ประเภททรัพย์สิน (*Property*) SFIT ได้ลงทุนทางด้านนี้ ๔๐.๘% ของยอดการลงทุน (ประมาณ \$ ๑,๗๖๙.๓ ล้าน)
- ๒. ประเภทหุ้น (*Equity*) SFIT ได้ลงทุนทางด้านนี้ ๒๑.๓% ของยอดการลงทุน (ประมาณ \$ ๙๒๕.๓ ล้าน)

แผนภูมิที่ ๒ แสดงเปอร์เซ็นต์การลงทุนของ SFIT



๓. ประเภทดอกเบี้ยเงินฝากประจำ (Fixed Interest) SFIT ได้ลงทุนทางด้านนี้ ๓๐% ของยอดการลงทุน (ประมาณ \$ ๑,๓๐๒.๒ ล้าน)

หลักการดำเนินงานของ SFIT

ใช้หลักการบริหารแบบสมัยใหม่ โดยใช้หลักเหตุผลลงทุนระยะยาวเป็นส่วนมาก เพราะได้ผลตอบแทนกลับมามาก อัตราความเสี่ยงไม่สูง การดำเนินงานของกองทุนนี้ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านเงินงบประมาณจากรัฐบาล

ผู้ดูแล SFIT

ประกอบด้วยรัฐมนตรีกระทรวงการคลัง ตัวแทนของกระทรวงการคลัง ตัวแทน Superannuation Fund Investment Trust, Australian Government Retirement Benefits Office และ Australian Council of Trade Union

รายงานผลการดำเนินงานของ SFIT

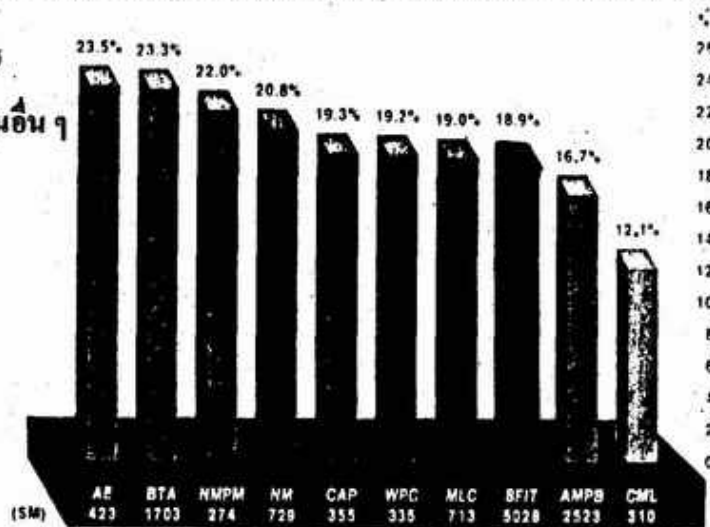
ทุก ๆ ปี SFIT จะต้องนำรายงานผลการดำเนินงานให้สมาชิกทุกคนทราบ โดยแบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะ

FIVE YEAR COMPARATIVE PERFORMANCE TO 30 JUNE 1988
TEN LARGEST FUNDS THAT HAVE PUBLISHED RESULTS FOR 5 YEARS

แผนภูมิที่ ๓ เปรียบเทียบผลการ

ดำเนินงานของ SFIT กับกองทุนอื่น ๆ

ในระยะเวลาเกินกว่า ๕ ปี



(MERCER CAMPBELL COOK & KNIGHT SURVEY PUBLISHED IN HRV)

SFIT's performance over five years compares well with the larger private sector funds in the published surveys.

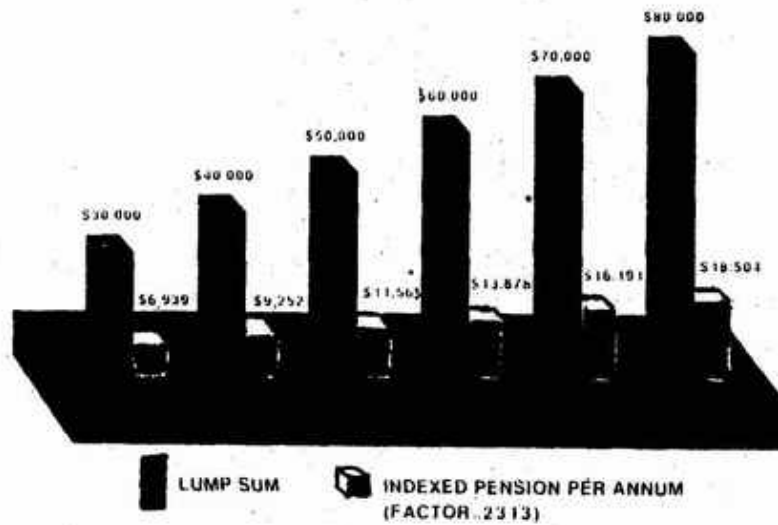
๑. Report to contributors ๑๙๘๗ in April รายงานนี้มีประมาณ ๓๒๐,๐๐๐ เล่ม จะถูกส่งไปตามสำนักงานต่าง ๆ

๒. Information Statement in October จะถูกส่งไปยังผู้ถือหุ้นทุกคน

๓. Newsletter to personnel office จะถูกส่งไปสถานที่ทำงานถึงสมาชิกทุกคนโดยผ่านฝ่ายบริหารงานบุคคล

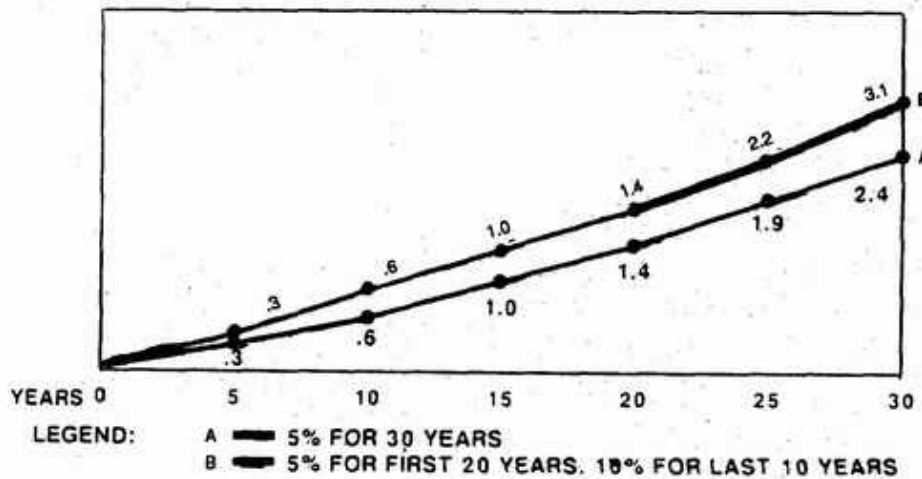
แผนภูมิที่ ๔ แสดงค่าของเงินจะได้รับเมื่อเกษียณอายุที่ ๕๕ ปี จะเห็นว่าค่าของเงินก่อนมีมากกว่าค่าของเงินบำนาญ

VALUE OF DEFERRED BENEFIT AT AGE 55



แผนภูมิที่ ๕ แสดงความก้าวหน้าของการจ่ายเงินสมทบตามจำนวนปี

VALUE OF SUPPLEMENTARY CONTRIBUTIONS



ASSUMPTIONS: SALARY PROJECTED AT 2%
INTEREST PROJECTED AT 5%

หมายเหตุ แสดงการจ่ายเงินสมทบสำหรับการทำงาน ๓๐ ปี

- จ่ายเงินสมทบ ๕% สำหรับการทำงาน ๒๐ ปีแรก
๑๐% สำหรับการทำงาน ๑๐ ปีหลัง
- จ่ายเงินสมทบ ๑๐% สำหรับการทำงาน ๑๐ ปีแรก และ
๕% สำหรับการทำงาน ๒๐ ปีหลัง

