

บริหารวิชาการ ๑



โต๊ะทำงาน
ที่สกปรก
และไม่ดี

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

7	บทบรรณาธิการ.....	
8	กึ่ง ศ.ก.พ.....	ขึ้น 4-32
11	ปัญหาระเบียบราชการ.....	
15	อุทธรณ์ก่อนทำผิด.....	กรรณิการ์ สุริยา
19	การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ.....	บุญเกิด ศุภศิลป์
27	การสรรหาและการพัฒนาคนในระบบราชการ.....	
36	การสรรหา: กุญแจดอกสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคน.....	พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์
44	จะส่งแต่งตั้งย้อนหลังได้หรือไม่เพียงใด.....	มุกดาวรรณ กิตติสมเกียรติ
48	อักษรลำดับจักรวาล.....	ปิยนุช
50	กฎหมายระเบียบใหม่.....	ประนอม สุวรรณภักดี
70	ใคร อะไร ในวงราชการ.....	เกษมา
75	ท้อไอเสีย.....	เทวโน
77	อาชีพหลังเกษียณอายุ.....	ปัญญา ฤกษ์สุไร
84	สัมมนา.....	วิชัย กลิ่นสุวรรณ
88	นักบริหารกับจิตวิทยาการบริหาร.....	สุนทร แสงนิมมาน



ปีที่ 36 ฉบับที่ 7 น.ค. 2553

อ

วารสาร

สารข่าว

● วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวด้านการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
3. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
4. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการ

ที่ปรึกษา	สำราญ ดาวรายุศม์ วิลาศ สิงห์วิสัย อุศล บุญประกอบ เสริมสุข โกวิทวานิช	
บรรณาธิการ	เฉลิม ศรีมตุง	
กองบรรณาธิการ	พิมพ์วรรณ พงษ์สวัสดิ์ เยาวลักษณ์ กุลพานิช ม.ล.พัชรภากร เทวกุล ประพีร์ สัจจกุลนุกิจ ประนุญ สุวรรณภักดี มานิต ศุทธสกุล	วรรณพร เทพหัสดินา ชำนาญ สุมา กอบกุล ปิตรชาติ สมใจ สังข์เสถมปี บุญแสง ชีระภากร ชานินทร์ ลียากาศ (รูปเล่ม)
ประชาสัมพันธ์	เบญจวรรณ เศรษฐบุตร	
ฝ่ายจัดการ เจ้าของ	อนุพงศ์ สุขเกษม สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กทม. 10300 โทร. 281-3333 ต่อ 149	
สถานที่พิมพ์	ห้างหุ้นส่วนจำกัด หนึ่งเจ็ดการพิมพ์ 200/26-27 ซ.พุทธโอสถ ถนนนเรศ กทม. 10500 โทร. 233-6871, 233-5062	

สมัครสมาชิกวารสารข้าราชการ

■ ต่ออายุการเป็นสมาชิก

ค่าสมาชิก (6 ฉบับ) ปีละ 120 บาท

■ สมัครสมาชิกใหม่

นาย/นาง/นางสาว.....

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

โปรดส่งวารสารไปยัง (ที่อยู่).....

.....โทร.....

ชำระค่าสมาชิกด้วย ■ เงินสด (กรณียินด้วยตนเอง)

■ ธนาณัติ หรือเช็คโปรชนีย์ (สั่งจ่าย ปท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี กทม. 10300)

■ เช็คธนาคาร.....สาขา.....เลขที่.....

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

สวัสดีครับท่านผู้อ่าน

วารสารฉบับนี้ได้หยิบยกเรื่องสำคัญที่เป็นจุดเริ่มต้นของคนที่ จะเข้ารับราชการ นั่นคือ เรื่องของการสรรหาคณะคนเก่งเข้ามาทำงาน เมื่อได้คนดีและคนเก่งเข้ามา คนเหล่านี้จะเป็นตัวจักรที่จะทำให้การปฏิบัติงานของราชการมีประสิทธิภาพถึงมือประชาชนอย่างแท้จริง การสรรหาบุคคลเก่งและบุคคลดี ยิ่งหายากขึ้นทุกวัน ถึงแม้ว่าจะมีคนให้เลือกมากก็ตาม คนเก่ง ๆ จำนวนมากไม่มาสอบเข้ารับราชการ หรือไม่นิยมเข้ารับราชการ แต่หันไปร่วมงานกับธุรกิจเอกชน คำพูดที่เราเคยพูดกันว่า “สิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่งพระยาเลียง” นั้น ต้องเปลี่ยนเป็นว่า “สิบพระยาเลียงไม่เท่ากับหนึ่งพ่อค้า” เมื่อเป็นอย่างนี้รัฐอาจไม่ได้คนเก่งและคนดีเข้ามาในราชการ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่ราชการไทยคงจะต้องมาพิจารณาว่าเราจะทำอย่างไรจึงจะได้คนเก่งและคนดีมาใช้ในการปฏิบัติงานของราชการให้มาก ๆ



ในวารสารเล่มนี้จะได้ให้ข้อคิดในเรื่องการหาคณะคนดีและคนเก่งเข้ามาทำงาน โดยเฉพาะจะได้รับทราบ ว่าในธุรกิจเอกชนมีแนวทางการสรรหาคณะคนดีและคนเก่งอย่างไร จะเป็นข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อ ราชการอย่างมาก เพราะหากคณะคนดีคณะคนเก่งเข้ารับราชการแล้ว ก็จะเป็นการเริ่มต้นที่ดี และจะตามมา ด้วยการพัฒนาและเรื่องการบริหารงานบุคคลอื่น แต่การสรรหาคณะคนเก่ง คณะคนดีนั้นจะมีความสัมพันธ์ อย่างมากกับการพัฒนาข้าราชการ ดังนั้น เมื่อได้คณะคนดีและคณะคนเก่งมาแล้ว การพัฒนาคณะคนดีและคณะคนเก่งนั้น ไม่ใช่เรื่องยาก ประโยชน์จริง ๆ ที่จะได้ก็คือ จะทำให้การปฏิบัติงานของโครงการต่าง ๆ ของรัฐได้ผล สมเจตนารมณ์ของรัฐบาล เป็นไปตามวัตถุประสงค์นโยบายในการพัฒนาประเทศ อันจะมีผลให้ การปฏิบัติงานของรัฐบาลตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

ขณะนี้ก็เริ่มต้นปีใหม่ 2534 แล้ว ถึงแม้จะเข้าไปหน่อยก็ใคร่ขออวยพรปีใหม่ให้กับท่านผู้อ่าน ย้อนหลังนะครับ ในนามของกองบรรณาธิการขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย จงดลบันดาลให้ผู้อ่านทุกท่าน จงประสบแต่ความสุข ความเจริญ ปราศจากสิ่งใดในทางที่ชอกที่ควร ขอให้ได้สมปรารถนาทุกประการ

1/22



ชั้นที่ 32

“จัดการสิ่งที่ยุ่งยากขณะที่ยังง่าย
จัดการกับสิ่งใหญ่ขณะที่ยังเล็ก...”

อุทาหรณ์สอนใจบทนี้คงใช้ไม่ได้แล้ว เมื่อเส้นตายขององค์การสหประชาชาติที่ให้อิรักถอนกำลังจากคูเวตผ่านพ้นไป...ทุกฝ่ายยังยืนอยู่ที่ความคิดของตนเองโดยไม่ขยับเขยื้อน...อะไรจะเกิดมันก็ต้องเกิด...แล้วสงครามก็เกิดขึ้นในที่สุด ขอเวลานอกให้กับข่าวในแวดวงราชการของเราสักนิดก็แล้วกัน

นโยบายรัฐบาลชาติชาย 2

เรื่องฮือฮาไม่น้อยกว่าข่าวการสู้รบในแถบอ่าวเปอร์เซีย เมื่อสัปดาห์ต้นปี 34 คือ ข่าวการลาออกของนายกรัฐมนตรีไทย...เมื่อมีการลาออกและการกลับเข้ามาใหม่ ก็ต้องมีการแถลงนโยบายต่อรัฐสภากันใหม่อีกหน เมื่อวันที่ 9 มกราคมปีนี้ เพื่อให้ทราบกันว่า เวลาพิเศษที่เหลืออยู่รัฐบาลจะทำอะไรต่อไป ซึ่งในการแถลงนโยบายด้านบริหารระบบราชการท่านนายกรัฐมนตรีประกาศว่า

“รัฐบาลมีความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนบทบาทของราชการจากผู้ปฏิบัติมาเป็นผู้กำกับดูแลให้การสนับสนุนการดำเนินงานของภาคเอกชนยิ่งขึ้น โดยปรับปรุงระบบราชการให้เปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อเปลี่ยนแนวความคิดจากการบริหารราชการในลักษณะของการปกครองมาเป็นการบริหารราชการในเชิงการพัฒนา

รัฐบาลมุ่งเน้นปรับการบริหารราชการและวิธีการปฏิบัติงานให้รวดเร็ว โดยลดขั้นตอนการทำงาน และกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล งานงบประมาณจากส่วนกลางไปสู่หน่วยปฏิบัติ และสู่ส่วนภูมิภาค โดยจัดสรรเงินงบประมาณเป็นก้อนให้แก่จังหวัด เพื่อนำไปใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหาของประชาชน ควบคู่ไปกับการปรับปรุงมาตรฐานการครองชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจที่จะรักษาคณตัมัตวิความสามารถไว้ในราชการ ขณะเดียวกันรัฐบาลมีนโยบายที่จะยึดหลักระบบคุณธรรมในการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการเพื่อให้สามารถสร้างและสรรหาข้าราชการ ที่มีคุณภาพ มีชีวิตและกำลังใจในการทำงานตาม นโยบายของรัฐบาลได้ต่อไป

รัฐบาลมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และสนองตอบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เช่น แบ่งแยกงานจากกระทรวงเดิม จัดตั้งเป็นกระทรวง ทบวงขึ้นใหม่ อาทิ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงการค้าต่างประเทศ กระทรวงพลังงาน กระทรวงโยธาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงสื่อสาร และคมนาคม และทบวงตำรวจ เป็นต้น”

นโยบายนามธรรมอย่างนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบก็ต้องรับช่วงสานต่อให้เป็นรูปธรรมกันต่อไปละค่ะ

ตั้งคณะที่ปรึกษานายกฯ

เมื่อวันที่ 10 มกราคมนี้ พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ นายกรัฐมนตรีได้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ

และคณะที่ปรึกษา ทั้งหมด 5 คณะ รวม 32 คน คือ คณะที่ปรึกษาราชการฝ่ายบริหาร, คณะกรรมการกำหนดแนวทางการพัฒนารัฐวิสาหกิจ, คณะกรรมการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงบทบาทของระบบราชการในการพัฒนา, คณะกรรมการกำหนดแนวทางในการกระจายอำนาจ ท้ายสุดคือคณะกรรมการกำหนดแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

หน้าที่ของคณะกรรมการและคณะที่ปรึกษาที่ตั้งคราวนี้ ดูในภาพกว้างๆ คือการศึกษา วิเคราะห์ กำหนดกลยุทธ์และมาตรการในการปฏิรูประบบและกลไกราชการ รัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพดังนโยบายรัฐบาลที่ประกาศไว้ ซึ่งเป็นการมองในภาพรวม ทั้งด้านระเบียบราชการ การเงินและงบประมาณ ที่สำคัญคือการดึงประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองมากขึ้น ข้อเสนอเหล่านี้คงเสนอเข้าสู่สภาในสมัยหน้าพฤษภาคมนี้ ...ก็เป็นการระดมสมองนักคิดและนักวิชาการครั้งใหญ่อีกคราว ผลสืบหน้าเป็นอย่างไรจะได้รายงานผ่านทางที่นี้ ส.ก.พ.ต่อไป

สัมมนาเรื่องการแลกเปลี่ยนบุคลากร ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เป็นเรื่อง ที่เริ่มมีความสำคัญมากขึ้นทุกที เหตุเพราะความจำกัดในเรื่องทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอที่จะนำพาระบบให้ก้าวไกลไปทันรับความก้าวหน้าของโลกในอนาคต...แผนพัฒนากำลังคนภาครัฐในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 ได้ขานรับแนวคิดนี้ แล้วรับช่วงต่อโดยสำนักงาน ก.พ....การสัมมนาเรื่องระบบการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนฯ จึงเกิดขึ้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคมที่ผ่านมา ที่โรงแรมเอเชีย เป็นการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดของ อ.ก.พ.ฯ วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ นักบริหารและผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐและเอกชน โดยมีผู้แทนสื่อมวลชนเข้าร่วมรับรู้ด้วย งานนี้ท่านรองนายกรัฐมนตรี (นายบุญเหลือ ประเสริฐสุวรรณ) มาเป็นประธานเปิดการสัมมนาพร้อมยืนยันว่าจะ

สนับสนุนเรื่องนี้อย่างจริงจังต่อไป...ผลการระดมความคิดครั้งนี้สรุปได้ว่า การที่รัฐบาลกับเอกชนจะร่วมมือกันนั้นมีหลายวิธีการ จึงควรนำไปคิดให้เป็นระบบ โดยในเรื่องการแลกเปลี่ยนบุคลากรซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในความร่วมมือของทั้งสองภาคนี้ ควรมีการหาข้อมูลให้พร้อม เพื่อนำมากำหนดแนวทางให้ชัดเจนเกี่ยวกับสายงาน ระดับ คุณสมบัติของบุคลากรที่จะแลกเปลี่ยน และหน่วยงานที่จะมีหน้าที่กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะแลกเปลี่ยน ตลอดจนระบบจูงใจให้ผลตอบแทนกับบุคลากรกลุ่มนี้ ทั้งนี้ในระยะแรกอาจทำให้รูปโครงการทดลองก่อนแล้วค่อยขยายกันต่อไป.. เรื่องนี้สำนักงาน ก.พ. ได้รับมาเพื่อจะดำเนินการตามขั้นตอนกันต่อไป

เรื่องของตำแหน่ง

ในยุคดึกดำบรรพ์ 100 องค์ฯ สองแควไปเยี่ยมกรมราชทัณฑ์ สังเกตมหาดไทยเพื่อตั้งสติกันบ้าง กรมราชทัณฑ์วันนี้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งอธิบดี (นักบริหารฯ ระดับ 9) ให้เป็นตำแหน่งที่ 3 เพื่อรับผิดชอบการปฏิบัติราชการกองพัฒนาพฤตินิสัย กองแพทย์ตลอดจนเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ทั่วประเทศ เฉพาะที่เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยและการแพทย์...เพื่อสนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาคราชการกับภาคเอกชนในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจระดับจังหวัด ก.พ. จึงกำหนดตำแหน่งใหม่ในสำนักนโยบายและแผนมหาดไทย (กองพัฒนาประชากรและเศรษฐกิจสังคม) 11 ตำแหน่ง ให้รับผิดชอบงานเลขานุการคณะอนุกรรมการส่งเสริมและประสานงานกรอ. จังหวัด เป็นระดับ 3-5 ซึ่งบรรจุจากผู้จบปริญญาตรีส่วนใหญ่...เมื่อประเทศย่างเข้าสู่โลกอุตสาหกรรมหรือกึ่งอุตสาหกรรม เรื่องของพลังงานเป็นเรื่องสำคัญระดับเส้นโลหิตหล่อเลี้ยงประเทศ ดังนั้นจึงต้องเสริมให้มีกำลังคนในด้านนี้ให้มากขึ้น ก.พ. จึงกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มในสำนักงานพลังงานแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงาน เมื่อปลายปี 33 ที่สะดุดตามิ

ตำแหน่งรองเลขาธิการ (นักบริหารฯ ระดับ 9) เพื่อให้ดูแลงานโครงการโขง ชี มูล ส่วนตำแหน่งรองลงไปอีก 254 ตำแหน่ง ดูคร่าว ๆ มีทั้งวิศวกรระดับ 8, 7, 6, 3-5 เศรษฐกรระดับ 7, 6, 3-5 นิติกร 8, 3-5 นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสิ่งแวดล้อม นักธรณีวิทยา นอกจากนั้นเป็นตำแหน่งนายช่างได้ตำแหน่งไปมากมายล้วนอยู่ในสายวิชาชีพขาดแคลนทั้งสิ้น ก็น้ำหนักใจพอคุณะ... สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ อีกหน่วยงานที่ผู้คนเล็งเห็นความสำคัญมากขึ้นทุกวัน ก็ได้ตำแหน่งใหม่เป็นกรณีพิเศษ ในตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อม 3-5 รวม 4 ตำแหน่ง...เทคโนโลยีก้าวหน้าส่งผลให้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ขยายงานด้านศูนย์ข้อมูล ก.พ.จึงกำหนดตำแหน่งใหม่ให้ในงานนี้ 36 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลคลเคล้ากันไป... ตำแหน่งทดแทนลูกจ้างประจำ ที่ก.พ.กำหนดให้ในช่วงนี้ก็มีหลายแห่ง ด้วยกัน เริ่มที่ สภาพความมั่นคงแห่งชาติ หรือ สมช.. สำนักงบประมาณ และ ศาลอุทธรณ์ กระทรวงยุติธรรม ได้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1-3 แทนลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดไปหน่วยงานละตำแหน่ง... ส่วน กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ

ได้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา 1 ตำแหน่ง ในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดปัตตานีแทนตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ว่างและถูกยกเลิก...อีกข่าวกับ กรมทรัพยากรธรรมชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม ว่าวุฒาว่ากรมทรัพยากรฯ ทำแผน 3 ปีรอบที่ 3 ที่จะใช้ช่วงปีงบประมาณ 2533-2535 เสร็จเรียบร้อยแล้ว และ ก.พ. พิจารณานุมัติให้ใช้แล้ว ด้วยกรอบอัตราค่าจ้าง 2,711 ตำแหน่ง ตั้งแต่ธันวาคมของปีที่ผ่านมาสด ๆ ร้อน ๆ...ช่วงสุดท้าย ขอส่งท้ายด้วยข่าว กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงยักษ์ใหญ่และมีความสำคัญครอบคลุมทั่วประเทศ ในปีงบประมาณ 2534 นี้ ได้ตำแหน่งเพิ่มใหม่ไป 70 ตำแหน่ง ในศูนย์บำบัดรักษายาเสพติดภาคใต้ จังหวัดสงขลา สังกัดอยู่กับกองประสานการปฏิบัติการบำบัดรักษาผู้ติดยาและสารเสพติด ตำแหน่งใหญ่ ๆ ก็มีผู้อำนวยการกอง ระดับ 8, ผู้เชี่ยวชาญระดับ 7 หรือ 8, นักวิชาการสาธารณสุข, เภสัชกร, เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์, เจ้าหน้าที่อาชีวบำบัดพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค นอกจากนั้นเป็นการตัดโอนตำแหน่งมาให้อีกห้าสิบกว่าตำแหน่ง รวมเบ็ดเสร็จได้ตำแหน่งไปทำงานไปร้อยละตำแหน่ง... ข้อคิดเก็บตก"เกลียดผู้อื่น คือการทำร้ายตนเอง เพราะความเกลียดนั้นจะคุกรุ่นเผาผลาญสร้างความร้อนรนไม่สบายขึ้นในใจของผู้เกลียด ไม่ใช่ผู้ถูกเกลียด" สวัสดิ์ ●



อาจจะมียะไร มากกว่าที่ตาคุณเห็น There's generally more to things than meets the eye,



และก็อาจจะไม่มีอะไร มากเท่าที่ใจคุณรู้สึก and less to things than your emotions say.
วารสารข้าราชการ 10 Sigmund G. Ginsburg

ปัญหา ระเบียบราชการ

สำนักงาน ก.พ. บุญรอด สิงห์พัฒนาศิริ ประณูญ สุวรรณภักดี
กรมบัญชีกลาง ณรงค์ พหลเวชช์ เชิดชัย มีคำ