ข้อสมมุติฐาน : เงินเดือนเพิ่ม ๒% อัตราดอกเบี้ย ๕%

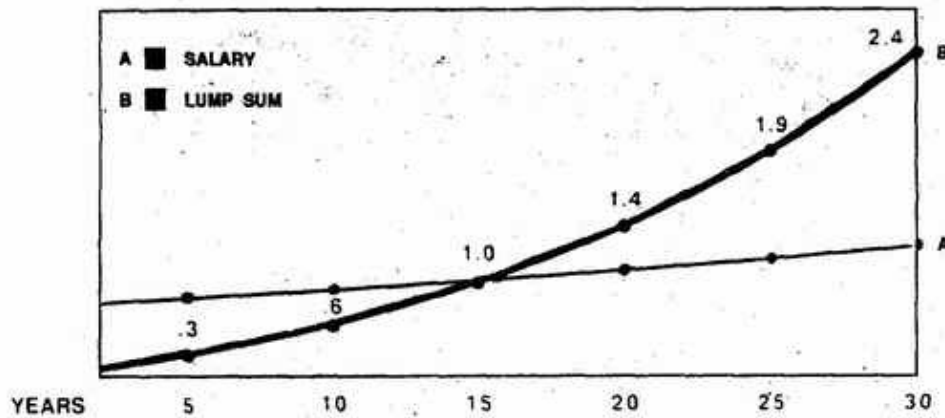
จากแผนภูมิ แสดงให้เห็นผู้ร่วมจ่ายสมทบ ๒ ราย ได้รับเงินก้อนแตกต่างกัน

กล่าวคือ ยิ่งจ่ายเงินสมทบเพิ่มเร็วเท่าไรก็จะยิ่งได้รับเงินผลประโยชน์ได้มากขึ้นเท่านั้น

แผนภูมิแสดงค่าของจำนวนเงินก้อนโดยมีสมมุติฐานกำหนดไว้ว่า ชำระการจ่ายเงินสมทบ ๕% ให้แก่ CSS โดยสมมติว่า ชำระการมีเงินเพิ่มปีละ ๒% ซึ่งได้คิดคำนวณค่าเงินเพื่อแล้วและอัตราดอกเบี้ย ๕%

แผนภูมิที่ ๖ แสดงค่าของเงิน Lump Sum

VALUE OF THE LUMP SUM



ASSUMPTIONS:

RATE OF CONTRIBUTION	5%
SALARY PROJECTED AT	2%
INTEREST PROJECTED AT	5%

ข้อสมมุติฐาน อัตราของการสมทบ ๕ เปอร์เซ็นต์
เงินเดือนเพิ่ม ๒ เปอร์เซ็นต์
ดอกเบี้ย ๕ เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ ๔ แสดงเงินบำนาญตามอัตราร้อยละของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

Years of Cont-ributory Service	Age 55	Age 56	Age 57	Age 58	Age 59	Age 60	Age 61	Age 62	Age 63	Age 64	Age 65	Years of Contributory Service
40 +							48.300	49.350	50.400	51.450	52.500	40 +
39							48.070	49.115	50.160	51.205	52.250	39
38							47.840	48.880	49.920	50.960	52.000	38
37							47.610	48.645	49.680	50.715	51.750	37
36							47.380	48.410	49.440	50.470	51.500	36
35							47.150	48.175	49.200	50.225	51.250	35
34							46.920	47.940	48.960	49.980	51.000	34
33							46.690	47.705	48.720	49.735	50.750	33
32							46.460	47.470	48.480	49.490	50.500	32
31							46.230	47.235	48.240	49.245	50.250	31
30							46.000	47.000	48.000	49.000	50.000	30
29							45.080	46.060	47.040	48.020	49.000	29
28							44.160	45.120	46.080	47.040	48.000	28
27							43.240	44.180	45.120	46.060	47.000	27
26							42.320	43.240	44.160	45.080	46.000	26
25							41.400	42.300	43.200	44.100	45.000	25
24							40.480	41.360	42.240	43.120	44.000	24
23							39.560	40.420	41.280	42.140	43.000	23
22							38.640	39.480	40.320	41.160	42.000	22
21							37.720	38.540	39.360	40.180	41.000	21
20							36.800	37.600	38.400	39.200	40.000	20
19							35.960	36.800	37.600	38.400	39.200	19
18							35.120	35.960	36.800	37.600	38.400	18
17							34.280	35.120	35.960	36.800	37.600	17
16							33.440	34.280	35.120	35.960	36.800	16
15							32.600	33.440	34.280	35.120	35.960	15
14							31.760	32.600	33.440	34.280	35.120	14
13							30.920	31.760	32.600	33.440	34.280	13
12							30.080	30.920	31.760	32.600	33.440	12
11							29.240	30.080	30.920	31.760	32.600	11
10							28.400	29.240	30.080	30.920	31.760	10
9							27.560	28.400	29.240	30.080	30.920	9
8							26.720	27.560	28.400	29.240	30.080	8
7							25.880	26.720	27.560	28.400	29.240	7
6							25.040	25.880	26.720	27.560	28.400	6
5							24.200	25.040	25.880	26.720	27.560	5
4							23.360	24.200	25.040	25.880	26.720	4
3							22.520	23.360	24.200	25.040	25.880	3
2							21.680	22.520	23.360	24.200	25.040	2
1							20.840	21.680	22.520	23.360	24.200	1

ตารางที่ ๕ แสดงเงินบำนาญที่จ่ายให้สมทบ

Age at Retirement	Percentage of Lump Sum	Maximum Percentage of Salary
65	11.00	20
64	10.80	20
63	10.60	20
62	10.40	20
61	10.20	20
60	10.00	20
59	9.85	19.7
58	9.70	19.4
57	9.55	19.1
56	9.40	18.8
55	9.25	18.5

หมายเหตุ คณิตตราแลกเปลี่ยน ชื่อ ๑ คอดร่าออสเตรเลีย เท่ากับ ๒๐.๐๐ บาท โดยประมาณ

ตัวอย่าง ข้าราชการคนหนึ่ง ออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ ๖๐ ปี อายุการทำงาน ๓๐ ปี และมีเงินเดือนเดือนสุดท้าย ๒๕,๐๐๐ ดอลลาร์ออสเตรเลีย ตลอดเวลาข้าราชการผู้นี้ได้จ่ายเงินสมทบรวมเป็นเงิน ๓๕,๐๐๐ ดอลลาร์ออสเตรเลีย เงินบำนาญ เงินที่รัฐจะจ่ายสมทบเพิ่มและเงินที่ข้าราชการได้รับจริงคำนวณได้จาก

$$\begin{aligned} \text{สูตร เงินบำนาญ} &= \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{อัตราร้อยละที่ได้รับตามตารางที่ ๑} \\ &= ๒๖,๐๐๐ \times ๔๕\% \text{ ดอลลาร์ออสเตรเลีย} \\ &= ๑๑,๒๕๐ \text{ ดอลลาร์ออสเตรเลีย} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{สูตร เงินที่รัฐจ่ายสมทบ} &= \text{เงินสะสม} \times \text{อัตราร้อยละที่ได้รับตามตารางที่ ๖} \\ &= ๓๕,๐๐๐ \times ๑๐\% \text{ ดอลลาร์ออสเตรเลีย} \\ &= ๓,๕๐๐ \end{aligned}$$

$$\text{รวมเป็นเงินก้อน} = ๓๕,๐๐๐ + ๓,๕๐๐ = ๓๘,๕๐๐ \text{ ดอลลาร์ออสเตรเลีย}$$

เงินที่เป็น Lump Sum รัฐให้ SFIT ดำเนินการตาม CSS ปี ๑๙๘๙-๑๙๘๗

ผู้ร่วมสมทบได้รับผลตอบแทนในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๒๒.๖๗๖

$$\begin{aligned} \text{ข้าราชการผู้นี้ได้เงินก้อนจริง} &= ๓๘,๕๐๐ + ๘,๗๓๐.๒๖ \text{ ดอลลาร์ออสเตรเลีย} \\ &= ๔๗,๒๓๐.๒๖ \text{ ดอลลาร์ออสเตรเลีย} \end{aligned}$$

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเนื่องจากเสียชีวิต

กรณีที่ได้รับบำนาญ (Pensioner) และเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเสียชีวิต คู่สมรส บุตร บุตรบุญธรรม ผู้แทนโดยชอบธรรมก็มีสิทธิร้องขอรับบำนาญได้พร้อมเงินก้อนอีกก้อนหนึ่ง (Lump sum)

การที่คู่สมรสของผู้รับบำนาญหรือบุตรของผู้รับบำนาญผู้แทนโดยชอบธรรมจะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญได้หรือไม่นั้น ต้องผ่านการตรวจสอบของคณะกรรมการบำนาญ (Commissioner for Superannuation) เสียก่อน คู่สมรสที่เป็นหญิงหากแต่งงานใหม่ ก็ยังรับบำนาญตกทอดอีกได้ ส่วนบุตรของผู้เสียชีวิตจะรับบำนาญได้จนถึงอายุ ๑๖ ปี หรือถึง ๒๕ ปี เพราะยังศึกษาภาคปกติอยู่ในสถาบันการศึกษาและยังไม่มีสัญญาการว่าจ้างงาน