สวัสดิปีใหม่ครับ คอลัมน์ปัญหาระเบียบข้าราชการก็ขออวยพรให้ทุกท่านมีความสุขตลอดปี 2534 นี้ สำหรับฉบับนี้ก็เช่นเคยละครับมี 4 ปัญหาด้วยกัน ปัญหาแรกได้แก่เรื่อง การเลื่อนระดับข้าราชการ ซึ่งมีผู้สงสัยว่าการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 2 เป็นระดับ 3 โดยเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 3 นั้น จะกระทำได้ในกรณีใดบ้าง ปัญหาที่สองเป็นเรื่องการย้ายหรือโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ว่าข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ 2 (ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1) หากสอบแข่งขันเข้ารับราชการตามที่สำนักงาน ก.พ. จัดสอบแข่งขันได้ ดังนี้ จะขอย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งในสังกัดเดิมในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 และตำแหน่งดังกล่าวยังว่างอยู่ ตามที่ตนเองสอบแข่งขันได้โดยไม่ต้องรอเรียกบรรจุตามลำดับที่จะได้หรือไม่ และหากมีการเรียกบรรจุถึงลำดับที่ตนเองสอบแข่งขันได้แล้ว จะขอชะลอการเรียกบรรจุเพื่อรอการย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งในสังกัดเดิมที่คาดว่าจะว่างจะได้หรือไม่ ปัญหาที่สามคือ เรื่อง การร้องเรียนข้าราชการที่กระทำผิดวินัย มีข้อสงสัยว่า ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญได้กระทำผิดวินัย และได้มีการฟ้องคดีอาญาต่อศาล โดยศาลมีคำพิพากษาแล้ว ดังนี้ จะร้องเรียนข้าราชการผู้นั้นเพื่อเอาผิดทางวินัยได้หรือไม่ และมีอายุความในการร้องเรียนหรือไม่

ส่วนปัญหาสุดท้ายสำหรับฉบับนี้คือเรื่อง ข้าราชการถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด และมีการประนอมหนี้ ก่อนล้มละลาย ว่ากรณีจะเป็นการขาดคุณสมบัติการเป็นข้าราชการโดยถือว่ามิหนีสินทรัพย์ส่วนตัวหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่หรือจะเข้าลักษณะเป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว หรือเป็นการประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 81 หรือมาตรา 97 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 หรือไม่

การเลื่อนระดับข้าราชการ

ถาม

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ดำรงตำแหน่งระดับ 2 (ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1) ที่ได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่งขึ้น 3,400 บาท และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งระดับ 2 มาแล้ว 2 ปี จะสามารถคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ 3 ได้ทันทีโดยไม่ต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 3 คือขึ้น 4,020 บาท ใช่หรือไม่

2. กรณีการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 2 เป็นระดับ 3 โดยเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำ ได้นั้นใช้กับกรณีที่ต้องสอบแข่งขันได้ใช่หรือไม่ ใช้ในกรณีใดและตำแหน่งใด

ตอบ

1. กรณีตามข้อ 1 นั้น ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ 3 ได้ ทั้งนี้ผู้ที่เลื่อนตำแหน่งจะต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 3 คือขั้น 4.020 บาท ก่อน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 29 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2521 ส่วนกรณีการเลื่อนตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 9 ลงวันที่ 10 กันยายน 2533 นั้น เป็นกรณี การเลื่อนตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้เลื่อนตำแหน่งได้โดยเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่ง ซึ่งจะได้แก่การเลื่อนตำแหน่งนอกกระดบควบในตำแหน่งที่ว่างหรือ ก.พ. กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

2. กรณีการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ 2 เป็นระดับ 3 โดยเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำได้นั้นใช้กรณีการเลื่อนตำแหน่งช่วงแรกในระดับควบของตำแหน่งในสายงานเริ่มระดับ 2 เช่น เจ้าพนักงานธุรการ 2 วุฒิ ปว.ท. เลื่อนเป็น เจ้าพนักงานธุรการ 3 เป็นต้น

การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น

ถาม

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 2 สอบบรรจุในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2 ของสำนักงาน ก.พ. ครั้งที่ 1/2533 ได้ลำดับที่ 124 จะย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2 ตามที่สอบได้ และตำแหน่งดังกล่าวว่างอยู่ โดยไม่ต้องรอเรียกตามลำดับบรรจุ ได้หรือไม่

2. ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 2 สอบบรรจุในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2 ของสำนักงาน ก.พ. ครั้งที่ 1/2533 ได้ลำดับที่ 58 จะย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2 ตามที่สอบได้และเป็นตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างโดยไม่ต้องรอเรียกตามลำดับบรรจุได้หรือไม่ และถ้าหากถึงลำดับบรรจุแล้วจะขอชะลอการเรียกบรรจุเพื่อรอการย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งในสังกัดเดิมที่คาดว่าจะว่าง ได้หรือไม่

ตอบ

หลักเกณฑ์การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 12 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2533 นั้น ใช้สำหรับการย้ายหรือโอนข้าราชการซึ่งได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือโทเพิ่มขึ้นและไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือระดับ 4 มาก่อน ตัวอย่างเช่น ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 3 ต่อมาได้รับวุฒิปริญญาตรีบัณฑิตเพิ่มเติม และมีความประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งนิติกร 3 ซึ่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว กำหนดว่าจะต้องผ่านการสอบแข่งขันฯ ในตำแหน่งนิติกร 3 ก่อน และเมื่อสอบแข่งขันฯ ได้แล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งนิติกร 3 ที่ว่างอยู่โดยไม่ต้องรอนถึงลำดับบรรจุ สำหรับกรณีที่ถามไปทั้ง 2 กรณีนั้น มิใช่การย้ายหรือโอนข้าราชการไปดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือ 4 จึงไม่เกี่ยวข้องกันกับหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 12 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2533 แต่เป็นกรณีการย้ายจากสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 (เจ้าหน้าที่ธุรการ) ไปบรรจุแต่งตั้งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 (เจ้าพนักงานธุรการ) ที่สอบแข่งขันได้ ซึ่งทั้ง 2 กรณีดังกล่าวยังคงดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ถือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกล่าวคือจะต้องเรียกบรรจุตามลำดับที่ และบรรจุในตำแหน่งว่างที่มีอยู่ ซึ่งเมื่อถึงลำดับที่ที่ตนเองสอบได้แล้วจะต้องบรรจุในตำแหน่งนั้น ไม่อาจชะลอการเรียกบรรจุไว้ก่อนได้

การร้องเรียนข้าราชการที่กระทำผิดวินัย

ถาม

นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้ร่วมสอบ กัญชา กับนาย ข. ซึ่งเป็นราษฎร ต่อมานาย ก. ได้ชวนนาย ข. ไปหาอาหารรับประทานในตลาด โดยนาย ก. ได้ขับรถจักรยานยนต์ของตนเองไป และมีนาย ข. ซ่อนท้าย ระหว่างทางได้ถูกตำรวจทำการตรวจค้น และพบกัญชาที่ตัวนาย ข. 1 ห่อ ที่ใต้เบาะนั่งของ



รถจักรยานยนต์ของนาย ก. อีก 12 ห่อ นาย ก. และนาย ข. จึงถูกตำรวจจับกุมไปดำเนินคดี ตำรวจได้ทำการพิมพ์ลายนิ้วมือและถ่ายรูปไว้เป็นหลักฐาน ในการดำเนินคดีนาย ก. ได้แจ้งข้อปลอม และบอกให้นาย ข. ให้การว่านาย ก. เป็นราษฎร เพื่อผู้บังคับบัญชาของนาย ก. จะได้ไม่ทราบเรื่องนี้ โดยนาย ก. รับรองว่าจะออกค่าใช้จ่ายให้นาย ข. รวมทั้งเมื่อเสร็จคดีแล้วนาย ก. จะให้เงิน นาย ข. อีกก้อนหนึ่งด้วยแล้วนาย ก. และนาย ข. ได้รับการประกันตัวในวันนั้น ต่อมาตำรวจได้ฟ้องคดีนาย ก. และนาย ข. ต่อศาล ศาลได้พิพากษาลงโทษให้ปรับนาย ก. และนาย ข. เป็นเงิน 2,000 และ 800 บาท ตามลำดับ และให้รอลงอาญานาย ก. ไว้ 2 ปี คดีถึงที่สุด นาย ก. และนาย ข. จึงต่างคนต่างจ่ายค่าปรับเองหลังจากนั้นนาย ก. ก็ไม่ได้นำเงินค่าใช้จ่ายไปให้นาย ข. เลยแม้แต่บาทเดียว ทำให้นาย ข. ได้รับความเดือดร้อนเพราะต้องไปกู้เงินคนอื่นมาเป็นค่าใช้จ่ายรวม 2,700 บาท โดยนาย ข. ได้เอาบ้านของตนไปค้ำประกันไว้ และเจ้าของเงินก็เร่งให้ชำระหนี้อยู่ระหว่างนี้เองนาย ข. ก็ต้องคิดอาญาอีกคดีหนึ่ง ทำให้

นาย ข. เดือดร้อนมากขึ้นไปอีก จึงขอเรียนถามว่า

1. คดีที่ศาลมีคำพิพากษาไปเรียบร้อยแล้วคงที่กล่าวมานั้น นาย ข. จะร้องเรียนนาย ก. เพื่อเอาความผิดจะได้หรือไม่

2. ถ้าร้องเรียนได้ ความผิดของนาย ก. จะมีโทษอย่างไร

3. เมื่อศาลมีคำพิพากษาแล้ว จะมีอายุความในการถูกร้องเรียนหรือไม่ และมีระยะเวลาเท่าใด

ตอบ

1. กรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญ กระทำผิดวินัย ดังเช่นกรณีนี้ นาย ข. สามารถที่จะร้องเรียนนาย ก. ต่อผู้บังคับบัญชาของนาย ก. เพื่อให้พิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่นาย ก. ได้ ทั้งนี้ในการร้องเรียนอาจจะร้องเรียนด้วยวาจา (ไปพบด้วยตนเอง) หรือร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร (ทำเป็นหนังสือ) ก็ได้ ซึ่งในกรณีที่ร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรนั้น จะต้องระบุตัวผู้กระทำความผิด (นาย ก.) พฤติการณ์ต่างๆ ที่นาย ก. ได้กระทำความผิด ตลอดจนพยาน

หลักฐานอื่นๆ อย่างชัดเจนแน่นอน พอที่จะให้ผู้บังคับบัญชาของนาย ก. สามารถดำเนินการสืบสวนเรื่องดังกล่าวต่อไปได้ และในการลงชื่อผู้ร้องเรียนควรที่จะระบุชื่อและที่อยู่จริงเพื่อผู้บังคับบัญชาของนาย ก. จะได้ติดต่อสอบถามขอรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องที่ร้องเรียนได้ด้วย

2. กรณีนี้ นาย ก. ได้สืบทักขานและยังมีกัญชาไว้ในครอบครองอีก 12 ห่อ อีกทั้งปกปิดมิให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าคุณเองถูกฟ้องคดีอาญา และสัญญาว่าจะช่วยเหลือออกค่าใช้จ่ายให้นาย ข. แต่ก็มีได้ทำตามสัญญา ซึ่งกรณีจะเข้าข่ายว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงอันจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก หรือไม่นั้น คงจะต้องพิจารณาจากเกียรติของข้าราชการ ความรู้สึกของประชาชน และเจตนาในการกระทำว่านาย ก. ในฐานะที่เป็นข้าราชการเมื่อได้กระทำการดังกล่าวโดยเจตนาแล้ว จะเสื่อมเสียเกียรติมากไหม และคนทั่วๆ ไปเห็นว่าความประพฤติของเขาชั่วร้ายมากไหม หากเสื่อมเสียเกียรติของข้าราชการมาก และพฤติการณ์ก็ชั่วร้ายมาก ก็เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงอันจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก แต่หากไม่ถึงกับเสื่อมเสียเกียรติมากและเป็นการไม่ชั่วร้ายมากกรณีก็จะเป็นอย่างความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงซึ่งก็จะถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน แล้วแต่ความร้ายแรงของกรณี

3. อายุความทางวินัยนั้นไม่มี ดังนั้นการร้องเรียนว่าข้าราชการพลเรือนสามัญได้กระทำความผิดวินัยจึงไม่มีอายุความตามไปด้วย

**ข้าราชการถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์
เด็ดขาด และมีการประณอมหนี้ก่อนล้มละลาย**

ถาม

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้หนึ่งถูกเจ้าหนี้ฟ้องคดีต่อศาลเรียกให้ชำระหนี้โดยฟ้องเป็นคดีล้มละลาย ในที่สุดศาลได้มีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด และข้าราชการผู้

นั้นได้หาเงินจำนวนหนึ่งมาประนีประนอมกับฝ่ายเจ้าหนี้ได้ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จึงได้ยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อสั่งให้มีการประณอมหนี้และยกเลิกการพิทักษ์ทรัพย์ดังกล่าว ซึ่งศาลก็มีคำสั่งเห็นชอบด้วยการประณอมหนี้ และยกเลิกการพิทักษ์ทรัพย์นั้น ในกรณีเช่นนี้จะถือว่าข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติการเป็นข้าราชการพลเรือนเพราะมีหนี้สินส่วนตัว หรือเพราะเคยเป็นบุคคลล้มละลายตามมาตรา 24 (8) หรือ (9) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2518 หรือไม่

ตอบ

ปัญหาทำนองนี้ สำนักงาน ก.พ. เคยพิจารณาว่า กรณีเช่นนี้ข้าราชการดังกล่าวไม่ตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 24 (8) และ (9) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ส่วนรายการต้นสังกัดจึงไม่อาจสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้ ส่วนจะเข้าลักษณะเป็นการกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วตามมาตรา 81 หรือเป็นการประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามมาตรา 97 หรือไม่ เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณารายละเอียดข้อเท็จจริงแห่งกรณีประกอบกับตำแหน่งหน้าที่ราชการของผู้นั้นเป็นรายๆ ไป

อย่างไรก็ตามหากข้าราชการท่านใดเคยถูกศาลพิพากษาให้ล้มละลาย แม้ต่อมาจะพ้นจากการล้มละลายแล้วก็ตาม ท่านก็ยังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติการเป็นข้าราชการพลเรือนอยู่ตามมาตรา 24 (9) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งผู้บังคับบัญชาของท่านจะต้องสั่งให้ท่านออกจากราชการโดยพลันตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ก็คงจะต้องระวังกันหน่อยนะครับในเรื่องเป็นหนี้เป็นสิน ยิ่งงี้ก็ควรขวนขวายหาเงินไปชำระหนี้หรือตกลงกันให้เรียบร้อย อย่าให้มีเรื่องมีราวขึ้นมาไม่อันอาจจะยุ่งได้ในภายหลังครับ

อุกากรณ์ ก่อนทำผิด

กรรณิการ์ สุริยา

ในหมู่ลูกเสือความซื่อสัตย์และความสามัคคี เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้พวกเรารวมอยู่ด้วยกันได้ สำหรับข้าราชการไทย “ความสุภาพเรียบร้อย” และ “ความสามัคคี” แม้จะไม่ใช่ว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดแต่ก็เป็นความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องยึดถือและมีไว้ในเกล้าในพวก ซึ่งมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติไว้ว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อย และรักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ” อันทำให้เห็นได้ว่า ตามบทวินัยนั้น ความสุภาพและความสามัคคีจะต้องถือปฏิบัติหรือมีไว้ในตัวของข้าราชการทุกคนทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้า ลูกน้อง หรือเพื่อนซี้กัน จะถือว่าตนเป็นหัวหน้า แล้วเอะอะพาโว้ยเอากับลูกน้องอย่างไรก็ได้ ซึ่งก็เคยมีตัวอย่างมาแล้วที่หัวหน้าเคยถูกลงโทษเพราะไม่สุภาพกับลูกน้อง ส่วนความสามัคคีนั่นเล่า ท่านก็บอกไว้ว่า “สามัคคีคือพลัง” เราก็ต้องมีความสามัคคีกันอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม มิใช่ร่วมสามัคคีกันเบียดเบียนชาวบ้านหรือสามัคคีกันหนึ่กัน ถ้าเป็นอย่างนี้ก็ต้องสามัคคีรับโทษเหมือนกันและก๊วยถึงขั้นถือเป็นคำขวัญประจำใจว่า “รวมกันเราอยู่ แยกกัน...(เธอ) ตาย”

ฉีดยาฟรี ๆ

เรื่องนี้เป็นเรื่องของข้าราชการสองรายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมโรคสัตว์คุณชโลเป็นหัวหน้างาน และคุณมโนเป็นลูกน้อง ทั้งคู่จะหงุดหงิดกันด้วยเรื่องอะไรมาแต่เมื่อใดไม่มีใครในสำนักงานทราบรายละเอียด แต่เหตุการณ์ที่จะถูกลงโทษคุกเริ่มมาตั้งแต่ครั้งที่คุณมโนไม่สามารถลงชื่อมาปฏิบัติราชการได้ เนื่องจากในวันนั้นมาสายและคุณชโลก็กับสมุดเซ็นชื่อไว้ที่โต๊ะทำงานของตน คุณมโนก็ทำบ้านทักถึงเหตุที่ลงชื่อมาปฏิบัติราชการไม่ได้แล้วก็หายไปจากที่ทำงาน รุ่งขึ้นลาป่วยแถมอีกหนึ่งวันด้วยเหตุผลว่า ได้รับความกดดันจากหัวหน้าแต่คุณชโลไม่อนุญาตให้ลา เพราะไม่ใช่เหตุผล และให้เขียนใบลาใหม่ คุณมโนก็ไม่ยอมเขียน พอตักบ้ายคุณมโนไปถามเพื่อนร่วมงานว่ามีวัคซีนฉีดโรคกลัวน้ำไหม เพื่อนคุณมโนก็พาซื้อถามว่า จะเอาไปทำอะไรคุณมโนบอกว่าจะเอาไปฉีดหมาบ้า เผลอตอนนั้นคุณชโลได้ยินเข้า จึงเดินเข้ามาพูดว่า "คุณมโนไม่ต้องเอาไปฉีดให้คนอื่นหรือก ผมจะฉีดให้คุณเอง" แล้วต่างก็ได้เถียงกันด้วยคำที่สุภาพชนบอกว่าไม่สุภาพเรียบร้อยเลย และถูกลงโทษภาคทัณฑ์ทั้งสองราย (19/๘4/32)

อนุญาตหรือเปล่า

คุณกุศลอยากจะหยุดพักผ่อนสักวันสองวัน จึงได้ส่งใบลาให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา แต่เผลอช่วงนั้นเป็นช่วงที่โครงการของหน่วยงานอยู่ในระยะที่จะต้องออกปฏิบัติงาน ตรวจเยี่ยมราษฎร ชนิดที่จะขาดตอนไม่ได้ คุณฉลาดจึงไม่อนุญาตให้คุณกุศลลาพักผ่อน รุ่งขึ้นคุณกุศลก็ยื่นใบลาพักผ่อนอีก แต่คราวนี้ทั้งคุณฉลาดและผู้ช่วยต่างก็ไม่อยู่ ออกไปราชการนอกสถานที่จนกระทั่งหมดเวลาราชการ โดยไม่ได้กลับมาสำนักงานอีกเลย คุณกุศลก็เลยไม่ทราบว่าจะหยุดพักผ่อนได้หรือไม่ จึงหันเข้าหาเพื่อนเก่าที่ชื่อคุณสุรา จนกระทั่งยามวิกาลมาได้ทีแล้วก็เดินสะเปะสะปะไปบ้านคุณฉลาด พบภรรยาของคุณฉลาด ก็ตัดพ้อต่อว่าเรื่องการลาและถามว่าจะอนุญาตให้ลาหรือไม่เมื่อไม่ได้รับคำตอบที่พอใจก็เลยพูดจาข่มขู่จะทำร้ายภรรยาคุณฉลาดเป็นการตอบแทน ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าอย่างนี้ไม่ดีแน่แถมบางครั้งเมื่อดื่มสุรามึนเมาแล้วยังแสดงกิริยาก้าวร้าวกับเพื่อนร่วมงานอีกด้วย จึงลงโทษตัดเงินเดือน 10% เป็นเวลา 2 เดือน (2/33/32)