ผลประโยชน์ที่จะได้รับสำหรับคู่สมรส

คู่สมรสจะได้รับเงิน ๖๗% ของเงินบำนาญ
หากคู่สมรสมีบุตรก็จะได้รับผลประโยชน์เพิ่ม ดังนี้
บุตร ๑ คน จะได้รับเงินเพิ่มอีก ๑๑% ของเงินบำนาญ
บุตร ๒ คน จะได้รับเงินเพิ่มอีก ๒๒% ของเงินบำนาญ
บุตร ๓ คน หรือมากกว่า จะได้รับเงินเพิ่มอีก ๓๕% ของเงินบำนาญ
บุตรคนหนึ่งจะได้รับเงินขั้นต่ำ ๒๐๘ เหรียญออสเตรเลียต่อปี

ผลประโยชน์ที่จะได้รับสำหรับเด็กกำพร้าบิดา หรือมารดา ซึ่งเสียชีวิต

เด็กกำพร้า ๑ คน จะได้รับเงิน ๔๕% ของเงินบำนาญ
เด็กกำพร้า ๒ คน จะได้รับเงิน ๘๐% ของเงินบำนาญ
เด็กกำพร้า ๓ คน จะได้รับเงิน ๙๐% ของเงินบำนาญ
เด็กกำพร้า ๔ คนหรือมากกว่า จะได้รับเงิน ๑๐๐% ของเงินบำนาญ
เด็กกำพร้า ๑ คน จะได้เงินขั้นต่ำ ๕๒๐ เหรียญออสเตรเลียต่อปี
เงินบำนาญนี้จะมีการปรับตามดัชนีราคาผู้บริโภคทุกปี ส่วนเงินสมทบนั้น ก็สามารถถอน
เอาได้คือ มีค่าถึง ๓ เท่าของเงินสมทบรวมทั้งเงินจ่ายสมทบ (Supplementary Contribution) เพิ่ม
เติมด้วย หากผู้รับบำนาญตายก่อนคู่สมรสมีสิทธิจัดการเกี่ยวกับเงินก้อนนั้นได้
ในหลักการของ CSS ก็มีอยู่เท่านั้น หากมีกองทุนของประเทศอื่น ๆ ที่น่าสนใจ ผู้เขียน
ก็จะนำมาเล่าสู่กันฟังอีก

หนังสืออ้างอิง

- เอกสารที่เกี่ยวกับ Commonwealth Superannuation Scheme ของประเทศออสเตรเลีย
- Report to Contributors 1988 by SUPERANNUATION FUND INVESTMENT TRUST
- Eligible Spouses and Eligible Children's Benefits Issued by The Commissioner for Superannuation
- Understanding the Commonwealth Superannuation Scheme Issued by Superannuation Fund Investment Trust
- New Contributors General Information for new contributors since 1 July 1976 Issued by The Commissioner for Superannuation

เห็นหัวคอลัมน์ อย่าเพิ่งเข้าใจผิดคิดว่า “วารสารข้าราชการ” จะเปลี่ยนวัตถุประสงค์ใหม่
“วารสารข้าราชการ” ก็ยังคงยึดวัตถุประสงค์ที่วางไว้เดิมไม่เปลี่ยนแปลง
คอลัมน์นี้เกิดขึ้น เพราะเห็นว่า ปัจจุบันปัญหาต่าง ๆ ล้อมรั่มข้าราชการอยู่เป็นจำนวนมาก
หากหมกหมมไว้ไม่หาทางระบายเสียบ้าง

อาจจะเบียดูมตามขึ้นมาสักวันหนึ่ง

จึงควรมีคอลัมน์สักคอลัมน์หนึ่ง ไว้เป็นที่ระบายปัญหาเหล่านี้

พูดถึงระเบิด พูดถึงระบาย ทำให้นึกถึงท่อไอเสียรถยนต์

ซึ่งทำหน้าที่คล้าย ๆ กัน

ประกอบกับคำว่า “ท่อไอเสีย” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้ให้คำจำกัดความ

ไว้ว่า

คือ “ท่อที่ต่อจากห้องเผาไหม้ของเครื่องยนต์เพื่อระบายแก๊สและช่วยลดเสียงระเบิดที่เกิดจากการ
เผาไหม้” .

ซึ่งตรงกับเจตนาารมณ์ของคอลัมน์นี้พอดี

จึงได้นำมาใช้เป็นชื่อคอลัมน์

ทั้งหมดนี้ คือที่มาของคอลัมน์ “ท่อไอเสีย”

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า ปัญหาของข้าราชการนั้นมีมากมายหลายขนาน

ปัญหาบางอย่างระบายได้ ปัญหาบางอย่างก็ระบายไม่ออก

ปัญหาบางอย่างแก้ไขได้เร็ว บางอย่างก็แก้ไขได้ช้า ส่วนปัญหาบางอย่างนั้น แก้ไขไม่ได้

เอาเสียเลย

แต่ปัญหาที่นำมาลงในคอลัมน์นี้

เป็นปัญหาที่แก้ไขได้ ถ้าทุกคนร่วมมือช่วยกันแก้

ปัญหาบางอย่างเกิดจากตัวบุคคลหรือสถาบัน

ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงปัญหาของข้าราชการ

บางครั้งก็ต้องกระทบกับตัวบุคคลหรือสถาบันนั้น ๆ ด้วย

ก็เหมือนไอเสีย ที่ออกจากท่อไอเสียนั้นแหละ

ก็ต้องขอรภัย หากไปกระทบเข้า

แต่ขอได้โปรดเข้าใจว่า จุดมุ่งหมายในการเปิดคอลัมน์นี้ ก็เพื่อเป็นที่ระบายปัญหา มิให้

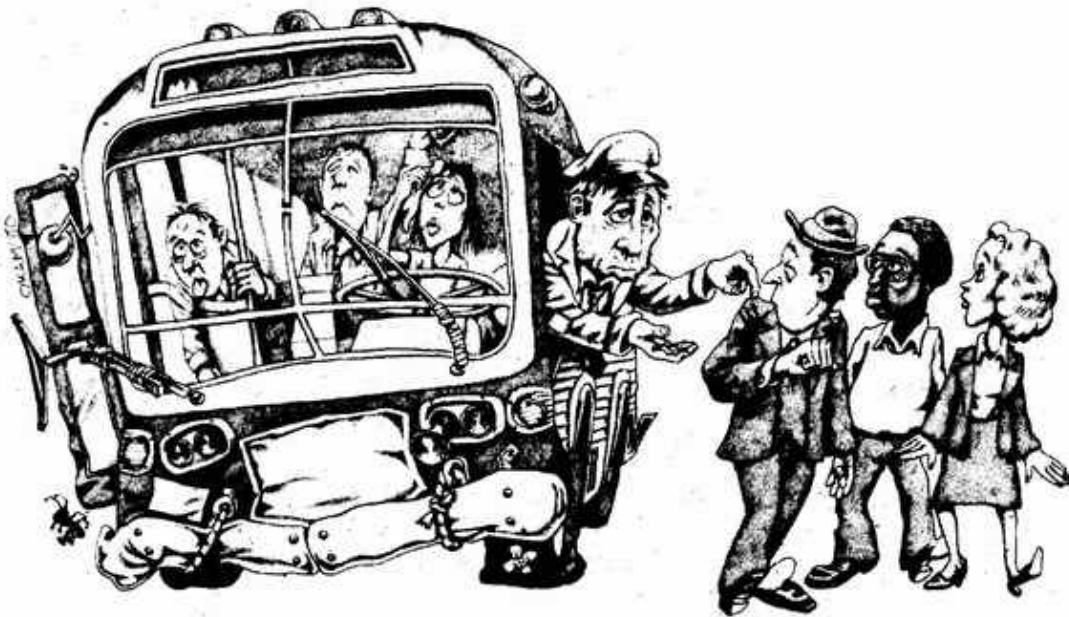
กอดตันถึงจุดระเบิด อันเป็นเจตนาดีและเป็นเจตนาที่บริสุทธิ์

ข้าราชการท่านใดมีปัญหา ที่เห็นว่าจะเป็นการประโยชน์ต่อส่วนรวม

ไม่ว่าจะมีวิธีการแก้ไขปัญหาหรือไม่

ก็เขียนมาเล่าสู่กันบ้าง เพื่อจะได้พิจารณานำลงในคอลัมน์นี้ ต่อไป

พฤษภาคม-มิถุนายน ช่วงที่ “วารสารข้าราชการ” ฉบับนี้ออกจำหน่าย
เป็นช่วงที่เข้าฤดูฝน
พร้อม ๆ กับเป็นช่วงเปิดภาคการศึกษาใหม่
นำสดชื่นสำหรับข้าราชการที่อยู่ตามชนบท
แต่สุดท้ายจะทนสำหรับข้าราชการในกรุงเทพฯ และตามจังหวัดใหญ่ ๆ
ครับ ผมกำลังพูดถึงปัญหาการจราจร
โดยเฉพาะปัญหาการจราจรในกรุงเทพมหานคร
กำลังจะเปลี่ยนจากคำว่า จราจร เป็น จราจรล อยู่แล้ว



คณะกรรมการหลายคณะกำลังแก้ไขปัญหานี้
รถไฟฟ้า ทางด่วน และถนนยกระดับ กำลังเป็นความหวังใหม่ของคนกรุงเทพฯ ที่
จะช่วยแก้ไขปัญหาการจราจร
แต่ไม่ทราบว่าแก้ไขได้เพียงใดและเมื่อไร
ปัญหาการจราจรเป็นปัญหาที่กระทบต่อข้าราชการโดยตรง
นอกจากจะเสียเวลาบนรถยนต์ รถเมล์ ซึ่งบางคนใช้เวลามากกว่าเวลาในการทำงาน
เสียอีก

ยังทำให้มาทำงานสาย
หรือไม่ก็เกิดอารมณ์บูด
ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
ผมกำลังเสนอทางแก้ปัญหาการจราจรหรือ
เปล่าครับ มีบ้างอาจถึงขนาดนั้น
คณะกรรมการมีทราบว่าก็คณะเขายังทำงานได้ไม่สำเร็จ
ผม ตัวน้อยแค่นี้ ไม่มีน้ำยาหรือครับ
แต่ปัญหาที่อยากจะทำถึงในวันนี้ อาจช่วยแก้ไขปัญหาการจราจรได้
ปัญหานั้นก็คือ เวลาการมาทำงานของข้าราชการ



ทางราชการได้กำหนดให้ข้าราชการมาทำงานตั้งแต่เวลา ๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น. พักร
กลางวัน ๑ ชั่วโมง ตั้งแต่ ๑๒.๐๐ น. ถึง ๑๓.๐๐ น. รวมแล้วทำงานกันจริง ๆ ๗ ชั่วโมง
การกำหนดเวลาทำงานไว้แน่นอนตายตัวเช่นนี้
ทำให้ปัญหาการจราจรเพิ่มมากขึ้นด้วยประการหนึ่ง
เพราะข้าราชการที่อยู่ในละแวกเดียวกัน จะต้องออกจากบ้านในเวลาไล่เลี่ยกัน
จากหลาย ๆ ละแวก หลาย ๆ เขต มารวมตัวกันในจุดที่ใกล้เคียงกัน คือในเขตเมืองหลวง
ความจอแจ ความซุกซุนวุ่นวาย ก็เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้
แล้วถามว่ามีวิธีแก้ไขไหม

คำตอบก็คือ มี

ก็คือมีระบบที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการซึ่งอยู่ในละแวกเดียวกัน ออกจากบ้านไม่พร้อมกัน
ใครออกเดินทางก่อน มาถึงที่ทำงานก่อน ก็ทำงานก่อน
ใครมาถึงที่ทำงานทีหลัง ก็เริ่มทำงานทีหลัง

แต่ทุกคนก็ต้องทำงานให้ทางราชการเท่ากับที่ทางราชการกำหนด คือ ทำงาน ๗ ชั่วโมง
รวมเวลาพักอีก ๑ ชั่วโมง เป็น ๘ ชั่วโมง

ใครที่มาทำงานก่อน ก็กลับบ้านก่อน

ใครที่มาทำงานทีหลัง ก็กลับบ้านทีหลัง

ช่วยแก้ปัญหาการจราจรในช่วงเย็นอีกด้วย

ที่เมืองฝรั่ง ซึ่งมีปัญหาการจราจรเหมือนกับเรา เขาก็ทำมาแล้ว

เขาเรียกว่า FLEXI-TIME

อย่างเช่นที่สหรัฐอเมริกา เขาทำงานกันจริง ๆ วันละ ๘ ชั่วโมง พักครึ่งชั่วโมง หรือบางแห่งก็ ๔๕ นาที

ที่ทำงานส่วนใหญ่ ปกติเปิดตั้งแต่ ๖.๓๐ น. จนถึง ๑๘.๐๐ น.

ใครมาก่อน ก็ตอกบัตรเวลาเข้าทำงานก่อน

วันไหนออกไปธุระส่วนตัวนอกสำนักงาน ก็ต้องตอกบัตรเวลาเข้าและออกด้วย แล้วหักเวลาที่ไม่ได้อยู่ออกไป

และเมื่อทำงานได้ครบ ๘ ชั่วโมง ซึ่งไม่รวมเวลาพักกลางวัน

ก็ตอกบัตรเวลากลับบ้านได้

ระบบนี้ ราชการเรายังไม่ได้นำมาใช้

ที่นำมาใช้ก็คือ การเลือกกำหนดเวลาทำงาน

คณะรัฐมนตรีได้เคยมีมติให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นที่มีกฎหมายบัญญัติให้มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐพิจารณากำหนดเวลาทำงานโดยเลือกกำหนดเวลาทำงาน ๘.๐๐ น. ถึง ๑๖.๐๐ น. หรือ ๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น. หรือ ๙.๐๐ น. ถึง ๑๗.๐๐ น. ตามความเหมาะสมได้

แต่เป็นการเลือกของคนทั้งหน่วยงานว่า จะเลือกทำงานกันในช่วงไหน

ไม่ใช่ Flexi-time

กรุงเทพมหานคร พัฒนาขึ้นมาหน่อย ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครเลือกว่าจะมาทำงานในช่วง ๘.๐๐ น. ถึง ๑๖.๐๐ น. หรือ ๙.๐๐ น. ถึง ๑๗.๐๐ น.

แต่เมื่อเลือกแล้ว ก็ต้องมาปฏิบัติงานตามที่เลือกไว้

เป็น Fixed time ไม่ใช่ Flexi-time

ดังนั้น จึงอยากเห็นหน่วยงานของรัฐสักแห่งหนึ่ง ทดลองใช้ระบบ Flexi-time จริง ๆ สักที แล้ววิเคราะห์หิวใจกันว่า ระบบ Flexi-time นี้ นอกจากจะช่วยแก้ปัญหาการจราจรอย่างเห็นได้ชัดอย่างหนึ่งแล้ว จะเกิดประโยชน์อย่างอื่นได้อีกบ้าง

แล้วก็มีผลเสียอย่างไร

อย่างท่วงก้นนักเลยคิดว่า ข้าราชการของเธอไม่มีวินัย ทำไม่ได้

พูดอย่างนี้ ข้าราชการดี ๆ ผู้บังคับบัญชาดี ๆ ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก จะเสียกำลังใจไปเปล่า ๆ

รักษาน้ำใจเขาไว้ เพื่อระบบราชการของเราเกิดครับ

ใคร... อะไร... ในมหากาพย์

“กษมา”

ในช่วงพันปีหน้าร้อนมีเรื่องราวที่ชวนติดตามหลาย ๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเสนอขอแก้ไขพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน มาตรา ๑๓๒ ให้อธิบดีเป็น “ซี ๑๑” ได้ การเคลื่อนไหวจากรัฐที่จะให้มีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการระดับ ๙ ขึ้นไป โดยให้นำสิ่งที่เคยวางกรอบไว้มาศึกษาอย่างจริงจังอีกที รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งในระดับ ๘ และระดับ ๘ ลงมา จะมีหลักเกณฑ์ที่สนองวัตถุประสงค์เพื่อให้ “คน” กับ “งาน” สอดประสานกันได้อย่างดี โดยผ่านคณะกรรมการคัดเลือกตามขั้นตอน แล้วจึงเสนออธิบดีหรือปลัดกระทรวงต่อไป

กว่าจะลงเอยได้ข้อยุติ คงจะใช้เวลา กระดาษ และค่าเช่าโรงแรม สัมมนาอีกหลายยก...