ไม่อยากให้ง่าย ก็ไม่ง่าย

คุณชินของอารมณ์เสียอย่างมาก เมื่อคุณนิตยหัวหน้า



งานไม่ยอมพูดสนับสนุนโครงการของตนในที่ประชุม เมื่อกลับมาถึงที่ทำงานก็พูดระบายอารมณ์ต่อหน้าเพื่อนร่วมงานและประชาชนที่มาติดต่องานในทำนองว่า ถ้าไม่รู้จักพูดแสดงความเห็นในที่ประชุมก็ไม่สมควรที่จะรับเบี้ยประชุม (!!!) และที่พูดไปอย่างนั้นก็ประสงค์จะให้คุณนิติไดยินด้วย แต่แหล่งข่าวไม่แจ้งว่าคุณนิติไดยินหรือไม่ หลังจากนั้นไม่นานคุณหนูแดงก็เดินถือบันทึกขออนุมัติจ่ายเงินค่าเบี้ยประชุมกรรมการมาให้คุณยืนยงเซ็นรับทราบ พอคุณยืนยงอ่านบันทึกเสร็จก็อารมณ์เสียหนักขึ้น และถ่มน้ำลายอยู่กับโต๊ะก็คงไม่เกิดเรื่อง แต่นักกลับลุกขึ้นถ่มน้ำลายใส่ต่อหน้าคุณหนูแดงผู้ไม่รู้โอ้อวดโอ้อวดและต่อหน้าชาวบ้านทั้งหลายอีกด้วย ทั้งนี้ทั้งนั้นก็เพราะในบันทึกดังกล่าวคุณนิติไดยินสั่งการให้ฝ่ายการเงินจ่ายเงินค่าเบี้ยประชุมถ้ามีเงินพอ แต่หากมีเงินไม่พอก็ขอรับรองบรรดากรรมการทั้งหลายซึ่งรวมทั้งคุณยืนยงว่ากรุณาได้รับเบี้ยเลี้ยงด้วยงานนั้นนอกจากคุณยืนยงจะอดรับเบี้ยประชุมแล้วยังถูกลดโทษตัดเงินเดือน 10% เป็นเวลา 2 เดือนอีกด้วยหาก (25/33/32)

แก้ผิด

คุณคณิตเคยถูกลดโทษทางวินัยเล็ก ๆ น้อย ๆ อยู่ครั้งหนึ่ง ถ้าหากจะทำลิ้ม ๆ เสียเรื่องก็คงเรียบร้อยไปแล้ว แต่คุณคณิตกลับเฝ้าคิดเคียดแค้นคุณวิธียุเป็นหัวหน้างานว่าเป็นต้นเหตุทำให้ตนถูกลดโทษ และพยายามหาทางแก้แค้นมาตลอด จนวันหนึ่งก็พบหนทางด้วยการชักชวนให้เพื่อนร่วมงานร่วมลงชื่อในหนังสือร้องเรียนกล่าวหาว่าคุณวิธียุไม่มีน้ำยาในการทำงาน ไม่ใช่กับบริหารมีอาชีพ (แะะ) ไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และอีกหลายอย่างที่ทำให้ความเสื่อมเสียให้แก่คุณวิธียุ แล้วก็ส่งหนังสือดังกล่าวไปถึงปลัดกระทรวง เมื่อมีการสืบสาวราวเรื่องก็ไม่ปรากฏว่าคุณวิธียุเป็นคนอย่างที่ถูกร้องเรียน ถามมาถามไปถึงได้ทราบว่าคณิตคิดเป็นหัวคะแนนในเรื่องนี้ นี่ก็เป็นตัวอย่างหนึ่งของการไม่รักษาความสามัคคี และคณิตเคยถูกลดโทษภาคทัณฑ์(5/5/30)

ของแถม

โดยที่รัฐบาลส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง หน่วยงานของรัฐก็จัดให้มีการเล่นกีฬาเป็นยาวิเศษขึ้นแทบทุกหนแห่ง เรื่องนี้ก็เกิดขึ้นในสนามกีฬานั้นแหละ ขณะที่มีการแข่งฟุตบอลคู่ชิงชนะเลิศ ระหว่างทีมสีแดงและทีมสีเขียว คุณสุขสันต์ซึ่งอยู่ที่ทีมสีเหลืองได้เข้าไปที่ขอบสนาม แล้วชวนคุณนพดลซึ่งเป็นลูกจ้างของหน่วยงานและเป็นนักกีฬาทีมสีแดง พนันต่อรองว่าทีมใดจะชนะ ระหว่างต่อรองคุณสุขสันต์ก็แสดงความสนิทสนมด้วยวิธีสลับไหล่และตบใบหน้าจนคุณนพดลต้องถอยหนี คุณสุขสันต์เดินตามไปด้วยความมั่นใจ เขาคิดว่าคุณนพดลกลัวว่าจะถูกหยอกอีก จึงสวนด้วยหมัดขวา 1 ที่ ถูกคุณสุขสันต์ล้มลงแล้วนักกีฬาทั้งหลายรวมทั้งผู้ชมก็ขุ่ลุมกันขึ้น คุณสุขสันต์ลุกขึ้นได้ก็ไล่ลงผู้ครอบครองบาดเจ็บไปหลายคนผู้บังคับบัญชาเห็นว่าคุณสุขสันต์เป็นคนก่อเรื่อง จึงลงโทษตัดเงินเดือน 10% เป็นเวลา 2 เดือน (15/30/31)

เล่นพิเรน

เช้าวันหนึ่งที่อากาศสดใส คุณรุจขึ้นมาทำงานแต่เช้า สักพักใหญ่ ๆ คุณวอนลูกจ้างประจำก็ตามขึ้นมาเพื่อจะเซ็นชื่อเข้าปฏิบัติราชการ แต่เผอิญลืมนำปากกาติดตัวมาด้วยก็ได้เอ่ยปากขอยืมจากคุณรุจซึ่งกำลังนั่งเขียนรายงานอยู่ใกล้ ๆ คุณรุจอยากจะให้ยืมหรือไม่ก็ไม่พูดออกมา กลับนั่งเฉยเสียคุณวอนได้เข้ามาเข้าชื่อออกปากขอยืมอีกหลายครั้ง ครั้งสุดท้ายมิได้เอ่ยปากเลย ๆ กลับเอื้อมมือมาจับข้อมือของหวงของคุณรุจ เป็นเหตุให้คุณรุจไม่ไหวสุดแรงเกิดเพราะเป็นหนแรกในชีวิตหนุ่มที่โดนกระทำการอย่างนี้ จึงลุกขึ้นใช้ไม้บรรทัดตีคุณวอนหลายครั้ง แต่ยังไม่พอใจจึงตบซ้ำ แล้วค่อย ๆ กอดอีกหนึ่งหมัด โทสะจึงค่อยคลายแล้วยอมรับโทษภาคทัณฑ์แต่โดยดี รายงานข่าวมิได้แจ้งว่าคุณวอนถูกลดโทษฐานใดหรือไม่ (23/37/31)

คู่เอก

หลังจากการพักรับประทานอาหารกลางวันแล้วข้าราชการทุกรายก็กลับเข้าทำงานตามปกติ คุณนิติหน้อย

ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานย่อยได้เดินไปที่โต๊ะคุณหญิงหนึ่งซึ่งเป็นลูกน้องตามสายงาน แล้วถือวิสาสะหยิบเอกสารราชการกลับไปนั่งอ่านที่โต๊ะทำงานของตน สักพักคุณหญิงหนึ่งก็เดินเข้ามานั่งโต๊ะแล้วไม่พบเอกสารฉบับนั้น ก็ได้สอบถามเพื่อนรอบข้างว่า ใครหนอมมาหยิบไปไม่บอกกล่าว พอทราบว่ายู่ที่คุณนิตน้อยก็ถือสมุดทะเบียนรับหนังสือราชการไปหาเพื่อให้เซ็นชื่อรับให้ถูกต้อง พร้อมกับต่อว่าต่อขานเล็กน้อย แต่คุณนิตน้อยไม่ยอมเซ็นรับ เพราะเห็นว่าคุณหญิงหนึ่งใช้วาจาไม่น่าฟังและตนก็เป็นหัวหน้างานด้วย จึงเกิดโต้เถียงกันเสียงดัง ร้อนถึงหัวหน้าสำนักงานต้องเข้ามาช่วยห้ามปราม แต่ไม่มีใครฟังใครคุณนิตน้อยถือโอกาสเป็นนักดบตีหมาดกระโดดเข้าตบหน้าคุณหญิงหนึ่งก่อน หลังจากนั้นก็พัลวันกอดปล้ำกันวุ่น กว่าเพื่อนฝูงจะ



แยกออกก็ทำเอาเหนื่อยหอบ แถมเอกสารราชการฉีกขาดอีกด้วย

ในฐานะที่คุณนิตน้อยเป็นหัวหน้างาน และเป็นผู้ก่อเหตุจึงถูกลงโทษตัดเงินเดือน 10% เป็นเวลา 2 เดือน ส่วนคุณหญิงหนึ่งที่ถูกลงหน้าก่อน โทษก็ลดหย่อนลงเป็นตัดเงินเดือน 10% เป็นเวลา 1 เดือน(33-34/28/32)

ลืมหืมตาไป

คุณณอมเป็นหัวหน้างานประเภทที่เรียกตนเองว่า “ลูกทุ่ง” จะพูดจาอะไรกับใคร ๆ (ที่เป็นลูกน้อง) ก็จะต้องมีสร้อยเสริมเข้าไว้เพื่อความสนิทสนม สำหรับลูกน้องที่เป็นชาย ทุกคนก็ได้ถือสาด้วยเข้าใจดีว่าเป็นลักษณะพิเศษของคุณณอม แต่สำหรับลูกน้องที่เป็นหญิงสาวทั้งรุ่นเก่าและรุ่นเฒ่าเมื่อถูกเรียกอย่างสนิทสนมว่า “ไอ... ค่อย” หรือ “นิง... อืด” ต่างไม่ค่อยจะพอใจ แถมบางครั้งยังล่วงเลยไปถึงเรียกชื่อบิดาของลูกน้องแทนชื่อตัวด้วย เมื่อมีความไม่พอใจเกิดขึ้นมาก ๆ ผู้บังคับบัญชาของคุณณอมก็ได้รับหนังสือมิได้ลงนาม กล่าวหาว่าคุณณอม นี่แสนจะไม่สุภาพเรียบร้อย ขอให้ส่งคนไปสืบหาข้อเท็จจริง เพื่อว่ากล่าวตักเตือนให้ด้วยเถอะ ผู้บังคับบัญชาก็รีบส่งคนไปสืบสาวราวเรื่อง เมื่อคุณณอมทราบว่ามีคนมาถามไถ่เรื่องนี้สยส่นตัวก็เกิดความไม่พอใจ ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มาสืบสวน แล้วแถลงให้ที่ประชุมทราบว่าเป็นคนที่ไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่เคยแม้แต่จะเรียกใครว่า ไอ... เลย ไม่เชื่อกันไอ้ชิตคูก็ได้

เรื่องนี้ก็จบลงด้วยความจริงที่ปรากฏชัด คุณณอมถูกลงโทษแค่ภาคทัณฑ์

การคัดเลือก เพื่อบรรจุบุคคล เข้ารับราชการ เป็นกรณีพิเศษ (ว 15/2533)

บัญญัติ สุภศิลป์ *

ความเป็นมาของ ว 15/2533

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการไว้เป็น 3 วิธี ดังนี้

1. โดยวิธีการสอบแข่งขัน ตามมาตรา 40
2. โดยวิธีการคัดเลือก ตามมาตรา 42
3. โดยวิธีบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิ ตามมาตรา 43

สำหรับในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา 42 นี้ มีบทบัญญัติว่า “ในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ผู้มีอำนาจตามมาตรา 44 อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด” จากบทบัญญัติตามมาตรานี้ ก.พ. ก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการได้โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 1006/ว 16 ลงวันที่ 9 กันยายน 2518 มี 4 กรณี คือ

1. กรณีบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนของรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ
2. กรณีบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลนที่ ก.พ. จะกำหนด
3. กรณีการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.พ. อนุมัติให้ส่วนราชการนั้นโดยเฉพาะ
4. กรณีอื่นๆ ที่ ก.พ. อนุมัติ

จากหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการดังกล่าวข้างต้นนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการคัดเลือก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามกรณี ข้อที่ 2 และกรณีข้อที่ 4 โดยกำหนดปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพต่าง ๆ ให้เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน สามารถคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้ โดยกำหนดอายุของการคัดเลือกเอาไว้แต่ละครั้งเป็นเวลา 2 ปี ครั้งสุดท้ายที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือก คือ ว 5/-2531 ซึ่งสิ้นสุดลง เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2533 ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ใช้คัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการใหม่ ซึ่ง

* นักวิชาการสอบ กองการสอบ สำนักงาน ก.พ.

ก.พ. ก็ได้อนุมัติและได้มีหนังสือเวียนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0705/ว 15 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2533 หรือที่เรียกสั้น ๆ กันว่า ว 15/2533 (ดูรายละเอียด ว 15/2533 แนบท้าย)

ว 15/2533 เปลี่ยนจากวิชาชีพที่ขาดแคลนมาเป็นคัดเลือกเป็นกรณีพิเศษ

เดิม ว 5/2531 ก.พ. ได้กำหนดปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพให้เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน ซึ่งสามารถดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ เมื่อสิ้นสุดอายุ ว 5/2531 แล้ว ก.พ. พิจารณากำหนดปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อให้เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนต่อไปอีก แต่ในการพิจารณาในครั้งนี้มีปัญหาเกิดขึ้น กล่าวคือ ในช่วงระยะเวลา 1-2 ปี ที่ผ่านมา บ้านเมืองเราเศรษฐกิจดีมาก ทำให้มีการขยายตัวในการลงทุนด้านต่าง ๆ มากมาย จนหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาสนองความต้องการของตลาดแรงงานในด้านธุรกิจไม่เพียงพอ และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ก็ไม่สามารถจะผลิตผู้สำเร็จการศึกษาตามที่ตลาดต้องการได้ทัน จึงเกิดมีการแย่งชิงตัวผู้มีความรู้ความสามารถกันมาก ด้วยเหตุนี้ข้าราชการจำนวนหนึ่งได้ถูกภาคเอกชนประมูลตัวกันไป โดยจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าราชการหลายเท่า จึงทำให้ข้าราชการต้องลาออกจากราชการกันมาก หรือที่เรียกกันว่าสมองไหล ข้าราชการที่ลาออกไปนี้จะเป็นข้าราชการ ที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการในระดับปฏิบัติการคือระดับ 3-6 ซึ่งถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการทำงานอย่างยิ่ง มีบางส่วนราชการที่มีข้าราชการลาออกก็เป็นจำนวนมากนี้ ทำให้ขาดคนทำงาน เป็นเหตุให้การทำงานไม่เป็นไปตามแผน ซึ่งอาจทำให้ราชการเสียหายได้ จึงได้มีการหาทางแก้ไขปัญหานี้ โดยจัดให้มีการประชุม และสัมมนาบุคคลที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการช่วยกันระดมสมองหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นดังกล่าว และมีข้อหนึ่งที่พบว่า เหตุของสมองไหลนั้นเนื่องมาจากค่าตอบแทนที่ทางราชการให้มีความแตกต่างกับภาคเอกชนอย่างมาก และวิธีที่จะแก้ไขในเรื่องนี้ก็ควรจะให้ค่าตอบแทน

แทนกับผู้ที่มีวุฒิที่ตลาดต้องการมากให้ได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงกันกับภาคเอกชน ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจ และรักษาให้ข้าราชการเหล่านั้นอยู่ทำงานกับราชการต่อไปได้ จึงทำให้เกิดมีโครงการที่จะให้ค่าตอบแทน กับกลุ่มผู้ที่มีวุฒิที่เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนที่ตลาดต้องการอย่างมากขึ้น และโครงการนี้กำลังอยู่ในระหว่างดำเนินการก็พอดีสิ้นสุดกำหนดอายุของวุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนที่ให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ดังนั้น เมื่อหมดอายุแล้ว ก.พ. จำเป็นจะต้องกำหนดปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพใดที่จะให้เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนต่อไปอีก เพื่อให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการต่อเนื่องกัน มิฉะนั้นจะทำให้เกิดปัญหาในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ปัญหาจึงเกิดขึ้นว่า ปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพใดบ้างที่จะให้เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนที่ ก.พ. จะให้ค่าตอบแทนก็ยังไม่แล้วเสร็จ และถ้า ก.พ. กำหนดปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ขาดแคลนเพื่อนำไปใช้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการใหม่เกิดแตกต่างกัน ก็จะก่อให้เกิดปัญหาวาทาไม่ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนเหมือนกัน แต่ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพในบางสาขาได้รับค่าตอบแทน และบางสาขากลับไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะตอบชี้แจงให้เป็นที่เข้าใจได้ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวนี ก.พ. จึงมีมติอนุมัติปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งของเดิมเคยกำหนดให้เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนตามกรณี 2 ของ ว 16 ปี 2518 เปลี่ยนไปเป็นให้คัดเลือกเป็นกรณีพิเศษ ตามกรณี 4 ของ ว 16 ปี 2518 และให้เรียกวิธีการคัดเลือกใหม่นี้ว่า "การคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ" หรือที่เรียกว่า ว 15/2533

วัตถุประสงค์ของ ว 15/2533

ก.พ. กำหนดหนังสือเวียนฉบับนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อแก้ปัญหาในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ เฉพาะตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้ใช้วุฒิของผู้ได้รับปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้า



รับราชการเป็นกรณีพิเศษ 24 สาขา

2. เพื่อเป็นการกระจายอำนาจให้ส่วนราชการต่างๆ ได้มีโอกาสในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการมากยิ่งขึ้น

3. เพื่อให้เกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว และประหยัดในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

สาระสำคัญของ ว 15/2533

1. กรณีที่ใช้

ว 15/2533 ใช้กับกรณีของการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการของผู้ที่ได้รับปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 24 สาขาที่ ก.พ. กำหนด

2. เงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือก

1. ก.พ.อนุมัติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520 ดำเนินการคัดเลือกบรรจุผู้ได้รับปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ รวม 24 สาขา ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้เข้ารับราชการได้เป็นกรณีพิเศษจนถึงสิ้นปีงบประมาณ 2535

เหตุผลของเงื่อนไขข้อนี้มีสาระสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก ต้องการให้ส่วนราชการมีอำนาจในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการได้เอง เพื่อความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว และประหยัด ประการที่สองคือ การกำหนดระยะเวลาการคัดเลือกเอาไว้จนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2535 เหตุผลที่กำหนดไว้จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2535 หรือเป็นเวลา 2 ปี ก็เพื่อให้ได้มีการตรวจสอบดูว่าในช่วงระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา มีปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพใดที่กำหนดไว้แล้วนั้นควรจะมียอะไรเปลี่ยนแปลงบ้าง โดยตรวจสอบจากแหล่งผู้ผลิตคือ สถาบันการศึกษาต่างๆ มีการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีวุฒิที่ ก.พ. กำหนดไว้นั้น จำนวนมากน้อยเพียงใด ผู้ใช้คือ ส่วนราชการต่างๆ มีความต้องการใช้ผู้สำเร็จการศึกษาดังกล่าวนี้น่ามากขึ้น หรือลดลง หรือถึงจุดอิ่มตัวแล้ว เป็นต้น