- เพราะมีวุฒิสมาชิกถึงแก่กรรม ๑ ท่าน ทำให้มีตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง นายกรัฐมนตรีจึงได้เสนอแต่งตั้ง ร.ท. ไสภณ สุวรรณะรุจิ ที่ปรึกษาประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ระดับ ๑๑ เป็น สว. รายล่าสุดแล้ว

- เก็บตกแถว ๆ นี้ เดี่ยวจะไม่มีพรรคพวกที่สำนักงาน ก.พ.ปรากฏเป็นข่าวใคร... อะไร...ที่ไหน บ้าง ยินดีย้อนหลังกับ (น.ส.) วนิตา นวลบุญเรือง จนท.วิเคราะห์งานบุคคล ๗ (ผู้อำนวยการพิเศษด้านมาตรฐานตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) เลื่อนขึ้นอีกหนึ่งซีเป็น ซี ๘ ผู้อำนวยการ ฯ เช่นเดิม

● หลังจากรับตำแหน่ง รองเลขาธิการ รพช. คนที่สาม ที่ ก.พ.อนุมัติให้มาใหม่ได้เดี่ยว เดี่ยว นายช่างใหญ่ *ประสงค์เดช กัลยาณมิตร* ก็ได้ยื่นใบลาออกจากราชการแล้ว ไปประกอบ อาชีพส่วนตัวตั้งแต่ ๑ พ.ค. แล้ว ร.ม.ท. จึงได้ตั้ง *สุจิตต์ นันทมนตรี* ผอ.กองแผนงานและ โครงการขึ้นเป็น รองเลขาธิการ รพช. และนายช่างใหญ่ (*จิตรกรโยธา ๙*) ที่ว่าง เป็นของ *ปรีณะ ลีพัฒนะพันธ์* ผอ.กองสำรวจและออกแบบ

● กรมชลประทานมีการปรับย้ายสับเปลี่ยนย่อย ๆ *วิจิตร วิไลกิจ* ผอ.สำนักชลประทาน ที่ ๑๐ กาญจนบุรี เป็น ผอ.กองวิทยาการธรณี *เดชา สกลภาพ* นายช่างโยธา ๘ กองก่อสร้าง โครงการใหญ่ ไปอยู่เมืองกาญจน์แทน

● ขอแวะไปที่ บีไอไอ สำนักงานที่ไถ่หุหรธาเคียงคู่กับ ปตท. ถนนวิภาวดีรังสิต เพื่อ รับทราบข่าว บอร์ดแบงก์กรุงเทพ ฯ พาณิชยการ ตั้งใหม่ *สถาพร กวิตานนท์* รองเลขาธิการ คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นกรรมการธนาคาร แทนตำแหน่งที่ว่าง

● เพราะประธานบอร์ดองค์การโทรศัพท์ *พล.อ.จรรยา วงศ์สายัณห์* ลาออกจาก ราชการก่อนเกษียณเพื่อไปรับตำแหน่งทางการเมือง.....“เลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวง กลาโหม” กระทรวงคมนาคมจึงเสนอแต่งตั้งให้ ปลัด คค. *ศรีภูมิ สุขเนตร* เป็นประธานคณะกรรมการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยแทนแล้ว นอกจากตำแหน่งประธานบอร์ด การสื่อสาร ฯ ที่ท่านครองมาหลายสมัยเช่นกัน

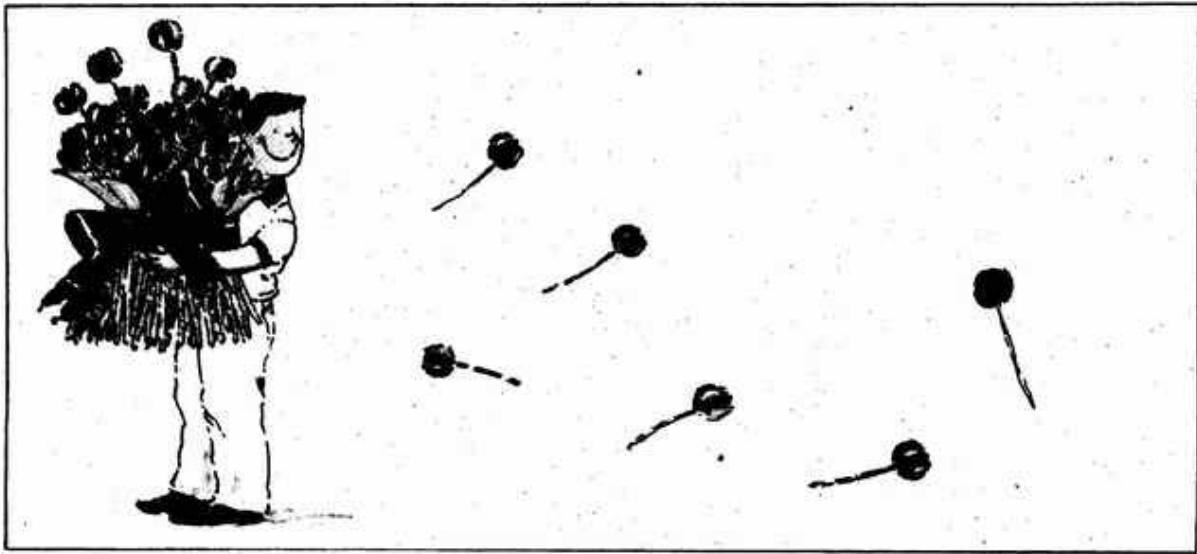
● จนถึงนาที่นี้ *ดร.ศรีสุข จันทรางศุ* อธิบดีกรมการบินพาณิชย์ยังยืนยันสนับสนุน แผนของ คค. ในการสร้างสนามบินหนองงูเห่า เพื่อรองรับการจราจรทางอากาศจากสนามบิน ดอนเมือง โดยเตรียมแก้ปัญหาการเทคนิค เรื่อง ดินอ่อน และมีน้ำขังมากไว้แล้ว...แล้วจะลงเอย อย่างไม่

● ตั้งรองเลขาธิการสำนักงานสถิติแห่งชาติมานานแล้ว พอขานไขชื่อไว้ว่าคือ *คณิศวรร จันทรทรัพย์* จากผู้อำนวยการกองสำรวจเศรษฐกิจ

● ทูตวิทยาศาสตร์คนแรกของประเทศไทย ซึ่งกระทรวงวิทยาศาสตร์แต่งตั้งให้เป็น “ที่ปรึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีประจำกรุงโตเกียว” คือ *อโนชา นุธรรมไช* สตรีไลดวัย ๔๙ ชาวพังกา

● *สุรอรธ ทองนิรมล* ย้ายจากหัวหน้าสำนักงานจังหวัดกาญจนบุรีกลับมาถิ่นเก่า เมื่อสิบกว่าปีก่อน แต่เลื่อนขึ้นเป็น ผอ.กองคลัง สำนักงานปลัด ฯ มหาดไทยแล้วตั้งแต่ เม.ย.ที่ ผ่านมาใคร ๆ ก็ชมว่าเหมาะ.....เหมาะ

● รายชื่อนักศึกษา นปล. (นักปกครองระดับสูง) ของกรมการปกครองประกาศออกมา แล้ว มีนายอำเภอในสังกัดกรม ๖๐ นาย อีก ๒๔ เป็นนอกสังกัด ซึ่งมีทั้งในกระทรวงมหาดไทย



และต่างกระทรวง *กษมา* ขอนำชื่อ “นักเรียนนอกสังกัด ฯ” มาเผยแพร่ทราบ อาทิ *ธวัช สุวุฒิกุล* หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์ ๑ กองการประชุม สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี *ประธาน ดาบเพชร* ผอ.กองวิชาการ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน *ไพศาล วิเชียรเกื้อ* ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม *ยงยุทธ ศรีจิตติ* ผอ.กองการพัสดุและจัดซื้อ รพช. *วัฒนา กาญจนกุล* ผอ.เขตบางกะปิ กทม. *เสน่ห์ เถลิมพล* ผอ.สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต ๗ กรมการพัฒนาชุมชน *สมพงษ์ วิสุทธิแพทย์* ผอ.ศูนย์ประชาสัมพันธ์เขต ๖ กรมประชาสัมพันธ์ *อรรณพ บุญยรัตพันธุ์* ผอ.กองประสานนโยบายและแผน สำนักงานปลัด ฯ มท. เป็นต้น

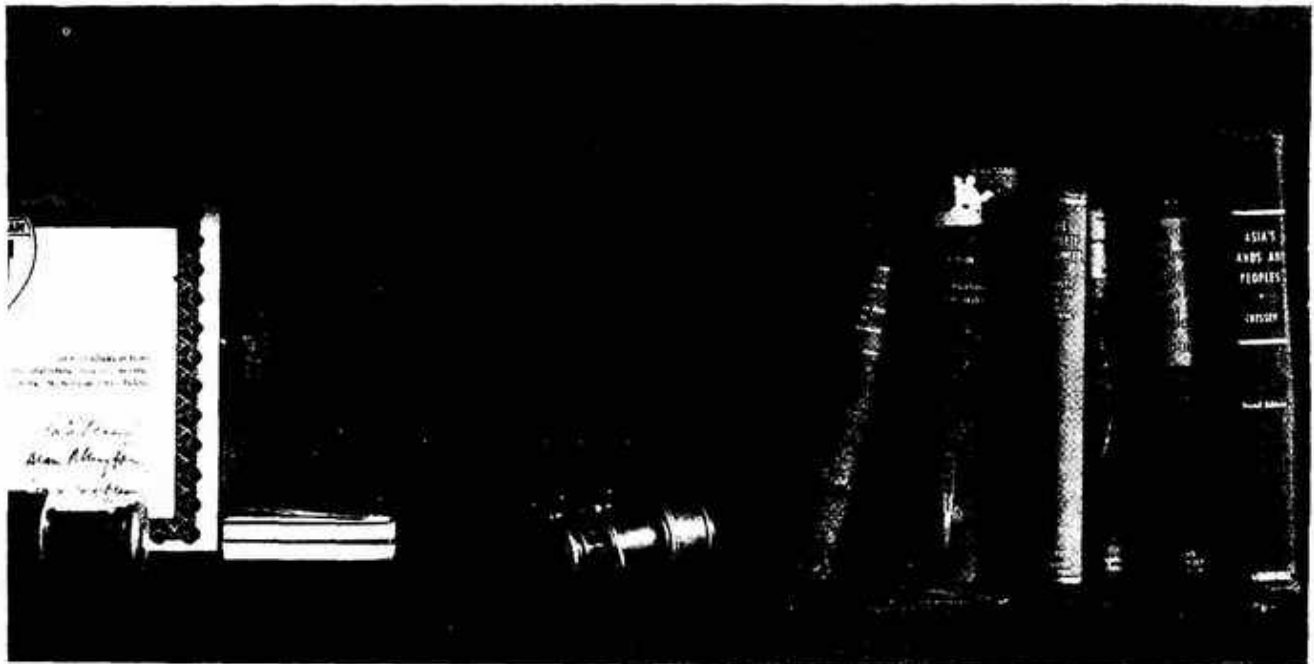
● อีก ๓ “นาง” เป็นนักศึกษาศาสตรีในกรมการปกครองที่ดำริให้เข้าร่วมศึกษาในสถาบันแห่งนี้ในปีที่สอง ก็มี *ขวัญจิตต์ อินทรสุขศรี* หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการทะเบียน กองการทะเบียน *ปรีญา คงฤทธิศึกษากร* เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๗ หัวหน้าภาควิชาพฤติกรรมศาสตร์ วิทยาลัยการปกครอง และ *สิริเลิศ เมฆไพบุลย์* ผอ.กองวิชาการและแผนงาน

● *กษมา* ฟังแล้วก็ตกใจ อยากให้เพื่อนข้าราชการทราบจากคำแถลงของอธิบดีกรมควบคุมโรคติดต่อ *น.พ. อีระ รามสูต* เมื่อกลางเดือน พ.ค.ว่า ขณะนี้ สธ.มีจุดตรวจเลือดหาเชื้อเอดส์ ๑๔๘ แห่ง สามารถตรวจเลือด ประชาชนได้แล้ว ๒ ล้านคน จำนวนนี้พบว่าผู้ติดเชื้อเอดส์ ๑๕,๑๕๒๐ ราย นับตั้งแต่ ม.ค.—เม.ย.ปี ๓๒ พบผู้ติดเชื้อเอดส์ ๑,๐๓๖ คน หรือเดือนละ ๓๔๕ คนแล้วจัดรายการแพร่ขยายเป็นเท่าไรในอนาคต ลองคิดดูก็แล้วกัน

● หนักและเหนื่อยที่จะต้องทำความเข้าใจโดยการประชาสัมพันธ์ตามสื่อแขนงต่าง ๆ เกี่ยวกับ “ภาษีมูลค่าเพิ่ม” ในช่วง ๒ เดือนที่ผ่านมา เห็นจะไม่มีใครเกิน *ร.อ. สุชาติ เชาว์วิศิษฐ* รองอธิบดีกรมสรรพากร ซึ่งรับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง ในฐานะประธานคณะกรรมการ การระบบจัดเก็บภาษีมูลค่าเพิ่ม ของกระทรวงการคลัง

● หลังจากทีรัฐสภาผ่านร่างพระราชบัญญัติแก้ไขประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๖ ในส่วนที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนชื่อ กรม ๒ กรม ของกระทรวงพาณิชย์เสียใหม่แล้ว ทำให้ **ชโล** **เฟื่องอารมณ์** เป็นอธิบดีกรมส่งเสริมการส่งออกคนแรก (และเป็นอธิบดีที่ชื่อกรมพาณิชย์สัมพันธ์ ท่านสุดท้าย) เช่นเดียวกับ **สนิท จรปัญญา** เป็นอธิบดีกรมการประกันภัย คนแรกเหมือนกัน

● ช่วงปี ๓๓-๓๕ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ของ มท. ตามกันเกษียณมากรายในปีนี้นอกจากจะมี ๑ รองปลัด ฯ สมพร กลิ่นพงษา แล้ว ยังมีอธิบดีอีก ๔ ได้แก่ ทวี ชูทรัพย์ กรมที่ดิน ประมูล จันทรจำนง ผอ. สนม. สนิท รุจิณรงค์ กรมราชทัณฑ์ และ ศิริ เกวลินสฤษดี กรมแรงงาน ยังมีระดับ ๑๐ ที่เป็น "ผู้ตรวจ ฯ" อีก ๕ ท่าน และ ผวจ. อีก ๔ จังหวัด บรรดารองผู้ว่า ฯ อาวุโสก็หมายว่าไว้ก็แล้วกัน มี ธาณี โรจนารักษ์ณ์ สุพรรณบุรี จรรยา ยิ่งสวัสดิ์ อุดรธานี ปราโมทย์ แก้วพรรณา ชัยภูมิ มังกร กองสุวรรณ นครพนม จำนง คุ่มรักษ์ บัตตานี พ.ต.เฉลิม สุภมร ระนอง ร.ต.อนุกุล สุภา ไชยกิจ ยะลา และ พ.ต.ชอบ มงคลรัตน์ พัทลุง




● ทางกระทรวงยุติธรรม กษมา ทราบว่า ในปีงบประมาณ ๓๓ จะมีข้าราชการ ยธ. เกษียณ ๓๑ ท่าน เฉพาะที่เป็นข้าราชการตุลาการจากศาลฎีกา ๖ ท่าน ระดับชั้นผู้ใหญ่ทั้งสิ้น ได้แก่ ท่านประธานศาลฎีกา อำนัคม์ คล้ายสังข์ อัมพร ณ ตะกั่วทุ่ง รองประธานศาลฎีกา ประชา บุญวนิช อธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค ๑ มงคล เปาอินทร์ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลฎีกา มนูญ วงศ์แสงจันทร์ และ วัชรินทร์ รักขพันธ์ ผู้พิพากษาศาลฎีกา

● ข้าราชการระดับปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่าที่จะต้องมีผู้มาแทนก็มีมากมาย ที่รัฐสภา ประเสริฐ ดวงวิชัย คงจะได้พักผ่อนเต็มที่ เตรียมหาผู้มาสืบแทนแล้ว ยังไม่รู้เป็นใครเพราะน้อง ๆ ที่เป็น “รอง” อยู่ นั้น ้วยทำงานหนักเกินไปเพียง ๔๗ กับ ๔๓ เท่านั้น อมร จันทรสุมบูรณ์ ครองตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกามา ๑๐ ปี จะมอบหน้าที่ต่อให้กับใครดี รอง ๆ ทั้งสองก็มี วัฒนา รัตนวิจิตร (๕๗) กับ ประเสริฐ นาสกุล (๕๙) ที่ สตง. สนิท เสนาสุข ดำรงตำแหน่งได้เพียง ๑ ปี คงจะต้องมอบให้ ประหยัด ภิระวัฒน์ รอง สตง. สถานงานต่อ ในขณะที่ รอง ๆ และผู้ช่วย ๆ ท่านอื่น ๆ จะเกษียณพร้อมกันไปหมด ปลัดสำนักงานนายก ฯ ตรงนี้เอง คนใกล้ ๆ แถว ๆ นี้จะมาแทน เอนก สิทธิประศาสน์ ข้ามฟากไปยังวังจันทร์เกษม ใคร ๆ ก็บอกว่าเลขาธิการ สปอ. สมชัย วุฒิปรีชา จะเป็นหมายเลข ๑ ของข้าราชการประจำต่อจาก บรรจง ชูสกุลชาติ เช่นเดียวกับกระทรวงเกษตร ฯ ที่กระซิบกันมาว่า ยุกติ สาริกภูติ รองปลัด ฯ จะเป็นปลัด ฯ ตัวจริงแทน จุลนพ สนิทวงศ์ ฯ