2. ผู้ที่ได้รับคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามข้อ 1 ต้องอยู่ในตำแหน่งที่ได้บรรจุเข้ารับราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น ยกเว้นกรณีลาออกจากราชการ

เหตุผลของเงื่อนไขข้อนี้มีอยู่ว่า ที่กำหนดไว้เป็นเวลา 1 ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นนั้น มีเหตุผลว่า

บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งแตกต่างกับการสอบแข่งขัน เมื่อได้เข้ารับราชการแล้ว น่าจะต้องมีข้อผูกพันในการทำงานกับทางราชการ และในข้อเท็จจริงอีกประการหนึ่งคือ ทุกคนที่เข้ารับราชการจะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่บรรจุนั้นเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน นอกจากนี้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการแล้วจะทำงานเลขที่ที่ไม่ได้ต้องการฝึกอบรมและ/หรือสอนงานกันพอสมควร แล้วจึงจะทำงานได้ เมื่อทำงานเป็นแล้วจึงน่าจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นอีกระยะหนึ่ง จึงจะคุ้มค่ากับที่ทางราชการได้ลงทุนไป ดังนั้นการกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกอยู่ในตำแหน่งที่บรรจุเข้ารับราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น จึงนับว่าเป็นระยะเวลาไม่มากเกินไป และมีเหตุผลอันสมควรด้วย

3. ให้นำบัญชีผู้เคยคัดเลือกได้ไว้ก่อนสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2533 ที่ได้รับปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพตามที่ ก.พ. กำหนดไว้นี้มาใช้คัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้ต่อไป จนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2535

เหตุผลของเงื่อนไขในข้อนี้ คือ มีหลายส่วนราชการได้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตั้งแต่เมื่อ 5/2531 และได้ประกาศการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกไว้แล้ว แต่บรรจุผู้คัดเลือกในขณะนั้นได้เพียง 1 หรือ 2 อัตราเท่านั้น ยังมีผู้ได้รับการคัดเลือกได้ค้างบัญชีอยู่อีก ดังนั้น จึงได้อนุมัติให้ส่วนราชการที่มีบัญชีคัดเลือกอยู่แล้ว สามารถจะนำบัญชีนั้นมาใช้คัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้ทันที โดยไม่ต้องดำเนินการคัดเลือกใหม่ให้เสียเวลา

ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือก

1. สรรวจอัตราว่าง

การสำรวจอัตราว่างเพื่อจะได้ทราบว่า มีอัตราว่างตำแหน่งอะไร จำนวนเท่าใด อยู่ที่กองไหน และในแต่ละตำแหน่งที่ว่างต้องใช้วุฒิอะไร

2. วางแผนดำเนินการคัดเลือก

การวางแผนดำเนินการคัดเลือกเป็นการกำหนดกิจกรรมตามขั้นตอนแต่ละกิจกรรมว่าจะเริ่มต้นเมื่อใด และสิ้นสุดเมื่อใด

สุดเมื่อใด มีผู้ใดเป็นผู้รับผิดชอบกิจกรรมนั้น ๆ

3. การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก

คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามประกาศรับสมัคร และขั้นตอนวิธีการคัดเลือก ตลอดจนกระทั่งควบคุมดูแลให้การดำเนินการคัดเลือกเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและยุติธรรม

4. การจัดทำประกาศรับสมัครคัดเลือก

การประกาศรับสมัครคัดเลือกมีวัตถุประสงค์ต้องการให้ผู้สนใจที่มีคุณสมบัติสมัครเข้ารับราชการ การประกาศรับสมัครมี 2 ลักษณะคือ ประกาศรับสมัครที่มีกำหนดระยะเวลาของการรับสมัครที่แน่นอน กับประกาศรับสมัครที่รับตลอดทั้งปี ในประกาศจะกำหนดรายละเอียดไว้ดังนี้ ชื่อตำแหน่งที่จะรับสมัครคัดเลือก คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (วุฒิ) ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง วันเวลา สถานที่รับสมัคร เอกสารที่ต้องนำมายื่นในวันสมัคร หลักสูตรวิธีการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้คัดเลือก และการบรรจุและแต่งตั้ง เป็นต้น

5. การรับสมัครคัดเลือก

6. การตรวจคุณสมบัติของผู้สมัคร

7. การสอบข้อเขียนหรือทดลองปฏิบัติงาน (ถ้ามี)

8. การสอบสัมภาษณ์ (ถ้ามี)

9. การกรอกและรวมคะแนน (ถ้ามี)

10. การขึ้นบัญชีผู้คัดเลือก

11. การบรรจุและแต่งตั้ง

12. การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ถาม - ตอบ

ถาม 5/2531 มีคำว่า ทาง ทุกสาขาวิชา แต่พอมาเป็น 15/2533 จึงไม่มีคำว่า ทาง เพราะเหตุใด

คำว่า ทางตาม 5/2531 ที่มีอยู่ตามเจตนารมณ์ตอนที่ออก 5 นี้ หมายถึง สาขาวิชา หรือวิชาเอกเท่านั้น แต่เมื่อคำว่า ทาง นี้ไปตรงกับคำว่า ทาง ในการตี



ราคาปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ ก.พ. กำหนดไว้ว่า ถ้าได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรอย่างนี้ให้ถือว่า เป็นปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางใดไว้ด้วย เพื่อสะดวกในการดำเนินการเกี่ยวกับการสมัครสอบแข่งขันและเพื่อให้ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง นอกจากนี้ถ้าปริญญา หรือประกาศนียบัตรใดที่มีปัญหาว่าจะเป็นทางใดหรือไม่อย่างใด ก.พ. ก็จะมีหลักในการตีความว่าเป็นทางใด โดยจะใช้วิธีนับหน่วยกิตที่ผู้นั้นได้ศึกษามาในทางนั้นๆ เป็นหลักเช่น ผู้ได้รับปริญญาตรีมาจะถือว่าเป็นปริญญา ทางใดทางหนึ่งหรือไม่ ก็นับหน่วยกิต ทางสาขาวิชานั้น ต้องได้ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต เป็นต้น ดังนั้นการใช้คำว่าทางใน ว 5/2531 จึงเกิดความสับสนและมีหลายส่วนราชการได้ขอให้สำนักงาน ก.พ. นับหน่วยกิตของผู้สำเร็จการศึกษาว่าจะเป็นทางนั้นได้หรือไม่ เพื่อจะได้นำไปใช้คัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ จึงเป็นการเพิ่มงานและผิดเจตนารมณ์ของหนังสือ ว 5/2531 ด้วย เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวนี้สำนักงาน ก.พ. จึงได้มีหนังสือ ว 7/2532 ชักชวนความเข้าใจกับส่วนราชการต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องทาง ตาม ว 5/2531 นั้น หมายถึง สาขาวิชาหรือวิชาเอก ดังนั้นในการกำหนดปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ใช้ในการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือ ว 15/2533 จึงได้ตัดคำว่า ทางออกไป เพื่อมิให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้นอีก

คำว่า ปริญญา ตาม ว 15/2533 นั้นหมายถึง ปริญญาอะไรบ้าง

หมายถึง ปริญญาตรีและปริญญาโท

ผู้สำเร็จการศึกษานุปริญญาในสาขาที่กำหนดไว้ตาม ว 15/2533 จะคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการเลยได้หรือไม่

ไม่ได้ เพราะผู้สำเร็จการศึกษานุปริญญา ในสาขาที่ว่าตรงกับ ว 15/2533 นั้น จะต้องพิจารณาหลักสูตรสาขาที่เรียนมาก่อนว่า จะเทียบเท่ากับประกาศนียบัตรที่ ก.พ. กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้น ผู้สำเร็จการศึกษานุปริญญาทุกสาขา หากจะคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการจะต้องหาหรือก.พ. ก่อนเป็นรายๆ ไป

ผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาหรือประกาศนียบัตรจากต่างประเทศ ที่มีสาขาวิชาหรือวิชาเอกตรงตาม ว 15/2533 จะคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้ทันทีหรือไม่

ไม่ได้ เพราะผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาหรือประกาศนียบัตรทุกสาขาจากต่างประเทศ แม้ว่าจะเรียนมาตรงสาขาวิชาหรือวิชาเอกตาม ว 15/2533 ก็ตาม โดยปกติแล้วจะต้องนำวุฒิที่สำเร็จนั้นมาให้ ก.พ. ตรวจสอบดูวุฒิก่อนและพร้อมกันนั้น ก.พ. ก็จะตรวจสอบด้วยว่าเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่สำเร็จมานั้นตรงตาม ว 15/2533 หรือไม่ ฉะนั้นเพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดและมีปัญหา ส่วนราชการต่างๆ จะต้องหาหรือ ก.พ. ก่อนทุกราย

ข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งนายช่างโยธา 2 ต่อมาได้รับปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์ สาขาโยธาเพิ่มเติม และมีความประสงค์จะขอย้ายสายงานไปดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา 3 แต่ย้ายไม่ได้เพราะไปติดขัดข้อกฎหมายของ ว 12 /2533 ที่ว่าผู้ย้ายสายงานจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ปัญหาของข้าราชการผู้นี้คือ วุฒิปริญญา วิศวกรรมศาสตร์ ก.พ. อนุมัติให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการ ไม่มีการสอบแข่งขัน เมื่อเป็นเช่นนั้น

แล้ว ข้าราชการผู้นี้ก็ไม่มีทางที่จะย้ายสายงานเป็นวิศวกร
โยธา 3 ได้เลย กรณีเช่นนี้จะมีทางแก้ไขอย่างไร

เรื่องดังกล่าวข้างต้นนี้เป็นปัญหาจริงและ ก.พ. ก็ได้
หาทางแก้ไขเรื่องนี้ไว้แล้ว โดยได้อนุมัติให้ผู้ได้รับปริญญา
ที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นกรณีพิเศษ ได้รับการยกเว้นให้สามารถย้ายหรือ
โอน ไปดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3
หรือ ระดับ 4 ได้เลยโดยไม่ต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้

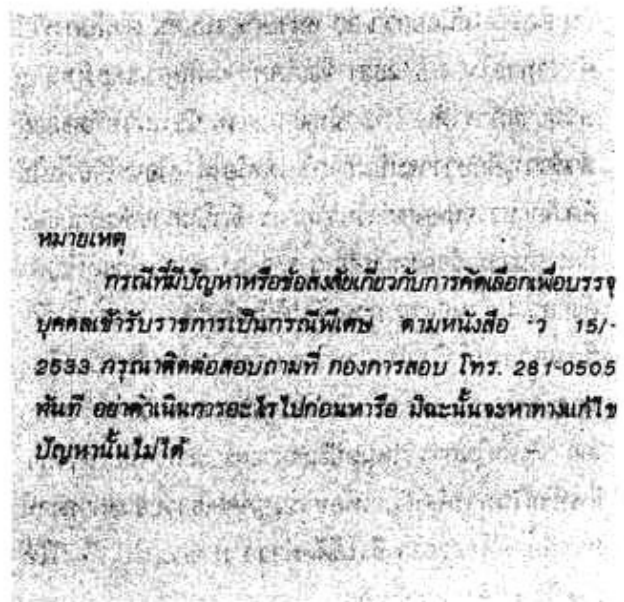
ข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งพยาบาลเทค-
นิก 2 ต่อมาได้รับปริญญาตรีการพยาบาลเพิ่มเติม ถาม
ว่าข้าราชการผู้นี้จะมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อน
ขึ้นดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 3 ได้หรือไม่

ข้าราชการผู้นี้มีโอกาสนับเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง
พยาบาลวิชาชีพ 3 ได้ ทั้งนี้เพราะ ก.พ. ได้อนุมัติให้ข้าราชการ
พลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ 1 หรือ ระดับ
2 ต่อมาได้รับวุฒิเพิ่มเติมและวุฒิที่ได้รับเป็นวุฒิที่
ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นกรณี
พิเศษ ก็ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 พิจารณาแต่งตั้งให้
ข้าราชการผู้นั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

ตามหนังสือ ว 15/2533 ได้กำหนดให้ผู้ได้รับปริญญา
วิศวกรรมศาสตร์ คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้า
รับราชการเป็นกรณีพิเศษ ปัญหาที่มีอยู่ว่า ผู้ได้รับ
ปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาโยธา จะ
อยู่ในข่ายที่จะได้รับการคัดเลือกตาม ว 15/2533 นี้หรือไม่
หากไม่สามารถคัดเลือกเข้ารับราชการได้ ปัญหา
ของผู้ได้รับวุฒินี้ก็คือ จะเข้ารับราชการไม่ได้เลย
เพราะคัดเลือกก็ไม่ได้ สอบแข่งขันก็ไม่มี แล้วจะให้ผู้ได้
รับวุฒินี้ไปทำงานอะไร

ผู้ได้รับปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขา
วิชาโยธาไม่ถือว่าเป็นปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์ สาขา

โยธาดำเนินหนังสือ ว 15/2533 ดังนั้นจึงไม่สามารถคัดเลือก
เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้ สำหรับกรณีที่ผู้ได้รับ
ปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาโยธา ที่มี
ปัญหาว่า คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการก็ไม่ได้ สอบแข่งขันก็
ไม่มีแล้วจะให้ไปทำงานอะไรนั้น เรื่องนี้คงจะตอบยากสัก
หน่อย แต่อยากจะขอเรียนอย่างนี้ว่า ในการผลิตปริญญา
อย่างใดอย่างหนึ่งออกมา สถาบันผู้ผลิตย่อมจะมีวัตถุประสงค์
ของการผลิตไว้สำหรับผู้ได้รับปริญญาตรี ครุศาสตร์
อุตสาหกรรม ถ้าพิจารณาแล้วจะเห็นว่า น่าจะมีวัตถุประสงค์
ของการผลิตเพื่อให้ไปสอนหนังสือตามสถาบันต่าง ๆ
ดังนั้น ผู้ได้รับวุฒินี้ก็น่าที่จะไปทำงานทำให้ตรงตาม
วัตถุประสงค์เสียก่อน คือ การไปเป็นอาจารย์สอนหนังสือ
อย่างไรก็ตามถ้ามีส่วนราชการใดประสงค์จะได้ผู้ได้รับ
ปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรม ซึ่งสามารถทำงาน
แทนปริญญา วิศวกรรมศาสตร์ได้ และหาผู้ได้รับวุฒิปริญญา
วิศวกรรมศาสตร์เข้าทำงานไม่ได้ ก็ให้ส่วนราชการ
นั้น ๆ ทำเรื่องหารือและแจ้งเหตุผล และความจำเป็นไปยัง
สำนักงาน ก.พ. เพื่อสำนักงาน ก.พ. จะได้นำเรื่องเสนอ
ให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติให้ส่วนราชการนั้นสามารถดำเนินการ
สอบแข่งขันหรือคัดเลือกจากผู้ได้รับปริญญาตรี ครุ-
ศาสตร์อุตสาหกรรม เข้ารับราชการแทนผู้ได้รับปริญญา-
ตรี วิศวกรรมศาสตร์ เป็นตำแหน่งนั้น ๆ ต่อไป



(สำเนา)

ที่ นร 0705/ว.15

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท. 10300

15 พฤศจิกายน 2533

เรื่อง การคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 1006/ว.16 ลงวันที่ 9 กันยายน 2518

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายชื่อปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. อนุมัติให้คัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับกรณีที่มีเหตุพิเศษซึ่งอาจคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ได้โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน มาเพื่อถือปฏิบัติ และหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้ก.พ.กำหนดกรณีอื่นที่อาจคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการได้ด้วยชั้น บัณฑิต ก.พ. มีมติ ดังนี้

1. อนุมัติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520 ดำเนินการคัดเลือกบรรจุผู้ได้รับปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ รวม 24 สาขา ดังปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้เข้ารับราชการได้เป็นกรณีพิเศษ จนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2535

2. ผู้ที่ได้รับคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการตามข้อ 1 ต้องอยู่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้บรรจุเข้ารับราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น ยกเว้น กรณีลาออกจากราชการ

3. ให้นำบัญชีผู้เคยคัดเลือกได้ไว้ก่อนสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2533 ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตามข้อ 1 มาใช้คัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้ต่อไป จนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2535

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่างๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิลาศ สิงห์วิสัย

(นายวิลาศ สิงห์วิสัย)

รองเลขาธิการ ก.พ. รักษาการในตำแหน่ง

เลขาธิการ ก.พ.

กองการสอบ

โทร. 281-0505

สำเนาถูกต้อง

(ลงชื่อ) สุจินต์ เรืองสวัสดิ์

(นางสุจินต์ เรืองสวัสดิ์)

นักวิชาการสอบ 6

รายชื่อปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. อนุมัติให้คัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

(เอกสารแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0705/ว.15 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2533)

1. ปริญญาวิศวกรรมศาสตร์
2. ปริญญาแพทยศาสตร์
3. ปริญญาเภสัชศาสตร์
4. ปริญญาทันตแพทยศาสตร์
5. ปริญญาสาขาวิชากายภาพบำบัด
6. ปริญญาสาขาวิชารังสีเทคนิค
7. ปริญญาสัตวแพทยศาสตร์
8. ปริญญาสถาปัตยกรรมศาสตร์
9. ปริญญาสาขาวิชากิจกรรมบำบัด
10. ปริญญาสาขาวิชาการวางแผนผังเมือง การวางแผนภาค
11. ปริญญาวิทยาศาสตรสาขารังสีเทคนิค
12. ปริญญาสาขาวิชาชีวเคมี
13. ปริญญาสาขาวิชาวัสดุศาสตร์
14. ปริญญาสาขาวิชาชีวอนามัย
15. ปริญญาเอกทุกสาขา
16. ประกาศนียบัตรเจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์และประกาศนียบัตรพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์
17. ประกาศนียบัตรต้นหนที่ 1 ประกาศนียบัตรต้นหนที่ 2 เรือเดินต่างประเทศ ประกาศนียบัตรนายเรือ ประกาศนียบัตรนายช่างกลเรือชั้น 2 และประกาศนียบัตรนายช่างกลเรือชั้น 3
18. ประกาศนียบัตรสาขาวิชาเคมีปฏิบัติการ หรือเคมีอุตสาหกรรม (เทคนิคการเคมี)
19. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาช่างภาพ
20. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาช่างพิมพ์หรือการพิมพ์
21. ประกาศนียบัตรพนักงานห้องปฏิบัติการชั้นสูตรโรค
22. ประกาศนียบัตรสาขาวิชาเคมีสิ่งทอ
23. ประกาศนียบัตรสาขาวิชากายอุปกรณ์เสริมและเทียม
24. ประกาศนียบัตร หรือปริญญาทางการพยาบาลเข้ารับราชการในตำแหน่งพยาบาลเทคนิคหรือ พยาบาลวิชาชีพ

การสรรหา และ พัฒนาคน ในระบบราชการ

สัมภาษณ์
ศาสตราจารย์สมพงษ์ จ๋วยศิริ
ที่ปรึกษาบริษัทโอเอสเอสภาคใต้สงขลา จำกัด



- อยากให้อาจารย์พูดถึงทัศนคติทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับการสรรหา

เมื่อก่อนนี้ไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการสรรหา กันเท่าไร แต่เดี๋ยวนี้เป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะคนดีคนเก่งหายากขึ้นทุกที เมื่อก่อนจะเลือกใครเข้าทำงาน จะรับสมัครบอกไปก็มากันเยอะแยะ เดี๋ยวนี้บางตำแหน่งเช่น นักบัญชี วิศวกร โฆษณาเป็นอาทิหมดเงินไป 7-8 หมื่น เยียบกริบ ไม่มีใครมาสมัครเลย แต่บางทีก็มีเหมือนกัน เห็นโฆษณา ทางหนังสือพิมพ์ก็โทรศัพท์ไปถามบริษัท ที่ต้องการคน บอกว่าไม่มีเวลาไปติดต่อเอง ขอสัมภาษณ์เจ้าของบริษัททางโทรศัพท์ เลยไม่ทราบว่ามีใครสัมภาษณ์ใคร เรื่องที่เขาถาม ก็เช่น มีผลกำไรไหม ไปเมืองนอกปิละก็หน มีลูกน้องกี่คน รถกี่ซีซี. อย่างนี้เป็นต้น สุดท้ายก็บอกว่าทำทางจะดี ถ้าสนใจจะติดต่อมาใหม่ ขอขอบคุณในความร่วมมือ แล้วก็วางหูเลย เป็นของธรรมดาเหลือเกิน ครับแบบนี้