● สมาคมข้าราชการพลเรือน สรรหาผู้บริหารราชการดีเด่นประจำปี ๒๕๓๒ จากสายต่าง ๆ รวม ๙ ราย และเข้ารับรางวัล “ครุฑทองคำ” พร้อมใบประกาศเกียรติคุณ จาก รอง นรม. นายพงษ์ สารสิน ผู้ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายให้เป็นประธานในพิธีแทนไปเรียบร้อยแล้วเมื่อ ๑๕ พ.ค. ใครเป็นใครจากสายใดกันบ้าง....สวัสดิ์ โชติพานิช ปลัด ยธ. ได้รับการคัดเลือกใน สายปลัดกระทรวง สายอธิบดี หรือเทียบเท่า มี ๕ ท่าน วิโรจน์ เลหาพันธ์ อธิบดีกรมศุลกากร ศิริ เกวลินสฤษดิ์ อธิบดีกรมแรงงาน เอกวิทย์ ณ ถลาง เลขาธิการคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ โชติภ วัชรธรรม พูลสวัสดิ์ เลขาธิการ รพช. และ สุคนธ์ กาญจนาลัย อธิบดีกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ สาย ผวจ. มี ๒ ท่าน ธวัช มกรพงศ์ ผวจ.สุโขทัย กับ ไพรัตน์ เตชะรินทร์ ผวจ.เชียงใหม่ ท่านสุดท้ายจาก สายอธิการบดี ได้แก่ ศ.สมศักดิ์ ชูโต กษมา ขอแสดงความยินดีกับเกียรติที่ทั้ง ๘ ท่านได้รับในครั้งนี้

● อาจจะไปนิดที่จะเอ่ยถึงท่านนายกสมาคมข้าราชการ กทม. ประวิทย์ ทองภูเบศร์ ที่ย้ายจาก ผู้ช่วยหัวหน้าเขตพญาไท มากิน ซี ๘ ผอ.กองการประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัด กทม. แล้ว โดย สันต์ วิโรจน์ชีวัน หัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่า ฯ ออกไปอยู่เขตพญาไทแทน ส่วน สุทธิชัย ทรรคนะสฤษดิ์ ผู้ตรวจ ฯ ๘ กลับออกไปรั้งหัวหน้าเขตอีกครั้งที่คลองสาน

● จบท้าย ขออลาด้วยสัจจะบางประการที่ว่า ที่ฟังของ “ข้าราชการชั้นผู้น้อย” คงจะได้แก่ “ผู้หลักผู้ใหญ่” ทั้งในทางราชการและบ้านเมือง แต่อย่าให้ผู้ผู้น้อยได้เห็นและเข้าใจโดยแจ่มชัดว่า “ผู้หลักผู้ใหญ่” นั้น เป็นเพียงแค่ “ผู้ใหญ่” เท่านั้น มิได้เป็น “ผู้หลัก” ให้เขาได้กราบไหว้ ยึดถือ ค้มครอง หรือเป็นที่พึ่งให้เขาแม้แต่น้อย 



ปัญหาระเบียบข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ.

นายจำลอง อินทรกำแหง

นางมณฑนา บรรจงแค้น

นายประมุข สุวรรณภักดี

นายบุญแสง ชีระภากร

กรมบัญชีกลาง

นายณรงค์ พหลเวชช์

นายเชิดชัย มีคำ

วารสารข้าราชการฉบับนี้ก็มีปัญหาเกี่ยวกับระเบียบข้าราชการอยู่หลายเรื่องด้วยกัน กล่าวคือ เรื่องแรกเป็นเรื่อง การสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการ ซึ่งมีปัญหาว่าผู้ที่เข้ารับราชการอยู่แล้ว หากจะสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการในสายงานอื่นซึ่งใช้วุฒิต่างกันแล้ว จะต้องใช้หนังสือรับรองจากผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้สมัครสอบหรือไม่ และหากสอบได้และถูกเรียกตัวเข้ารับราชการในตำแหน่งใหม่ที่สอบได้นั้น จะได้รับเงินเดือนเท่าใด อีกทั้งจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อใด (กรณีที่ยังดำรงตำแหน่งระดับสูงกว่าตำแหน่งระดับที่สอบแข่งขันได้)

เรื่องที่สองคือเรื่อง การนับเวลาราชการ สำหรับข้าราชการผู้ไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยราชการทหารว่าจะสามารถนับเวลาที่ข้าราชการไปรับราชการทหารมาคำนวณเป็นเวลาราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้หรือไม่ ส่วนเรื่องที่สามเป็นเรื่อง การบรรจุผู้ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศกลับเข้ารับราชการ ในเรื่องนี้มีปัญหาว่าส่วนราชการต้นสังกัดจะสามารถบรรจุข้าราชการผู้นั้นกลับเข้ารับราชการโดยให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ๒ ชั้นจะได้หรือไม่ และเรื่องสุดท้ายได้แก่เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ทางวินัย ซึ่ง กรณีนี้มีปัญหาว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นั้น หากคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดังกล่าวมิได้แต่งตั้งให้มีเลขานุการด้วยอันเป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามข้อ ๔

ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๒๘) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาแล้ว จะเป็นผลให้ส่วนงานการสอบสวนทั้งหมดเสียไปตามที่ข้อ ๓๗ ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๒๘) ได้กำหนดไว้หรือไม่

เรื่อง

การสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการ

ถาม

ปัจจุบันผมดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๔ อัตราเงินเดือน ๕,๙๐๐ บาท ต่อมาได้วุฒิมศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาบริหารรัฐกิจ เพิ่มขึ้น จึงนำเอาวุฒินี้ไปสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการในตำแหน่งบุคลากร ๓ ซึ่งจัดสอบโดย ก.พ. จึงขอเรียนถามว่า

๑. จะต้องขอหนังสือรับรองจากผู้บังคับบัญชาเป็นหลักฐานไปสมัครสอบด้วยหรือไม่ (ตำแหน่งที่สอบแข่งขันกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน คนละสายงานกัน)
๒. ถ้าหากเกิดสอบได้และถูกเรียกตัวเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (บุคลากร ๓) ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๓๓ อยากทราบว่าอัตราเงินเดือนที่จะได้รับ เป็นเท่าใด
๓. จากข้อ ๒ ผมจะได้รับการปรับให้เป็นระดับ ๔ และระดับ ๕ ได้เมื่อใดโดยวิธีใด ขึ้นอยู่กับขั้นเงินเดือนด้วยหรือไม่

ตอบ

๑. ไม่ต้องใช้หนังสือรับรองจากผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้สมัครสอบ เพราะเป็นการใช้วุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นไปสมัครสอบ
๒. โดยปกติแล้วจะโอนไปดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ โดยได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใหม่ แต่ถ้าได้รับสูงกว่าขั้นต่ำอยู่แล้วก็ให้ได้รับเท่าเดิม แต่มีบางส่วนราชการจะให้ได้รับในขั้นต่ำของตำแหน่งใหม่
๓. ตำแหน่งบุคลากรเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ผู้ที่จะได้รับเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ และระดับ ๕ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๓.๑ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๔

— ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

— ปฏิบัติราชการในงานที่เกี่ยวข้องกับงานการเจ้าหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า

๑ ปี

— เงินเดือนเป็นตามหลักเกณฑ์ใน ว.๖/๒๕๓๒ (ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าชั้น

๓,๕๕๐ บาท สำหรับการเลื่อนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๓)

— ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วว่าเหมาะสม

๓.๒ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๕

— ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือได้ดำรงตำแหน่ง

ในระดับ ๔ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

— ปฏิบัติราชการในงานที่เกี่ยวข้องกับงานการเจ้าหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า

๑ ปี

— เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๕

— ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วว่าเหมาะสม

เรื่อง

การนับเวลาราชการสำหรับข้าราชการผู้ไป
รับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วย
ราชการทหาร