- แสดงว่าในภาคเอกชนก็ประสบ การขาดแคลนทรัพยากรบุคคลเช่นเดียวกัน

ครับ ผมเขียนบทความลงหนังสือพิมพ์ บ้าง ไปบรรยาย ในโอกาสต่าง ๆ บ้าง เยอะแยะเรื่องสมองไหล เมื่อก่อนนี้นายจ้างจะพิจารณาประเมินลูกจ้าง ขึ้นเงินเดือน

ให้ จะว่าเป็นรายปี หรือ 6 เดือนก็ได้ เดี่ยวนี้ เด็กจบวิศวะใหม่ๆ เงินเดือน 7-8 พัน ภายใน 3 เดือนขึ้นเงินเดือนแล้ว เขาพูดกันว่า นายจ้าง กับลูกจ้างต้องเอาบุญแจ่มมือใส่ ถ้ามาทุกมาก็สบายดีหรือ แล้วก็ต้องคอยสังเกตสังเกตเห็นเย็บไปก็ใจไม่ดี บางทีขนาดเห็นลูกจ้างโทรศัพท์ พอนายจ้างเดินมาเขาวางหู ยังนึกว่าเขาหางานใหม่ อย่างนี้ก็มีเป็นเรื่องจริงนะครับ

- เมื่อภาวะเป็นอย่างนี้ จะหาคนได้ที่ไหน

ก็มันจะครับ บางทีเราคิดว่าเน่หากคนไม่ได้เหมือนกัน แต่ก็ไม่เสมอไป อย่าง ระดับกรรมการผู้จัดการทั่วไป เป็นคนไทยนะครับ แต่ทำงานให้บริษัทต่างดาว ก็เคยมีผู้อยากย้ายไปอยู่ที่ใหม่เพราะอะไร เขาบอกว่าขอให้สบายใจ ขอให้มีความรับผิดชอบในการทำงานบ้าง คนอย่างเรามันมีศักดิ์ศรี ไม่ใช่อยากมาเป็นข้าบ่อยู่อย่างทุกวันนี้ ผมถึงบอกว่า การสรรหาคนขณะนี้บ้านเมืองมันมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก มันไดนามิคมันหมุนเวียน ผิดกับเมื่อก่อนนี้มาก ฉะนั้นต้องมีการวางแผนในการรับคนให้ดี มีการคัดเลือกที่ดี

- ขอให้อาจารย์กรุณาให้แนวคิดเรื่องการวางแผนสรรหา

การวางแผน การเอาคนเข้าคนออกทางเอกชนเขาไปหามาจากภายนอกก็มี ภายในก็มี เอาคนเก่าขึ้นมาก็ได้ หรือไม่ก็ผ่านเอเจนซี่ซึ่งในปัจจุบันมีมาก หรือไปเลือกเสียเอง ขณะนี้ราชการลงไปควานเองในมหาวิทยาลัยใหม่ ไม่ เอกชนเขาจะแบ่งกันชัดเจนระหว่าง line กับ staff staff เป็นคนไปหา line เป็นคนตัดสินใจจะเอาใคร มี case เกิดขึ้นใน เอกชนนะครับ คือหัวหน้างานพบว่าลูกน้องที่รับเขามานั้นทำงานไม่เอาไหน จึงคืนมาที่แผนกบุคคล ถามว่าท่านเป็นแผนกบุคคลจะรับคืนไหม ไม่ครับ เพราะถ้า personnel เก่ง เขาคัดเลือกคนไว้เสร็จ คุณต้องการคนผมคัดจาก 100 คน เหลือ 10 คน ให้คุณเลือก 10 คน คุณเลือกเองแล้วคืนได้ไหม ไม่ได้ เอาออกไปเลย มัน control กันอยู่ ของราชการรับ

จากกองกลางไป ดีไม่ดีก็ต้องเอา เพราะ ไม่มีคน

อย่างบริษัทโอเอสสภาฯ ที่ผมเป็นที่ปรึกษาอยู่ รับสมัครครั้งละประมาณ 20 คน พวกจบปริญญาตรีนะรับเข้ามา ตกลงเงินเดือนกันเสร็จ 6 เดือนแรกเขาฝึกอบรมตลอดเวลา ส่งคุณไปอยู่แผนกนี้ 2 เดือน ไปอยู่โรงงาน 2 เดือน จนกระทั่งชอบงานตรงนั้น ฝากกับตัวมันพอดีกัน คุณก็อยู่ตรงนั้นถึงขนาดอย่างนั้นแล้วยังไม่อยู่ระหว่างทดลองไปเรื่อย ๆ ถ้าไม่พอใจซักอย่างก็ต้อง ออกเหมือนกัน ผมก็ให้ออก ขึ้นอยู่ต่อไปมีแต่ ข้างลงไป เราก็ข้า เขาก็ข้า มันไม่พอดีกัน

เดี๋ยวนี้มีระบบ pool ซึ่งเสียเงินมากแต่ก็ save กว่า เพราะเวลาคนขาด ถ้าคุณ ไม่ pool คนไว้ ต้องไปจ้างเขา แล้วผลผลิตเสียหายเท่าไร เดี่ยวนี้พอคนขาดเขาก็ส่งคน ไปแทนได้ทันที นั่ง pool ไว้เหมือนกับมีบ่อใหญ่ในสมัยนี้ นี่เป็นเรื่องการสรรหาที่เอกชนทำกัน ระบบ pool นี่ถ้าพูดกันเมื่อ 30 ปีก่อนเป็นเรื่องที่หัวเราะกัน แต่เดี๋ยวนี้เป็นสิ่งจำเป็น อย่างเช่นบัญชีหาคนไม่ได้ บัญชีก็จะยุ่งเหยิง ไปหมด

- เทคนิคในการคัดเลือกคนดีคนเก่งมีอย่างไร

ผมปัจจุมนิเทศและแนะแนวเด็กพอสมควร โดยเฉพาะเด็กที่จบแทบทุกมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ส่วนใหญ่ก็ไปสอน ๆ แล้ว เด็กเขาจะถามว่าจบแล้วจะหางานที่ไหน จะทำอะไร เราก็สอนวิธีต่าง ๆ แก่เขา ให้เขาหางานให้ได้ นอกจากนี้ก็มีตำราต่าง ๆ มากมายที่แนะนำเกี่ยวกับการสมัครงานมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งก็จัดปัจจุมนิเทศ ฉะนั้นเด็กสมัยใหม่เก่งขึ้นมากในการสัมภาษณ์ เขาว่านายจ้างต้องการคนเช่นไรและเขาก็ทำตัวให้เป็นเช่นที่นายจ้างต้องการ เขาฝึกกันมาเป็นขั้นเป็นตอนจำได้หมด อย่างเวลาสัมภาษณ์เด็ก บางคนบอกว่าข้อ 1 ข้อ 2 ยังไม่ถามเลย มาถามข้อ 3 ทำไม เพราะ เขาฝึกมาแล้วว่าถามอย่างนี้ต้องตอบอย่างนี้ ไปถามสลับข้อไม่ได้ เข้าใจนะครับ หมายความว่าถ้าเรายังใช้กลยุทธ์แบบเดิมในการ คัดคน คุณอาจโดนหลอกได้ พวกนี้เก่ง คือเก่ง ในเรื่องใบสมัครงานแต่ทำงานเก่งหรือไม่เก่ง ไม่รู้ เราอยู่กับเกมเหล่านี้ ที่มันเพราะถูกใจ



"คุณมาสมัครเข้าไปแล้วละ เรามีใบสมัคร
จะต้องพิจารณา มากกว่าพันราย แล้วละมัง"

"ถ้ายังงั้น ผมก็ขอสมัครตำแหน่งที่จะช่วย
ท่านพิจารณาใบสมัครพวกนี้แทนก็ได้ครับ"

คนสมัคร ดังนั้นอาจเสียหายก็ได้ คนดีไม่ได้งานทำ

โลกนี้กำลังมีอะไรเปลี่ยนแปลง เพราะ ฉะนั้นใน
การที่เราจะเลือกคนมาในขณะนี้ เราน่าคิดว่าการที่คุณได้
แต่คิด คิด เอาคนนั้นคนนี้เข้าทำงาน แล้วคนที่เราไม่ได้คิด
ละ ในตำราอเมริกันเขาเขียนชัดเจน คำว่า opportunity
หรือโอกาสของมนุษย์ที่เกิดขึ้น คุณไม่ให้เขาหรือ หมายความว่าอนาคตอาจต้องเข้าคิวกันทำงาน และคุณเลือก
ไม่ได้ ไม่มีสิทธิเลือก ดังนั้นในอนาคตเขาคิดเรื่องนี้มาก

เราเคยคลั่งไคล้ไหลหลงกับการสอบเข้ามหาวิทยาลัย
ว่าต้องสอบจึงจะเป็นธรรมแล้วผลเป็นอย่างไร สอบกัน
เกือบตายเป็นธรรมไหม คุณมีสตางค์ ลูกคุณกวัดวิชาตั้งแต่
อนุบาล กวดขึ้นไปจนเข้าได้ คนที่ลูกหัวดีแต่ ไม่มีสตางค์
ไม่กวัดวิชาใช่ไหม ไม่มีโอกาส ในเกาหลีนั้น อาจารย์
สอนพิเศษติดตาราง เขาถือว่าทำให้คนได้เปรียบเสียเปรียบ
กันเพราะตัวเป็นต้นเหตุ นี่มาคิด เวลารับคนเข้าทำงานดังนั้น
นักธุรกิจปัจจุบันนี้เริ่มมองแล้วว่า ถ้าเราให้โอกาสยังงี้ๆ
เขาก็เป็นคนไทย อยู่ในบ้านเมืองเราหน้าไม่สวยหางานไม่
ได้สมมตินะ แล้วเขาจะอยู่ที่ไหน เขาก็อยู่ในสังคมเรา
แล้วทำไมเราไม่ช่วยเขา ขณะนี้นายจ้างเริ่มมองในแง่
นี้แล้ว นำมาใช้ ถ้าจะ มองคนที่ด้วยโอกาส จบจากมหา-

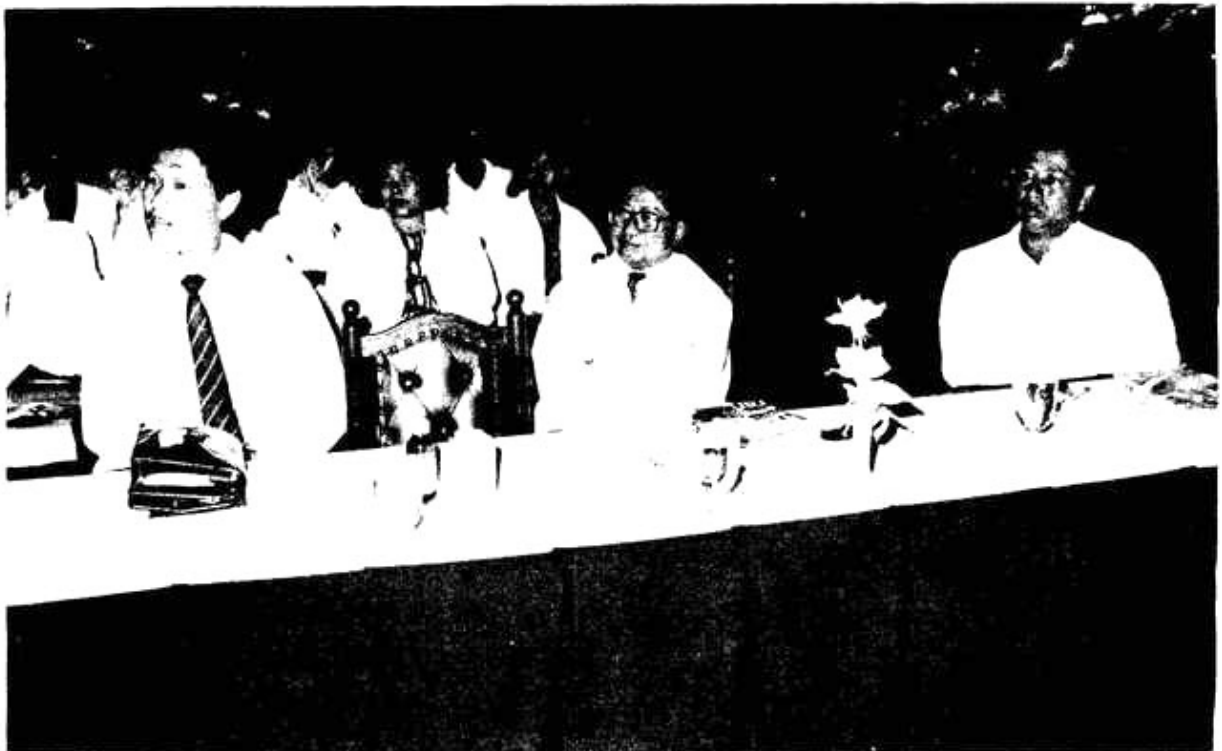
วิทยาลัย เปิด แต่มองเห็นแล้วว่าสู้งาน หวังว่าคงมาช่วย
ทำงานได้ คนที่ถูกรับเข้ามาก็มีความภูมิใจผู้เดิมที่ มัน reverse
กลับมาขณะนี้ ดังนั้นที่ คุณคัตๆนี้ มีโอกาสคัดจริง
ใหม่ น่าคิด

- ดูเหมือนในปัจจุบันงานจะหายากยิ่งขึ้น ทุกวัน
อาจารย์มีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการสร้างงาน
อิสระ

นี่เป็นทัศนคติของคนเรื่องงาน ผมไม่อยากเห็นนักวิชา-
การพอสอนเด็กบอกเราต้องหางานอิสระ การเป็นลูกจ้าง
หมายถึงเป็นขี้ข้า เพราะฉะนั้นก็อยากหางานอิสระที่ไม่เป็น
ขี้ข้าใคร ความจริงทางด้านธุรกิจ งานอิสระนั้น สมมติผม
เป็นลูกจ้างเขา ตอนนั้นเขาผลิตอะไรอย่างหนึ่ง เวลาผมทำ
ไปผมเห็นทางเห็นว่ามันมีธุรกิจที่เกี่ยวข้องจากอันนี้รอบด้าน
เลย เราก็ไปทำสิ่งที่เกี่ยวพันกัน เช่น เราขายน้ำตาล
น้ำตาลมาจากอ้อย แล้วขานอ้อย เอาไปทิ้งที่ไหน เราก็เอามา
ทำปุ๋ยซี งานที่เราคิดขึ้นโดย link กับงานที่เราทำอยู่ จึง
จะเรียกว่างานอิสระ จะไปคิดงานขึ้นมาใหม่เจ๋งทุกราย
เด็กจบปริญญาตรีใหม่ๆ บอกว่าพบ งานอิสระ เช่น ล้าง
ส้วม ขายปาท่องโก๋ ผมว่าไม่ใช่งานอิสระ เป็นงานชั่วคราว
เพื่อไม่ให้อดตาย ไม่ได้ล้างส้วมตลอดชีวิตหรอก อเมริกัน
เขาบอกจงทำในงานที่เรามีความชำนาญและต่อเนื่อง
กัน อย่าไปคิดใหม่ ๆ ขึ้นมา มันทำไม่ได้หรอก ไม่มีภูมิ
นี่ก็เป็นเรื่องของความรู้ในงานอิสระ

- ขอทราบเกี่ยวกับทัศนคติในการพัฒนาคน

ก็เปลี่ยนแปลงมากเช่นเดียวกันครับสมมติหาเข้ามา
ได้แล้วก็อยากยิงมหาศาล เริ่มตั้งแต่คนสอนก่อน คนไปสอน
ไปฝึกอบรมนายจ้างเขากำหนดเลยว่าให้สอนเรื่องอะไร
เรื่องนี้ไม่เอานำเนา มีการพัฒนากันเยอะแยะ บางบริษัทถ้า
ไม่ส่งไปอบรมลูกจ้างไม่อยู่ อย่างบริษัทผมก็จัดมินิ เอ็มบีเอ
รุ่นที่ 2 แล้ว รุ่นละ 60 คน เสียค่าใช้จ่ายรุ่นละล้านแปดแสน
รุ่นเดียว 3 เดือน นี่ 2 รุ่นเข้าไปเท่าไร 3 ล้านหกแล้ว
ยังลงเรียนมินิ เอ็มบีเอ อีกเยอะส่งไปเมืองนอกกลับมา



ออกก็เยอะ ซึ่งหลายบริษัทจ้างผมเขียนสัญญาเพื่อจะผูกมัดคนเขานอกอาจารย์มัดให้อยู่นะ เขาจะส่งคนไปเรียนหรือไปนอกนี้มัดให้อยู่ ผมรับรองสัญญาผมดันไม่หลุดหรอก มัดอยู่แต่ตัว มัดใจไม่อยู่ถ้าบริษัทไหนมีลูกจ้างที่ตัวอยู่กับเราแต่ใจไม่อยู่ งานไม่ทำ แกล้งสารพัด อะไรก็แล้วแต่เสียหายมหาศาล

- รูปแบบของการพัฒนา ฝึกรอบรม เป็นอย่างไร

นี่เป็นปัญหาใหญ่นะว่าจะจัดอบรมที่ไหน เมื่อไร วิชาที่อบรมมีอะไร วันหยุดอบรมก็ได้แต่ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด วันธรรมดาก็อบรมได้ แต่อย่าเย็นนะ เพราะกลับบ้านไม่ได้ต้องมีรถไปส่ง พออบรมแล้วก็ขอขึ้นเงินเดือน ขอปรับตำแหน่งอีก นี่เป็นปัญหาใหญ่ในปัจจุบัน และที่พวกเรานักวิชาการนั่งคิดกันอยู่ก็คือว่า หัวข้อหรือวิชาที่เราจะอบรมพัฒนานี้ อะไรดีขณะนี้ มีอยู่เรื่องหนึ่งที่อบรมมากคือทัศนคติของคน และคุณภาพชีวิต ให้มีความสุขในการทำงาน ยากจริง ๆ แต่ก็ มีอาจารย์เก่ง ๆ

ทางด้านจิตวิทยาหลายคนสามารถทำให้หัวหน้ากับลูกน้องที่ไม่ถูกกัน เข้าใจกันดี แต่ก็ไม่นานนะ 2-3 เดือนแรก หลังจากอบรมมาก็ดี พอเดือนที่สี่ก็ทะเลาะกันอีกแล้ว เพราะฉะนั้นก็ต้องหากลยุทธ์ในการพัฒนา กลยุทธ์บางอย่างก็เหมาะสมกับบุคคล ประเภทหนึ่ง แต่บางอย่างก็เหมาะสมกับบุคคล อีกประเภทหนึ่ง นี่เป็นทัศนคติที่ว่ามนุษย์ต้อง อบรมทุกด้าน ผมว่าเกี่ยวกับเรื่องทัศนคติของไทย น่าคิด เรามาวางโปรแกรมอบรมกันปีละหนึ่งแผนหลักในในห้วงอบรมเสียด้วยจะได้อะไร