ถาม

ผมมีข้อสงสัยเกี่ยวกับเรื่องการนับเวลาราชการสำหรับข้าราชการซึ่งต้องออกไปรับราชการ
ทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร แล้วกลับเข้ารับราชการ

กรณีที่ ๑ นาย ก. บรรจุเข้ารับราชการเมื่อ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๐ ในตำแหน่งระดับ
๒ ได้ออกไปรับราชการทหารเมื่อ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๑-๓๑ มกราคม ๒๕๓๒ เมื่อปลดจาก

วารสารข้าราชการ ๔๔

ทหารแล้วกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม โดยได้รับอัตราเงินเดือนสูงกว่าเดิม ๑ ชั้น เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๒ ซึ่งในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๓ นาย ก. ก็จะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ มาครบ ๓ ปี แต่ทางผู้บังคับบัญชายังไม่พิจารณาคัดเลือกให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ด้วยเหตุผลที่ว่า ช่วงระยะเวลาที่ไปรับราชการทหาร ไม่ถือว่าเป็นเวลาราชการจึงนำมาคำนวณไม่ได้

กรณีที่ ๒ นาย ข. ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในวันเดียวกันกับนาย ก. และดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน แต่คนละกรม ซึ่งต้องออกไปรับราชการทหารและกลับเข้ารับราชการในเวลาเดียวกับ นาย ก. แต่ในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๓ นาย ข. ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓

จากกรณีทั้งสองจึงทำให้เกิดความสับสนในระเบียบว่าด้วยการนับเวลาราชการสำหรับข้าราชการผู้ที่จะต้องออกไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร จึงสงสัยว่ากรณีที่ ๑ หรือกรณีที่ ๒ ถูกต้อง

ตอบ

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๑๐๔/ว๒ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ ได้กำหนดเรื่องการนับเวลาระหว่างไปราชการทหารเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไว้โดยสรุปว่า การไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารนั้นเป็นการไปรับราชการประเภทหนึ่งอันเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้เช่นกัน ก.พ. จึงมีมติให้นำเวลาระหว่างที่ผู้นั้นไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารมานับรวมกับเวลาการดำรงตำแหน่งระดับเดิมของข้าราชการผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการสมัครสอบคัดเลือกหรือรับคัดเลือก เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นได้

สำหรับการเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นั้น มาตรา ๕๐ และ ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาส่งเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นได้ โดยจะต้องพิจารณาว่าบุคคลที่จะส่งเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดแล้ว จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการ ความประพฤติ

และประวัติการรับราชการที่เหมาะสมที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นด้วย นั่นคือ การที่ข้าราชการผู้ใดจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้หรือไม่ นอกจากนี้จะเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว ยังต้องอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาความเหมาะสมอีกด้วย

ดังนั้น ตามกรณีปัญหาที่ถามไปนั้น หากผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่านาย ก.ขาดคุณสมบัติเฉพาะในช่วงเวลารับราชการทหารไม่นำมานับรวมด้วยแล้ว ก็ถือว่าการพิจารณาในกรณีนี้ไม่ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของมติ ก.พ.ดังกล่าวข้างต้น

เรื่อง

การบรรจุผู้ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ กลับเข้ารับราชการ

ถาม

นายแดงซึ่งสังกัดกรม ก. ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ (กชอ.) ให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ประเภทที่ ๒ เป็นเวลา ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๑ ถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๒ โดยไม่ได้รับเงินเดือน ต่อมานายแดงได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติงานต่ออีก ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๒ ถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๓ ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งให้ผู้นี้ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๒ ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๒๙ ต่อมานายแดง ได้ยื่นหนังสือขอกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๓ จึงมีปัญหาว่า กรม ก.จะขอให้ ก.พ.พิจารณาอนุมัติ ให้บรรจุนายแดงกลับเข้ารับราชการโดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิม ๒ ชั้น ได้หรือไม่?

ตอบ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๒๘ ข้อ ๑๑ ได้กำหนดให้ข้าราชการซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ (กขอ.) ให้ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาไปปฏิบัติงานโดยไม่ต้องออกจากราชการได้เป็นเวลาไม่เกิน ๑ ปี ไม่ว่าจะ เป็นประเภท ๑ หรือประเภท ๒ และ ก.พ.ก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการไว้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๔/ว.๙ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๕ ว่า ให้บรรจุกลับโดยได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงกว่าเดิมไม่เกินปีละ ๑ ขั้น โดยนับเวลาระหว่างที่ปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีเฉพาะในปีที่ต้องออกจากราชการไปเป็นเกณฑ์คำนวณดังนั้น กรณีของนายแดง ซึ่งได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศโดยถูกสั่งให้ออกจากราชการไปเพียง ๑ ปี กรม ก.จึงอาจบรรจุให้ผู้นี้กลับเข้ารับราชการโดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมเพียง ๑ ขั้นเท่านั้น

เรื่อง

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

ถาม

หากกรมได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนข้าราชการตามมาตรา แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะ ปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ โดยคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดังกล่าว นั้น มิได้แต่งตั้งให้มีเลขานุการด้วย อันเป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามข้อ ๔ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๒๘) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา ครั้นต่อมาเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นลง กรม พิจารณาแล้วจึงได้มีคำสั่งลงโทษข้าราชการผู้ถูกสอบสวนดังกล่าว ดังนี้ การที่กรมได้สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนข้าราชการผู้นั้นโดยมิได้แต่งตั้งให้มีเลขานุการในคณะกรรมการ สอบสวนด้วยเช่นนี้ จะทำให้สำนวนการสอบสวนนั้นเสียไปทั้งหมดหรือไม่อย่างไร และคำสั่ง ลงโทษข้าราชการผู้นั้นจะมีผลใช้บังคับอยู่ต่อไปหรือไม่

ตอบ

ในกรณีทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า โดยที่ข้อ ๔ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๒๘) ได้กำหนดไว้ว่า “การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการประจำ ประกอบด้วยประธานกรรมการ และกรรมการอีกอย่างน้อยสองคน เป็นกรรมการสอบสวน และให้มีเลขานุการหนึ่งคน....ฯลฯ” และข้อ ๘ ของกฎ ก.พ.ฉบับดังกล่าว ได้กำหนดวิธีการประชุม เช่น องค์คณะนั่งประชุม การออกเสียงลงมติในการประชุมไว้เฉพาะประธานกรรมการ และกรรมการเท่านั้น มิได้กำหนดให้รวมถึงเลขานุการที่ไม่ได้เป็นกรรมการหรือผู้ช่วยเลขานุการด้วย ดังจะเห็นได้จากข้อ ๘ วรรคสาม ของกฎ ก.พ.ฉบับดังกล่าวที่กำหนดว่า “มติของคณะกรรมการสอบสวนถ้ามิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการสอบสวนที่อยู่ในที่ประชุม....ฯลฯ” ดังนั้น คำว่า “คณะกรรมการสอบสวน” ตามข้อ ๔ จึงหมายถึงประธานกรรมการ และกรรมการอีกอย่างน้อยสองคนเท่านั้น ส่วนการที่ข้อ ๔ กำหนดให้มีเลขานุการหนึ่งคนด้วยนั้น เป็นการกำหนดไว้เพื่อให้เลขานุการเข้าร่วมในการสอบสวนเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการได้ ทั้งนี้ เนื่องจากการสอบสวนถือเป็นเรื่องลับ จึงต้องจำกัดตัวบุคคลที่จะเข้าฟังการสอบสวน แต่เลขานุการไม่ถือเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการสอบสวนแต่อย่างใด ฉะนั้น ตามที่ข้อ ๓๗ ของกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวกำหนดว่า “ในกรณีที่ปรากฏว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ถูกต้องตามข้อ ๔ ให้จำนวนการสอบสวนทั้งหมดเสียไป....ฯลฯ” นั้น เมื่อคณะกรรมการสอบสวนหมายความว่าประธานกรรมการและกรรมการโดยไม่รวมถึงเลขานุการด้วยแล้ว การที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ได้แต่งตั้งเลขานุการเข้าร่วมในคณะกรรมการสอบสวนด้วย จึงไม่ทำให้จำนวนการสอบสวนทั้งหมดเสียไป และสำหรับคำสั่งลงโทษนั้น เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการสอบสวนเสร็จและถูกต้องตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๒๘) และผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วมีคำสั่งลงโทษข้าราชการผู้ถูกสอบสวนดังกล่าว คำสั่งลงโทษนั้นจึงมีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมายด้วย