โดยทั่ว ๆ ไป ในขณะนี้ทุกรูปแบบในการพัฒนา เขาแบ่งเป็น 2 พวก หนึ่ง เขาพัฒนาลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายจัดการ สอง เขาพัฒนาลูกจ้างที่เป็นฝ่ายปฏิบัติงาน ฝ่ายจัดการนั้นเขา มีวิธีการพัฒนาหลายวิธี ฝ่ายลูกจ้างเขาก็พัฒนาอีกอย่างหนึ่ง หลักสูตรห่างกันราวฟ้ากับดิน ในปัจจุบันที่เขาเพิ่งเล็งมากคือการพัฒนาคนระดับจัดการ เพราะฝ่ายจัดการต้องการมากเรื่องการพัฒนาแนวความคิด และการพัฒนาก็จะทำโดยไม่ให้รู้ตัว ไม่ให้เขารู้ ว่าถูกฝึกรอบรม เพราะถ้าฝึกรอบรมแล้วมีความ รู้สึกว่าเราคงทำ

อะไรผิด เราคงทำอะไรไม่ได้ นายเขาจึงอบรม หรือไม่นายก็กำลังจะล้างสมองเรา ดังนั้น จะทำอะไรไม่ให้กระเทือน อย่างนี้เขาเรียกว่ามีฝีมือในการฝึกอบรมเมื่อก่อนโน้นคนไทยไม่ค่อยประชุมกัน ประชุมกันไม่เป็น นายก็พูดอยู่คนเดียว ลูกน้องก็ครับผม ๆ เดียวนี้เราติดประชุมกันงานค้างถามว่าทำไมมันค้างอยู่อย่างนี้เล่า เขาบอกว่ายังไม่ได้ประชุม โอเคียไม่ออก นี่แสดงว่ากว่าเราจะสร้างความรู้สึกันนี้ได้มันเหมือนกันทำอะไรจะสร้างให้ลูกจ้างรู้สึกว่ามีอะไรจะมีการฝึกอบรมเสียที นี่เป็นเรื่องที่นายจ้างเห็นความจำเป็นมากขณะนี้ มากทีเดียว เมื่อก่อนถ้าไปฝึกอบรมเขาหาว่ายุ่ง เดียวนี้ถ้าไม่ฝึกอบรม เขาหาว่าเอาเปรียบไม่ให้ความรู้เขาเพราะเขาเห็นว่าให้การอบรม เป็นการ save cost ของนายจ้าง คือทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น โดยลดเวลาและค่าใช้จ่ายลงประหยัดเงินให้บริษัทได้มาก

- ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากไหม ในการฝึกอบรมและพัฒนาคน
ทางด้านเอกชน เปอร์เซนต์ฝึกอบรมสูงมากทีเดียว เมืองไทยเฉลี่ยแล้ว 30% ของค่าจ้าง นี่เป็นเรื่องจริงสวัสดิการที่ให้อีกคิดเป็น 30% ของค่าจ้างทั้งหมด เช่นบริษัทหนึ่งจ่ายค่าจ้าง 100 ล้านบาทต่อปี ยังต้องจ่ายสวัสดิการอีกประมาณ 30 ล้านบาทในปัจจุบัน หนักมากนะการบริหารพวกนี้ เมื่อก่อนนึกว่าทำบุญเดี๋ยวนี้เป็นเทคนิค เมื่อจ่ายแล้วจะต้องได้ผลพอสมควร ไม่ใช่ตำน้ำพริกละลายแม่ไก่ คำตอบแทนพวกนี้ต้องนำมาพิจารณา

- บทบาทของผู้บริหารในการสรรหาและพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรเป็นอย่างไร

ผมว่าปัญหาเรื่องการรับคนเข้ามา และปัญหาฝึกอบรมนั้น ขณะนี้เป็นปัญหาใหญ่ยิ่ง และเป็นงานที่ยิ่งใหญ่มาก งานบริหารคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นงาน routine ที่ต้องทำ สำหรับนักบริหารจะต้องทำ 6 เรื่องด้วยกัน คือ

เรื่องแรกทีเดียว ถ้าจะเป็นนักบริหารต้องวางแผน เป็น เรื่องคน หากคนเป็น คัดเลือกคนเป็น ถือเป็นเทคนิค

มหาศาล ถ้าใครทำเรื่องนี้ไม่ได้ เขาก็บอกว่าไม่มีฝีมือ

เรื่องที่สอง งานบุคคล ท่านได้มาแล้ว ท่านต้องฝึกอบรมและพัฒนา ได้มาแล้วยิ่งยากเย็นขึ้นใจนัก อย่างที่ผมได้พูดมาแล้ว

เรื่องที่สาม เรื่องค่าตอบแทนทั้งหลาย แห่ เงินเดือน สวัสดิการ ยิ่งกฎหมายประกันสังคมออกมา ก็กระทบกระเทือนข้าราชการ โดยทางอ้อม ทั้งที่ไม่เกี่ยวกับข้าราชการ

เรื่องที่สี่ ความปลอดภัยและสุขภาพ อนามัย ในขณะที่ก็เป็นเรื่องสำคัญ นักบริหารจะต้องทำเป็นด้วย

เรื่องที่ห้า แรงงานสัมพันธ์ เรื่องสไตรค์ หยุดงาน การเจรจาต่อรองต่าง ๆ และเรื่อง ที่หก ก็คือ การทำวิจัย

ทั้ง 6 อย่างนี้เขาถือว่าเป็นงานหลักที่ นักบริหารจะต้อง “เก่ง” และ “เป็น” ในปัจจุบันและมันแยกแยะกลยุทธ์ออกไปมากมายก่ายกอง

- การบริหารในปัจจุบันจะยึดหลักอะไร

ผมอยากให้ท่านข้าราชการได้อ่านหนังสือ In Search of Excellence ออกมาแล้ว 7 ปี แปลเป็นไทยแล้วด้วย ขายเล่มละ 40 กว่าบาท ในนั้นเป็นแนวความคิดที่คนอเมริกันเขียนขึ้นเพราะความภูมิใจ ไม่ว่าทำอะไรก็แพ้ญี่ปุ่น แพ้เยอรมันไปหมด จึงไปสำรวจมหาวิทยาลัยในอเมริกาที่ยังขึ้นหน้าอยู่ ว่ามีอะไรดีบ้าง แล้วสรุปเรื่องที่ดี ๆ ไว้ปรากฏว่านักวิชาการเมืองไทยทั้งหลายหลายหลังตั้งเลย ที่เราสอนคนเกือบตาย เขาบอกว่าไม่ใช่กันแล้วกลับมาใช้อย่างเก่ากันหมด อย่างเช่นสายงานบังคับบัญชานั้นไม่ strict เรื่องสำคัญบางอย่างอาจ strict แต่ถ้าอย่างอื่นแล้วจะกระโดดโลดเต้น จะผ่านหน้าใครแล้วแต่ขอให้เร็วขึ้น job description เราไม่มี ลูกจ้างบอกถ้าสมัย เดียวนี้มีเฉพาะงานหลักเท่านั้น งานอื่นไม่ต้องมี โกลีใครใครทำ ไม่ทำให้ออกด้วย อย่างเดียวนั้นยิ่งใหญ่เท่าไรยังไม่มียี่ห้อทำงาน เวลาทำงานไปสั่งที่โต๊ะลูกน้อง เขาเรียก Management by Walking Around กำลังฮิตตอนนี้ของไทยเรายังตำแหน่งใหญ่ยังมีห้องใหญ่ พนักงานอีกก็สูงขึ้นเรื่อย ๆ เวลา สั่งงานก็เรียกลูกน้องเข้ามาสั่งงานในห้อง

ผมบอกสมัยใหม่ทำงานดี ๆ ทำงานเต็มโต๊ะ งานเยอะ ๆ
อยากให้นายมาเห็น นายก็มานั่งคุย ก็ชม ขอบคุณมาก
ช่วยกันทำคนละไม้คนละมือ ปรีक्षाหาหรือกัน ก็ชื่นใจ
ยกเว้นเรากำลังโทรศัพท์เล่นหุ่นอยู่ นายมา เราก็ไม่
อยากให้อะไร โอเคเลยเหล่านี้อยู่ในหนังสือเล่มที่บอก ซึ่งเรา
คิดว่ามันโบราณใช่ไหม กลับมาหมดแล้ว เราจะอายุตัวเอง
นั่งสอยอยู่ปาว ๆ J.D. เขาไม่มีกันแล้วหรือเขาเลิกไป
ตั้งนานแล้วนะ ความคิดพวกนี้เป็นเรื่องที่ประกอบหลาย ๆ
อย่างให้เราคิด ถ้าเราวางแผนในการเอาคนเข้ามาที่ดี
ในกาพัฒนาที่ดี สิ่งเหล่านี้จะช่วยชี้แนะเรา

· อาจารย์พูดถึง พ.ร.บ. ประกันสังคม จะมีผลกระทบ
ต่อข้าราชการอย่างไร

คือการรับราชการสมัยโน้น ทั้ง ๆ ที่เงินเดือน
น้อย เราก็บอกน้ำซึ่มบ่อทราย ข้าราชการเขาหวังอะไร
เขาไม่ได้หวังเป็นใหญ่ เป็นโต เขาหวังว่าแก่แล้วจะมี
บำนาญ เจ็บไข้ ได้ป่วยก็รักษาได้ ขณะนี้เอกชนเขามีอะไร
ดีกว่าราชการแล้ว ตั้งแต่ providence fund ออกมา
นายจ้างจ่ายเท่านั้นลูกจ้างจ่ายเท่านั้นเข้ากองทุน
ทดแทน ถ้าทำงานแล้วเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ นานา รวมทั้ง
ตาย เขาก็รักษาพยาบาล จ่ายเงินทองเยอะเยอะ แล้วยิ่ง
กฎหมายประกันสังคมที่ออกมาใหม่นี้คลุมหมดเลย ลูกจ้าง
ในปัจจุบันนี้ กฎหมายไทยเพิ่งแก้ เมื่อเดือนตุลาคม
2532 วันแรกที่เข้าเป็นลูกจ้างทันที ไม่มีชั่วคราวไม่มีประจำ
แล้ว เป็นลูกจ้างเต็มตัวตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ต่อ
ไปบริษัทไหนมีลูกจ้างทุกพลภาพเขาก็ไม่เลิกจ้าง เขาก็
เข้ากองทุนประกันสังคม เลี้ยงต่ออีก 15 ปี ถ้าตายก็จ่าย
อีก ถ้าลาภมีภรรยา เป็นลูกจ้างทั้งคู่ก็ได้หมด สรุปแล้วการ
ให้ลูกจ้างทั้งประเทศอยู่ในกองทุนทั้งหมด จะกระเทือน
ราชการในอนาคต คนอาจบอกว่ารับราชการเมื่อก่อน
เหมือนน้ำซึ่มบ่อทรายเดี๋ยวนี้ข้างนอกเขาไม่ซึ่ม เขาไหลเลย

· เกี่ยวกับปัญหาสมองไหลในภาคเอกชน

เรื่องสมองไหลในปัจจุบัน คุณทุ่มเงินซื้อชิ ทุ่มทำอะไร ๆ



ถ้าเขาจะไปเขาก็ไป ยิ่งทู่ม ก็ยิ่งกระเทือนคนเก่าด้วยจริงไหม ดังนั้นในขณะนี้คนกำลังเฟื่องเลื่องทฤษฎี Motivation to work หมายความว่าคนทำงานที่หนึ่งทีใด ไม่ใช่เพราะเงินอย่างเดียว มันมีความพอใจตรงนั้น ตรงนั้นคืออะไร น่าคิดเช่น อาจจะ ใกล้บ้าน อาจจะสบายใจดี โอกาสจะก้าวหน้ามีมากเพราะมีเพื่อนอยู่ที่นั่น บางคนหนุ่ม ๆ ทุนอยู่ที่นั่นที่เงินเดือนน้อย เพราะมีโอกาสจะแต่งงานกับลูกสาวนายห้าง ฉะนั้นขณะนี้มักบริหารหรือนักวิชาการกำลังเฟื่องเลื่องมากกว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นได้มาจากอะไรบ้าง สิ่งที่ปรารถนาของคนสมัยนี้ไม่ใช่เงินไม่ใช่ทอง เงินทองมีครบแล้วเวลานี้สำหรับนักบริหารทั้งหลาย เดียวนี้แม้แต่คนงานก็เริ่มแล้วขอมีส่วนร่วมในการจัดการ นี่คือการที่ปรารถนาขณะนี้

ข้าราชการจะเป็นยังไงไม่ทราบ แต่เอกชนนั้นสิ่งที่ดึงดูดคนไว้ได้นั้นคือการได้ร่วมจัดการ ในประเทศไทยขณะนี้บริษัทอยู่ กลุ่มหนึ่ง 70% ลูกจ้างร้องขอจัดการโน่นจัดการนี้ บางทีถึงกับสไตรค์ขอเข้าร่วมจัดการ แต่ก็มีประมาณ 30% ที่บอกให้นายเอางาน คืนไปบ้าง เพราะมอบงานให้เยอะเหลือเกินบางบริษัทขณะนี้สวัสดิการไม่จัดเลย ให้เงินเป็นก้อน ลูกจ้างไปจัดกันเอง จะจัดรถรับส่งพนักงานร้านอาหาร นำเที่ยว กินเลี้ยงประจำปีๆ ละก็หนักก็ตามใจ ว่ากันเอง ลูกจ้างทำงานยากตอนนี้นายจ้างสบายลอยตัวหมดนี้เป็นทัศนคติ ฉะนั้นถึงให้เงินเดือนมาก ๆ ถ้าไม่มีสิทธิในการจัดการไม่มีส่วนร่วมอะไรไม่อยู่หรอก ราชการคงทำอย่างนี้ไม่ได้ แต่ ก็ไม่แน่ คำว่าช่วยจัดการไม่ใช่ทำทุกอย่าง หัวหน้ากองไม่ต้องสั่งเองทุกอย่าง บางเรื่องให้ลูกน้องจัดการดูแล มอบอำนาจไปอาจเป็นได้ขณะนี้

นอกจากนี้ในภาคเอกชนนั้น ตำแหน่งบางตำแหน่งโดยเฉพาะพวกจบปริญญาตรี ขึ้นไปเมื่อเข้าไปทำงานบริษัทต่าง ๆ แล้วเขามี career planning มีบันไดให้ไต่เลยนะ 5 ปีคุณต้องศึกษาเรื่องอะไร อบรมเรื่องอะไรมีบันไดเป็นขั้น ๆ ไว้ ถ้าบริษัทไหนไม่มี บางทีคนไม่ยอมทำ เขาบอกว่าผมไม่ขึ้นกับดวงไม่ขึ้นกับวาสนา ไม่ขึ้นกับใจนาย career planning นั้นราชการไม่มี แต่เอกชนเขามี

- ความเห็นเกี่ยวกับสมองไหลในภาคราชการ

เคยมีการสัมมนาเกี่ยวกับการขาดแคลนวิศวกร มีผู้จัดการใหญ่ของบริษัทแห่งหนึ่งซึ่งเป็นวิศวกร บอกว่าที่ขาดแคลนวิศวกรนั้นไม่จริง ผมเป็นวิศวกร ผมรู้ที่ขาดเพราะเราใช้ไม่เป็น งานบางอย่างไม่จำเป็นต้องเอาวิศวกรมาทำใช่ไหม เช่น เอามาคุมเครื่องโรงงาน ปวช. ปวส. คุมได้สบาย โรงงานหนึ่งวิศวกร 2 คนก็พอแล้ว น่าคิดว่าที่เราขาดแคลนในรายการกิตติ อาจจะไม่ขาด ที่มันขาดเพราะเราใช้ไม่เป็น เอาหมอบไปเป็นผู้ดำเนินการโรงพยาบาล เสียหมอผ่าตัดชั้นหนึ่ง ได้ผู้อำนวยการซึ่งอาจไม่ใช่ขยาย ด้านบริหารมาคนหนึ่ง หรืออย่างจบบัญชีเรียนมาแทบตายให้มานั่งบวบบัญชีเขาก็ไม่ทำแต่ถ้าคนออกแบบบัญชี คนสรุป คนอ่านคนวิเคราะห์ อันนี้ต้องจบปริญญา เราเอาคนจบปริญญามาทำบัญชีกันมากมาย เสียหายไหมเดี๋ยวนี้มีมากที่จบวิศวะ จบหมอ จบเภสัชฯ แล้วมาเป็นเซลล์เพราะรวยเร็ว ทัศนคติอย่างนี้บ้านเมืองจะถล่มทะลาย เพราะเราใช้ขาดหมดขาดวิศวะ ขาดเภสัชฯ อยู่ใช่ไหม นี่เป็นทัศนคติว่า คนไม่ขาด แต่คนไปทำอะไรบางอย่างหรือไม่เป็น

- การให้คนออก ในด้านเอกชนเป็นอย่างไร

แนวความคิดเกี่ยวกับเอาคนเข้าออก เริ่มต้นก็ต้องมีการวางแผนว่าต้องการใช้คนเท่านั้น ๆ ถ้าเกินก็ต้องเอาออก ถ้าขาดก็เอาเข้ามา แนวคิดนี้นักธุรกิจคิดอย่างไรหรือมีเหตุอะไรบ้างที่ทำให้เราคิดเรื่องนี้มาตั้งแต่เริ่มต้น ถ้าคนเกินและจะเอาออก ราชการอาจจะยาก แต่เอกชนในปัจจุบันนี้ยากยิ่งกว่าราชการ เพราะมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เข้ามา แม้แต่อำนาจจัดการของนายจ้างปัจจุบันที่จะเอาใครออก ใครเข้า ก็ต้องทำตามขั้นตอนเมื่อก่อนจ่ายเงินเดือน ๆ เดียวก็ออก เดียวนี้จ่ายก็เดือน ๆ เขาก็ไม่ออก ออกไปเดี๋ยวเดียวศาลก็สั่งกลับเข้ามา สมมติจะเอาคนออกนี้ คนอยู่มานาน ๆ กับคนเพิ่งเข้า เราอยากจะเอาใครออกก่อน เราอยากเอาคนที่อยู่นานออกไปก่อนได้ไหม ไม่ได้ คนเพิ่งมาใหม่ออกก่อนถ้าทั้งคู่ออกไป เวลากลับเข้ามาใหม่ใครกลับก่อน คนที่อยู่นานกลับก่อนออกทีหลัง

แต่กลับก่อน นี่เขาเรียก seniority เป็นเรื่องธรรมดา ในวงการ เป็นอย่างนี้ ไม่ใช่ง่าย

หรืออีกตัวอย่างหนึ่ง ผู้จัดการบริษัทแห่งหนึ่งเอื้อมระอา เหลือเกินที่คนมาสายว่ากล่าวแล้วไม่เชื่อ ออกประกาศ ต่อไปนี้ใคร มาสายจะไล่ออก ลงข้อประทับตราบริษัท ให้รู้ทั่วกัน แจกสำเนาให้คนรู้ด้วย หลังจากออกประกาศไปแล้วมีคนมาสาย พนักงานพิมพ์ดีดคนหนึ่ง ทำงานมา 6 ปี มาสายจะเอากับผู้จัดการพอดี ผู้จัดการสั่งไล่ออกตาม คำสั่งนั้น ถามว่าถ้าเขาออกแต่โดยดี จ่ายกี่เดือน ต้องจ่าย 7 เดือนครับ ไม่ใช่ 6 เดือน แต่ถ้าเขาไม่ยอมออกขึ้น ศาลแรงงาน ศาลจะตัดสินทันที คำสั่งที่ว่าใครมาสายให้ไล่ออกเป็นโมฆะ เพราะการจะไล่ออกได้ ครั้งแรกต้อง ตักเตือนด้วย วาจาก่อน ครั้งที่สองต้องเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นขั้นเป็นตอน ฉะนั้นการเอาคนออกยากมากในปัจจุบัน เป็นการสะท้อนไปถึงว่าถ้าเราเลือกคนมาไม่ดี ตอนเข้า ไม่ได้เลือกหรือเลือกไม่เป็น ตอนออกออกไม่ได้ ก็ตาย ไปด้วยกัน

ความรู้สึกของลูกจ้างต่อนายจ้าง ขณะนี้ก็เปลี่ยน ไปมาก ลูกจ้างบางคนเมื่อก่อนเฝ้าฟังใบบุญนาย ไปถาม เด็กเด็ยวนี่ซี เขาบอกผมไม่รู้สิเลย ไม่ใช่เทวดา ไม่มี ลูกจ้าง ก็ไม่มีนายจ้าง เราบอนนายจ้างเขามีอำนาจจะเขาบอก อยากจะใช้อำนาจให้ลั่นฟ้าไปอยู่ที่อื่น นี่แผ่นดินของเรา เป็นความรู้สึกที่จริง ๆ เป็นอย่างนี้ ไม่ใช่คุณจะมีมากดขี่ ข่มเหงสารพัดแล้วนายจ้างเขาก็ยอมรับว่าทำอะไรตาม ใจชอบนั้นเป็นไปไม่ได้ มีอะไรมาเกี่ยวข้องมากมาย

อาจารย์มองการสรรหาและพัฒนาคนใน ระบบราชการอย่างไร

ผมว่า ราชการก็ไม่ผิดไปจากเอกชนนัก ในด้าน ความรู้สึกนึกคิด แต่ในทางปฏิบัติ ทำไม่ได้ เราอยาก ได้คนที่เหมาะสมเข้ามา ผมยังเป็นห่วง เมื่อตลาดเป็น อย่างนี้ กฎหมายประกันสังคมออกมาแล้ว ตำแหน่งบาง ตำแหน่งมันหายาก แล้วคุณจะได้คนที่ไหนและคนเช่นไร มาทำราชการต่อไป ผมขอใจอาจารย์ท่านหนึ่งบอกไว้ ว่า เราสังเกตไหม เมื่อก่อนโน้น คนหัวดี มีพรสวรรค์ ก็เข้า

มาเรียนในกรุงเทพฯ สอบชิงทุนไปต่างประเทศ ต่าง ๆ นานา กลับมาเป็นใหญ่ ในปัจจุบันนี้รุ่นนั้นหมดไปแล้ว รุ่นปัจจุบันนี้เป็นใหญ่เป็นโต ก็หัวดีเหมือนกัน แต่เป็นพ่อค้า ต่อไปลูกพ่อค้าไม่เข้าทำงานราชการอาจเข้ามหาวิทยาลัย ไม่ได้เพราะมีโควตา เขาก็ไปดีทางพ่อค้า คนไทยที่เก่ง ๆ ที่จะเป็นใหญ่ก็หมดแล้ว ลูกพ่อค้าที่เก่ง ๆ ที่เป็นใหญ่ก็หมด แล้วถามอนาคตต่อไปคนที่จะมาเป็นใหญ่ ระดับอธิบดีจะ หาที่ไหน

เศรษฐกิจจะเป็นอย่างไรก็แล้วแต่ ราชการขณะนี้จะไม่ motivate อะไรมันเป็นลูกตุ้มอยู่ ให้คนหนึ่งไม่ได้ต้อง ให้หมด ความจริงแล้วรัฐบาลอยากจะทำให้เหลือเกิน คนที่ ทำงานหนัก ความรู้ดีต่าง ๆ มันให้ไม่ได้ เมื่อไม่ได้คนที่ดีและ ทำงานหนักก็ไม่ได้ด้วย ก็จะยุ่งตอนนี่ แล้วเราจะดึงคนมา รับราชการในอนาคตได้อย่างไรกัน บอกตรง ๆ ว่าจะขึ้นเงินเดือนอย่างเอกชนเขาก็ไม่ไหวจะให้อย่างปัจจุบันนี้ก็กักก่อน เกลือกินนะ มีคนไม่กี่คนที่จะเสียสละอย่างนี้ ไม่พอจริง ๆ ผมอยากจะรู้ ข้าราชการ ซี.8 ต้องมีรถยนต์ใหม่ มีแล้ว รถยนต์คันหนึ่งค่าใช้จ่ายต่อเดือนเท่าไร รถยนต์ส่วนตัว 5,000 บาทนี้ต้องถึงแน่ ค่าน้ำมัน ค่าซ่อม ค่า ทะเบียน แล้ว ซี.8 เงินเดือน เท่าไร รถยนต์คันหนึ่งก็หมด แล้ว ใครจะทนเดินได้เพราะเดินไม่ไหว เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ อยู่ บนความทุกข์ อนาคตจะทำอย่างไรราชการ เรา มา เรียนวิธีการ recruit คน จะเอาใคร มาทำงานลำบาก บางที่อยู่ราชการนาน ๆ ถึงจะเก่งอย่างไรก็แล้วแต่ เอกชน ไม่อยากรับ ถ้าเขาจะรับก็เมื่อเป็นประโยชน์ต่อเขา ยก เว้น อาชีพหมอ วิศวกร อาชีพอื่น ๆ ยาก บางคนออกไป แล้วน้ำตาเช็ดหัวเข้า เกียรติยศชื่อเสียงที่เขาเคยเคารพ นบนอบเป็นใจ เขาไม่แคร์คุณหรอก งานทำให้เขาไม่ได้ ตามเด็กไม่ทัน เป็นความรู้สึกที่เอกชนมีต่อราชการนะ

ในด้านการพัฒนานั้น เอกชนกำลังตื่นตัวกับการ ฝึกอบรมหลักสูตรหนึ่ง ที่เรียกว่า Train the Trainer แล้วคนที่เข้าอบรม คือพวก supervisor เอาหัวหน้า งานมาเข้าโรงเรียน เราสอนเทคนิคการเป็นครูเพื่อให้ กลับไปสอนลูกน้อง เป็นผลดีทางด้านจิตวิทยาลูกศิษย์ ไม่คิดล้างครู ดังนั้นเมื่อลูกน้องถูก train ด้วยหัวหน้า แล้ว

หัวหน้าทำตัวเป็นครู ที่ดี ก็เปลี่ยนจากคำว่าหัวหน้าเป็นครู ลูกน้องจะเรียกนายว่าครู สบาย มีความเคารพ ความเกรงใจ อยู่ในโอวาท ทึมเดียวกันดังนั้นเอกชนเปิดคอร์สพวกนี้มาก ฝรั่งเศสต้นเรื่องนี้ไทยทำมานานแล้ว โดยเฉพาะทหารเรือทหารเรือไม่เคยเรียกนายว่านาย ลูกน้องที่เป็นนายทหารด้วยกันจะเรียกนายว่าครู นายพูดกับลูกน้องก็ใช้คำว่าครู อันนี้เป็นศิลปะอย่างหนึ่งซึ่งฝรั่งเพิ่งค้นพบ แต่เราใช้กันมา นานแล้ว คนเราเป็นครูไม่ได้หมดทุกคน บางคนไม่

พูดด้วยซ้ำไป ก็ต้องหาวิชาครูให้เขา คนที่ทำเรื่องนี้คือฝ่ายบริหารงานบุคคล แต่เขาฝึกเองไม่ได้นะ ต้องหาครู ถ้าเป็นพนักงานขายก็ต้องหัวหน้าพนักงานเป็นคนสอน ตอนเปิดคอร์สนี้ใหม่ๆ ก็ยุ่งเหมือนกัน เพราะงานเขายุ่งไม่มีเวลา แต่พอเป็นครูแล้วก็ติดใจระหว่างเป็นครูเขาก็ดูลูกน้องด้วย รับผิดชอบใจคอ ก็เป็นประโยชน์มหาศาล ก.พ. อาจคิดเรื่องนี้ Train the Trainer ●



ทิพยประกันภัย
บริษัทดีเด่นแห่งปี
ประจำปี 2533
รับประกันวินาศภัยทุกประเภท



บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด

85/1 ถนนพระราม 9 เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 โทรศัพท์ : 2480059 (อัตโนมัติ 50 เลขหมาย)
โทรพิมพ์ : 21069 DHIPAYA TH, 21535 DHIPAYA TH, โทรสาร : (662) 2487849, 2487850

การสรรหา: คุณสมบัติที่สำคัญ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคคน (ในระบบราชการ)

พิมพ์วรรณ พงษ์สวัสดิ์



เป็นธรรมชาติของคน ตราบใดที่ยังมี ชีวิตอยู่ก็คิด... คิด...คิด ไปเรื่อย ๆ คิดในสิ่งที่ดี นำไปปฏิบัติแล้วเกิดผลก็มี คิดในสิ่งที่ดี แต่นำไปปฏิบัติแล้วพังไปเลยก็มี หรือคิด วางแผนชั่วร้าย ซึ่งไม่มีวันกลายเป็นดีไปตลอดชาติ ก็มี นี่เป็นเพียงบทเกริ่นที่ชี้ให้เห็นว่า แนวความคิดในเรื่อง ต่าง ๆ เปลี่ยนไปเปลี่ยนมาอยู่เสมอ จนบางครั้งก็วนกลับ มาที่เดิม แนวความคิดในเรื่องการบริหารก็เช่นเดียวกัน บางแนวความคิดจะเน้นทางด้านเทคนิคและประสิทธิ-

ภาพ แต่บางแนวความคิดจะให้ความสำคัญแก่ "คน" เพราะถือว่าเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดที่จะทำให้งานสำเร็จ

การให้ความสำคัญแก่ "คน" ในฐานะทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรนั้นได้เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาหลังยุคปฏิวัติ อุตสาหกรรม ในปี 1920 ได้มีการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์หลายประการภาระหน้าที่ในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเริ่มต้นจากการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การกำหนดค่าตอบแทน การฝึกอบรม

และพัฒนา เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ การวิจัยและประเมิน
กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จนถึงเรื่องการ
ให้ออกจากงาน และนักคิดรวมทั้งเจ้าแห่งทฤษฎีทั้ง
หลาย ก็ได้ให้ความสำคัญแก่การดำเนินงานแต่ละ
ด้าน มากบ้าง น้อยบ้างแต่ในระยะหลังนี้ได้หันมาเน้น
ความสำคัญในการ “ฝึกอบรมและพัฒนา” กันอย่างมาก
มายจนอาชีพ “ที่ปรึกษา” หรือ consultant นั้น ได้มี
บทบาทสำคัญขึ้นอย่างมากมาย บริษัทที่ปรึกษาคิดขึ้นอย่างมากมาย
ที่ปรึกษาคนหนึ่งอาจสังกัดอยู่หลายบริษัท ยิ่งถ้า
เชี่ยวชาญ ชำนาญ ชั่วโม่งบินสูง ชื่อเสียงกระฉ่อน ก็จะมี
“ค่าชั่วโม่ง” ที่แพงแล้วหนว ด้วยความอิจฉา

จริงอยู่ การพัฒนาเป็นสิ่งจำเป็นและ สำคัญยิ่งใน
การปฏิบัติงานปัจจุบัน คงไม่มี ใครที่อยากจะรักษาระดับ
การทำงานให้ดีและ มีประสิทธิภาพเท่าเดิม โดยไม่ดี
ขึ้นกว่าเดิม แต่การพัฒนาจะได้ผลหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับองค์
ประกอบหลายประการ คนที่มีศักยภาพ ที่ “ดี” และ
“เก่ง” “หรือค่อนข้าง” คืออยู่แล้ว แนวโน้มหรือผลที่จะพึง
หวังในการพัฒนาก็ จะมีอยู่ค่อนข้างมาก แต่ถ้าคนๆ
นั้นนอกจากจะต้องความสามารถแล้วยังมีทัศนคติที่
ไม่ยอมรับการพัฒนาด้วยก็คงหวังผลอะไรไม่ได้ ฉะนั้น
ผู้เขียนจึงเห็นว่า ญะแจดอกสำคัญ ที่จะนำไปสู่การพัฒนา
คน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระบบราชการจะต้องเริ่ม
จาก “การสรรหา” คือ ได้บุคคลที่มีศักยภาพ มีทัศนคติ
มีความตั้งใจและมีจิตใจที่จะ “รับราชการ” และ
“ทนทาน” อยู่กับราชการเสียก่อน

การสรรหานั้นหมายถึง วิธีการในการได้คนมา
ทำงาน ซึ่งรวมถึงทั้งการสรรหาภายในองค์กรและภายนอก
องค์กร ถ้าเป็น ในองค์กรก็อาจใช้วิธีติดประกาศ แจ้ง
เวียน ให้ทราบเกี่ยวกับตำแหน่งว่างหรืออาจดูจาก
ทะเบียนประวัติเกี่ยวกับความสามารถและ ความสนใจของ
บุคคล ถ้าเป็นภายนอกองค์กรก็อาจทำได้โดยการโฆษณา
หรือเสาะหาสอบถาม บรรดาผู้รู้จัก ใช้บริการขององค์
การจัดหางาน (head hunting) โอนคนมาจาก หน่วยงาน
อื่น เป็นต้น วิธีการคัดเลือกก็อาจใช้การสอบหรือการ
สัมภาษณ์ โดยใช้เทคนิค ต่างๆ เช่น ดูความรู้ความ
สามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน ความเหมาะสมระหว่างองค์การ

และตัวบุคคล โดยดูว่าบุคคลนั้นเหมาะสมที่จะทำงานนั้น
หรือไม่ และจะต้องคำนึงถึงผลในระยะยาวว่าผู้นั้นมีแรง
จูงใจที่จะทำงานมากน้อยเพียงใดด้วย

เพื่อเน้นความสำคัญของการสรรหา ขอยกคำพูด
ของคุณพจน์ อิศรเสนา ณ อยุธยา กรรมการผู้จัดการบริษัท
ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด ซึ่งได้ให้สัมภาษณ์ในหนังสือ
ประจำปี 2533 ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ.ว่า “บริษัทปูนซิเมนต์ไทย มีแนวทางการ
พัฒนาคนเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกคนดี เราใช้ระบบการ
คัดเลือกที่เข้มมาก ใช้ผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการฝ่าย ซึ่งมี
อาวุโสมาก มาทำการสัมภาษณ์เราต้องการ คนเก่ง แต่ไม่
จำเป็นต้องเก่งเลอเลิศ คือสามารถทำงานร่วมกับบริษัท
ได้ มีบุคลิก ทัศนคติที่เข้ากับคนได้ รู้จักปรับตัวให้ทันสมัย”

นอกจากบริษัทปูนซิเมนต์ไทยแล้ว บริษัทเอกชน
อื่นๆ ก็มีวิธีการสรรหาและคัดเลือกคนที่เข้มข้มเช่นเดียว
กัน สัมภาษณ์ แล้วสัมภาษณ์อีก ซึ่งเท่ากับเพิ่มอัตราการ
ถูกหลอกอีกหลายรอบ บางแห่งก็ใช้วิธีดูโหงวเฮ้ง ว่าคนๆ นั้น
รับเข้ามาแล้วจะทำให้บริษัทเฮงหรือเจ๊ง ซึ่งก็เป็นวิธีการที่
แปลก แต่ที่ประสบผลสำเร็จเพราะดูโหงวเฮ้งก็มีตัวอย่าง
มาแล้วมากมาย

หันมาดูในระบบราชการบ้าง การสรรหาบุคคลเข้า
มารับราชการนั้น ดูภาพทั่วๆ ไปแล้ว ก็มีการคัดเลือกที่
เข้มงวด เหมือนกัน มีทั้งสอบข้อเขียน ภาควิชาความรู้ความ
สามารถทั่วไป ภาควิชาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
แล้วยังมีการสอบสัมภาษณ์อีก จำนวนผู้สอบแข่งขันก็ไม่ใช่น้อย
แต่ครั้งที่ ก.พ. เปิดสอบเช่น ในการสอบแข่งขันครั้งที่
1/2533 ตำแหน่งบุคลากร 3 (ด้านการบริหาร) มี
ผู้สมัครสอบ 8,953 คน สอบได้ 294 คน คิดเป็นร้อยละ
3.28 ของผู้สมัครสอบ หรือตำแหน่งนิติกร 3 มีผู้สมัคร
สอบ 8,354 คน สอบได้ 304 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64
ซึ่งเป็นจำนวนที่น้อยมาก แต่ตำแหน่งต่าง ๆ ที่ ก.พ. เปิด
สอบนั้นเป็นตำแหน่งหลักๆ ที่ใช้ ในทุกกระทรวงทบวง
กรม เช่น ตำแหน่งนิติกร บุคลากร ดังที่กล่าวมาแล้ว นอกจากนี้
ก็มีตำแหน่งเศรษฐกิจ นักบัญชี เจ้าหน้าที่ทั่วเทศสัมพันธ์
 เป็นต้น ซึ่งสาขาเหล่านี้ไม่ใช่สาขาที่ถือว่า “ขาด
แคลน” ที่จะช่วยในการพัฒนาประเทศ ยุควิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยีก้าวหน้าเช่น ในปัจจุบันและอนาคต สาขาวิชาที่ขาดแคลนนั้น จะขอยกตัวอย่างเป็นบางวิชา เช่น วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ เกษตรศาสตร์ เคมีเทคนิค เป็นต้น

ฉะนั้น ก็มาถึงประเด็นสำคัญที่ว่าแล้วราชการจะสรรหามันสมองที่ขาดแคลน เข้ามาในระบบราชการได้อย่างไร ในเมื่อเขาเหล่านั้นได้ถูกจับจองตัวไปตั้งแต่ยังไม่สำเร็จการศึกษาก็มี คงทราบกันดีว่าบริษัทเอกชนที่ขาดแคลนหลายแห่ง ได้ไปคัดเลือกนักศึกษาในขณะที่ยังศึกษาอยู่หากเห็นแววก็จะยื่นข้อเสนอเลยว่า เมื่อสำเร็จแล้วจะรับเข้าทำงานทันที โดยมีอัตราเงินเดือนเท่าใด สวัสดิการอะไรบ้าง ยังเป็นบุญที่ความต้องการคนในภาคเอกชนมีน้อยกว่าราชการ มิฉะนั้นจะเหลือใครให้ราชการเลือก

แนวทางการสรรหาในทัศนะของผู้เขียนนั้น เห็นว่าควรจะเริ่มด้วยการแก้ไขปัญหามหาชน ซึ่งค่อนข้างกว้างมากและ ออกจะเป็นนามธรรม เพราะเกี่ยวข้องกับปัญหาสังคมวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม เสียก่อนแล้วจึงจะนำไปสู่แนวทางที่แคบลง เพื่อจะทำให้เป็นรูปธรรมขึ้น เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรง ในหน่วยงาน แนวทางดังกล่าวประกอบด้วย:—

1. การแก้ไขทัศนคติ ความพึงพอใจทางด้านวัตถุนิยม

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเยาวชนรุ่นใหม่ จริงอยู่ เครื่องอำนวยความสะดวกเป็นสิ่งจำเป็นมากในยุคนี้" แต่สิ่งที่หุหราบูฟฟ้า จนเกินความจำเป็นนั้นควรจะต้องมีขีดจำกัด ผู้ที่จะอบรมบ่มนิสัยได้ดีที่สุดก็คือ บิดา มารดาครูอาจารย์ พระ แต่ก็เป็นเรื่องที่ยากลำบากพอสมควรเพราะตัวแบบบางทีก็เป็นเสียเอง แม้แต่ในโรงเรียน จะเห็นข้อแตกต่าง ข้อเปรียบเทียบ อย่างชัดเจน ยกตัวอย่าง เวลา มีกิจกรรมของโรงเรียนซึ่งผู้ปกครองจะต้องเล่นบทบริจาคเงินตามแต่ศรัทธา จะเป็นการ สร้างอาคาร สร้างโรงยิม อะไรก็แล้วแต่ ลูกพ่อค้า อาจบริจาคได้เป็นแสนเป็นล้าน เพราะมีพลังในการบริจาคสูง ในขณะที่ลูกข้าราชการบริจาคได้แค่พัน แค่หมื่น เพราะ นั่นคือส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่แสนจะน้อยนิด อยู่แล้ว ฉะนั้น การเห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อ "เงิน" และ "วัตถุนิยม" ต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งที่ปลูกฝังกันมาตั้งแต่เล็กแต่น้อย

2. การแก้ภาพพจน์ความตกต่ำของระบบราชการ

สืบเนื่องมาจากข้อแรก ลูกข้าราชการ บางคนอาจตั้งใจอธิษฐานว่า เกิดชาติหน้า จันโดยขออย่าได้เกิดมาเป็นลูกข้าราชการ และตนเองต่อไปก็จะไม่เป็นข้าราชการ ลูกหลานก็จะไม่ให้เป็นข้าราชการ เพราะทำอย่างไรก็ไม่รวย นี่เป็นตัวอย่างที่ชี้ให้เห็นว่าแม้แต่เด็กเยาวชนรุ่นลูกยังมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อราชการ แล้วอะไรอีกล่ะที่ช่วยเสริมภาพพจน์ความตกต่ำของระบบราชการ ใส่ไปตั้งแต่ประชาชน พ่อค้า ข้าราชการ สื่อมวลชนต่างๆ โดยเฉพาะหนังสือพิมพ์ ได้เผยแพร่ความตกต่ำของระบบราชการอย่างมากมายมีทั้งการวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องที่จริงบ้างไม่จริงบ้าง แต่เรื่องที่ไต่ย่นจนดูหยาบเหวอะหวิวจะเป็น คำกล่าวที่ว่า ข้าราชการนั้น คือ "กระยาจกรุ่นใหม่" ข้าราชการคือ "ไม่ตาย" ข้าราชการ คือผู้ที่ทำงาน "เข้าขาม เย็นขาม" หรือทำให้ประชาชน "แสบใจ"

จะอคติหรือไม่ก็ไม่ทราบ แต่มีผู้รู้จักท่านหนึ่งให้ข้อสังเกตว่า ระบบธุรกิจกับราชการนั้นต่างกันลิบลับ ทั้งรายได้ แนวความคิด บุคลิกภาพ รายได้นั้นไม่ขอเทียบอยู่แล้ว แต่ที่น่าสนใจคือแนวความคิด ซึ่งทางด้านธุรกิจจับไว้มากกว่า เพราะต้องคล่องตัว และเปลี่ยนแปลงแข่งขันกันอยู่ตลอดเวลาขึ้นล่าช้าเพื่อนก็เอาไปกินเสีย ส่วนบุคลิกภาพนั้นก็น่าสนใจกว่า เขาบอกว่า แม้แต่ท่าทางเดินก็แตกต่าง นักธุรกิจ ก้าวฉับ ๆ แต่งตัวโก้ ผูกเนคไท ใส่เสื้อนอก ถิ่นกระเป๋าสตางค์ ยี่ห้อ แคมมิ Paclink อีกต่างหาก ในขณะที่คุณข้าราชการใส่เสื้อเปิดอก เสื้อกล้าม ไม่ใส่เนคไทไม่ผูก (เพราะอะไรคงทราบดีว่าพระอาทิตย์หมุนใกล้โลกเข้ามาทุกที และที่ทำงานก็ไม่มียับประมาณสำหรับติดแอร์) เวลาเดินจ้อง ๆ หน้าไม่มีน้ำหล่อเลี้ยง (ขอย้ำว่าเป็นการยกตัวอย่าง ไม่ได้หมายถึงทุกคน) ทราบได้ที่ภาพพจน์ดังกล่าวยังมีอยู่ ก็ไม่ใช่ ของง่ายที่จะรื้อฟื้น

ผู้เขียนเห็นว่าการแก้ไขต้องเริ่มจากตัว ข้าราชการเองก่อน ทำอย่างไรจะให้มีความศรัทธาทั้งที่ไม่ร่ำรวย (ไม่ร่ำรวยในที่นี้หมายความว่า สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้บนความต้องการ พื้นฐาน แต่ไม่หุหราบูฟฟ้าเพื่อเงินขอบเขต) ทำอย่างไรจะเป็นไม้หน้าทอน ที่มีชีวิตสดชื่น อยู่เสมอ เพราะดินอุดม ไม่เหี่ยวแห้งใกล้จะตาย เพราะท้อแท้ หมด



กำลังใจ ทำงานแบบ ฟาสต์ฟู้ด ไม่ใช่เข้าขาม เย็นขาม ถ้าแกที่ตัวเองได้ก่อนก็พอจะเห็นหนทางข้างหน้าบ้าง แต่การแก้ด้วยตนเองอย่างเดียวไม่มีทางสำเร็จ ตราบใดที่ยังไม่บรรลุความต้องการ พื้นฐาน บ้านยังไม่มีอยู่ จะให้มีหน้ามัสกิตศรี อยู่ได้อย่างไร แค่แบกหน้าไปกู้เงินแบงก์ก็หนัก พออยู่แล้ว ฉะนั้นเจ้าระบบคือรัฐบาลก็ต้องยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือในสิ่งเหล่านี้ด้วย ซึ่ง จะได้กล่าวต่อไป

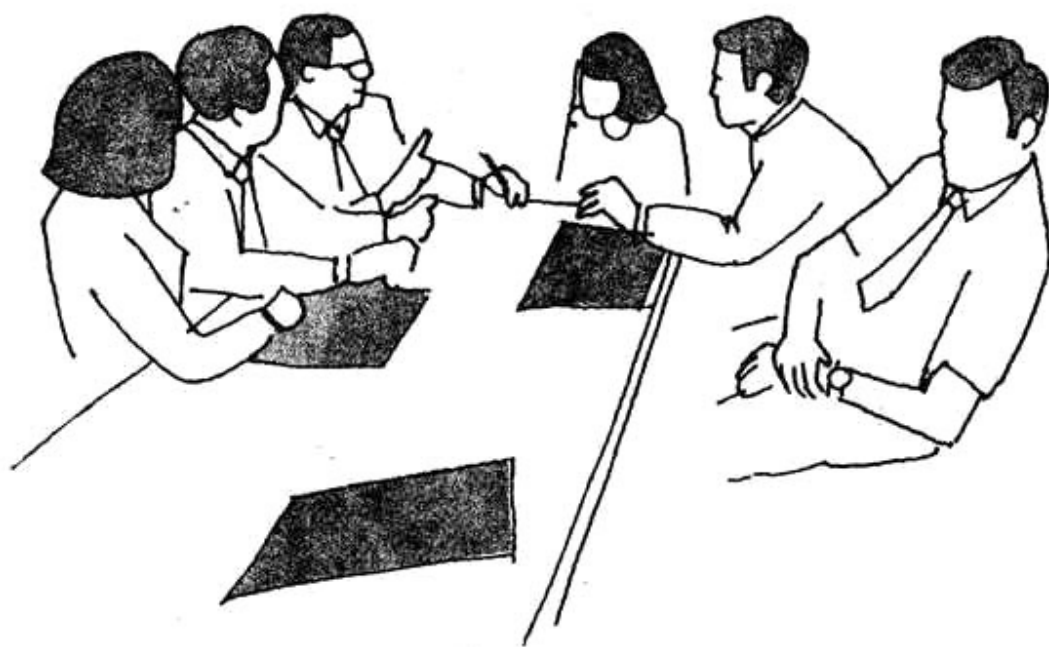
3. การสร้างสิ่งจูงใจให้อยากเข้ามารับราชการ

เมื่อพยายามแก้ไขภาพพจน์แล้ว สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อไปก็คือ การสร้างสิ่งจูงใจ ให้คนเก่งที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะในด้านที่ขาดแคลนเข้ามาอยู่ใน "ระบบ" บ้าง การสร้างสิ่งจูงใจนั้นอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น

- โฆษณา ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนสร้างภาพพจน์ที่ดี ในสหรัฐอเมริกา มีโฆษณาเชิญชวนให้เข้ารับราชการ โดยเฉพาะราชการทหาร ทั้งทางวิทยุโทรทัศน์วารสารสิ่งพิมพ์ ต่าง ๆ ว่าเมื่อเข้าไปแล้วดีอย่างไร ประโยชน์ที่จะได้จากการเป็นทหารมีอะไรบ้าง ซึ่งก็เป็นวิธีการจูงใจวิธีหนึ่ง

- ใช้วิธีหาคนเก่งโดยไป "ข้อน" เอามา จากสถาบันอุดมศึกษาในขณะที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา มีสิ่งล่อใจ เช่น ผู้ที่สอบได้คะแนน เฉลี่ย 3.5 ขึ้นไป จะมีสิทธิได้รับการบรรจุเข้ารับราชการโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน หรืออาจบรรจุได้โดยใช้เงินเพิ่มสูงกว่าปกติถ้าเป็นวิชาที่ "ขาดแคลน" หรือเป็นสาขาที่จำเป็น และต้องการในการพัฒนาประเทศ โดยกำหนดเป็นคราว ๆ ไป ทั้งนี้ต้องมีการแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เป็นการสอดคล้องกัน วิธีการเช่นนี้จะทำให้ทางราชการได้หวัะกั ไม่ใช่ได้หางะกัที่เหลือจากเอกชนเขาไม่เลือกแล้ว

ผู้เขียนได้อ่านพบหัวข้อ "เสนอระบบจ้างงานแข่งกับเอกชน หวังดึงอาจารย์ให้อยู่ ตัดมหา'ลัย" ในหนังสือพิมพ์เดลินิวส์ ฉบับวันที่ 8 ธันวาคม 2533 ซึ่งได้กล่าวถึงเรื่องที่ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน ปลัดทบวงวิทยาลัยได้บรรยายพิเศษในการประชุมสัมมนาของคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่า "ได้มีการเตรียมอาจารย์ทางด้านการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาเป็นเวลากว่า 30 ปีแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถสนองความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพได้ และเมื่อเร็ว ๆ นี้ได้มีการจัดสรรทุนเพื่อผลิต



อาจารย์ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นโครงการ ร่วมระหว่างจุฬาฯ และเทคโนโลยีฯ ลาดกระบัง ก็พบว่ามีทุนเหลือทุกปี ไม่มีใครมาขอรับทุน และยังพบว่าผู้ที่เรียนต่อระดับสูงๆ ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีแต่คนที่เป็อาจารย์และนักวิจัยเท่านั้น คนที่ทำงานอยู่ ในภาคเอกชนไม่ต้องการที่จะเรียนสูง เพราะความรู้ในระดับที่สามารถทำงานได้ก็เพียงพอแล้ว...นอกจากนี้ระบบการจ้างงานของราชการก็ไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเอกชนได้เพราะ ไม่มีแรงจูงใจหรือความตื่นตัวเท่าที่ควร ดังนั้น ดร.วิจิตรฯ จึงได้เสนอระบบการจ้างงานใหม่ให้กับรัฐบาลในการจ้างอาจารย์ที่มีความสามารถ ให้เข้ามาอยู่ในระบบราชการซึ่งเรื่องนี้ก็ต้องขึ้นกับรัฐบาลว่าจะยอมรับหรือไม่เท่านั้น โดยจะมีการพิจารณาจ้างในระบบใหม่เป็นรายบุคคล ซึ่งอยู่ในระหว่างรอการ พิจารณาจากรัฐบาล เพราะถ้าสามารถสร้างระบบการจ้างงานที่แข่งขันกับเอกชนได้ก็เชื่อว่าปัญหาคนลาออกจากระบบราชการและการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีคงไม่ประสบปัญหาขาดอาจารย์จนถึงขั้นวิกฤตอย่างที่เป็นอยู่ ผู้เขียนเห็นว่า ข้อคิดเห็นของท่านปลัดทบวงฯ นั้นเป็นเรื่อง ที่น่าสนใจมาก และก็คงจะต้องติดตามเรื่อง นี้ต่อไป

ใช้วิธีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานในระดับต่าง ๆ ได้ ที่เรียกกันว่าระบบเปิด (lateral entry) ซึ่งใช้กันอยู่ในประเทศ ต่าง ๆ เช่น ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา สวีเดน โดยเฉพาะในออสเตรเลีย ประชาชนมีความต้องการจะเห็นการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนหลักการของระบบคุณธรรม คือการบรรจุบุคคลในตำแหน่งใด ๆ ควรจะประกาศรับสมัครอย่างเปิดกว้าง ใครก็ตามที่มีคุณสมบัติตามที่ระบุไว้ในประกาศ ก็สมัครได้ แม้ตำแหน่งในระดับสูงก็ใช้หลักการเดียวกัน ชาวออสเตรเลียไม่เห็นด้วยกับการเลื่อนคนในขึ้นรับตำแหน่งแทน เพราะจะทำให้เกิดการเล่นพรรคเล่นพวกมีการปั่นคนสนิทมาสืบแทนทั้งอาจจะเป็นการช่วยกันปกปิดความผิดพลาดต่าง ๆ ที่คนเก่า ๆ ทำไว้ ทั้งยังทำให้หน่วยงานขาดความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งใหม่แก้ไขสิ่งเก่า การเปิดรับสมัครบุคคลจากภายนอกนี้ทำให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถ แสดงความกล้าหาญที่จะรับงานที่ ทำหายต่าง ๆ ไม่จมอยู่กับที่ สำหรับการประกาศรับสมัครงานนี้มีได้ประกาศโดยตัวหน่วยงาน ที่จะรับอย่างเดียว หรือสำนักงานข้าราชการพลเรือน ประมาณกึ่งหนึ่งเป็นการประกาศ โดยบริษัทที่ปรึกษาทางการบริหารต่าง ๆ ซึ่งได้รับอนุญาตให้ทำหน้าที่สรรหา

แทนหน่วยราชการและธุรกิจ เจ้าของอัตราว่างอีกต่อหนึ่ง

การจูงใจให้อยู่ในระบบราชการนั้น “เงิน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง เงินเดือนที่เพียงพอแก่การยังชีพ ก่อให้เกิด ปัจจัย 4 โดยไม่ต้องกู้หนี้ยืมสินมากมาย จะเป็นสิ่งหนึ่งที่เหนี่ยวนำข้าราชการดี ๆ ไว้ได้ ไม่ต้องคิดถึงบัญชี ก ข ค ง ให้อย่างถึงปี่ หรือสองปีก็ปรับอัตราตามค่าครองชีพโดยอัตโนมัติ อย่างเจ็บกริบ แต่ก็คงเป็นไปได้ยาก เพราะ “เราจน”

ผู้เขียนได้มีโอกาสสัมภาษณ์ข้าราชการสวีเดนบางคนก็ได้รับทราบเกี่ยวกับการใช้วิธี การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลในระบบเปิดเช่นเดียวกัน คือ ถ้ามีตำแหน่งว่าง ทั้งคนในองค์กรและคนนอกองค์กร หรือจากธุรกิจก็สมัครได้ และถ้ามีคุณสมบัติเหมาะสมก็จะ ได้รับคัดเลือกเข้าได้ทุกตำแหน่งเช่น ระดับผู้อำนวยการ (Director) การขึ้นเงินเดือนก็เป็นไปตามลักษณะยืดหยุ่น ข้าราชการคนหนึ่งอาจได้ขึ้นเงินเดือน 5% แต่อีกคนหนึ่งอาจได้ขึ้น ถึง 15% ถ้ามีผลงานดีเด่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน แต่ต่ำสุดก็ ไม่ควรจะมีใครได้น้อยกว่า 3% ที่น่าสนใจคือ ตั้งแต่เดือน ม.ค. 33 เป็นต้นมา แต่ละหน่วยงานสามารถกำหนดอัตราเงินเดือนภายใน หน่วยงานเองได้ โดยต้องอยู่ภายใต้ข้อจำกัด ของงบประมาณเมื่อถามถึงระบบจูงใจของเขา ว่ามีอะไรบ้าง เขาก็ตอบมาหลายอย่างว่ามีระบบการพัฒนาคน การให้มีส่วนร่วมในการทำงาน การให้เงินเดือนแบบยืดหยุ่น ฯลฯ แต่สิ่งที่เขาเห็นว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด ก็คือ “เงิน” นั่นเอง

เมื่อมาดูว่าข้าราชการของเขาก็ประมาณ 1.5 ล้านคน (ทั้งที่ทำงานกับรัฐบาลกลางและ ท้องถิ่น) เทียบกับของเราล้านกว่าคนเช่นเดียวกัน ทำไมข้าราชการของเขาจึงไม่ประสบ ปัญหาค่าครองชีพมากนัก ทั้ง ๆ ที่ต้องเสียภาษีสูงถึง 80% อาจจะเป็นเพราะ “เขารวย” นอกจากนี้ยังมีระบบที่รัฐให้การช่วยเหลืออื่น ๆ อีก เช่น ระบบประกันสังคม เป็นต้นเป็นที่น่าสังเกตว่าในหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสวีเดน มีอัตราการโยกย้ายหรือลาออกน้อยมาก

4. การสร้างศรัทธาให้อยากอยู่นาน

ได้คนดีมาแล้วก็ไม่ใช่ว่าจะปล่อยให้ เขาดีไปตามมี

ตามเกิดจะต้องสร้างศรัทธาความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และราชการให้ได้ ระบบ ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่ไม่เหมาะสม ทันสมัยก็ต้องแก้ไขปรับปรุงโดยรวดเร็ว การกระจายอำนาจ การมอบอำนาจโดยเฉพาะในเรื่องการอนุมัติ ใช้จ่ายเงินทองถือว่าเป็นเรื่องที่เป็นศักดิ์ศรี มีหน้ามีตาพอสมควร ในระบบธุรกิจการอนุมัติใช้จ่ายเงินค่อนข้างคล่องตัว ระดับผู้จัดการฝ่ายอาจอนุมัติให้จ่ายเงินเป็นแสน ๆ บาทได้ ในขณะที่ระบบราชการถ้าไม่ใช่หัวหน้าสำนักงานแล้วก็จะไม่มีสิทธิอนุมัติใช้จ่ายเงินใด ๆ ทั้งสิ้น น่าคิดว่านอกจากการใช้จ่ายเงินงบประมาณ หรือการบริหารเรื่องเงิน ๆ ทอง ๆ แล้ว การบริหารโดยทั่ว ๆ ไปก็เคยมีผู้กล่าวไว้ว่าตั้งอยู่บนรากฐานของความไม่ไว้วางใจ ต้องตรวจสอบควบคุมกันอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุกระดับ

นอกจากเรื่องมอบอำนาจ กระจายอำนาจแล้ว ปัจจัยอื่นก็มีส่วนช่วยมากในการ “ยึด” คนไว้กับระบบราชการ ระบบเจ้าขุนมูลนายก็เป็นสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเรื่องทนไม่ได้สำหรับคนรุ่นใหม่ มีผู้นับถือท่านหนึ่งเล่าให้ ฟังว่า เคยทำงานเอกชนแล้วเปลี่ยนไปทำงานกับรัฐวิสาหกิจ พอเปลี่ยนกลับไปอยู่เอกชน อีกครั้งหนึ่งต้องทำใจอยู่นาน เพราะตอนที่อยู่ที่รัฐวิสาหกิจโรคเจ้าขุนมูลนายเข้าแทรกมีลูกน้องบริวารคอยให้บริการแทบทุกอย่างก้าว จนเกือบเป็นอัมพาต หนาวก็เคยโดนไฟแช็ก ฟัดไปหลายครั้ง พอกลับไปอยู่เอกชนสิ่งที่เคยได้รับเป็นเพียงกระแสน้ำที่ไม่เคยหวนกลับมาอีกเลย ไม่มีใครบริการใคร ตัวใครก็ตัวใครใหญ่เท่ากัน แต่ก็อยู่ด้วยกันได้ ไม่มีปัญหา

ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็เป็นเรื่องที่พูดกันมากกว่า มีโรคแทรกซึ่งถ้าจะไม่ให้โรคเข้ามาแทรกได้ก็ต้องเพิ่มพลังในร่างกายให้แข็งแรง หรือไม่ก็ยอมให้เจ้าโรคนั้นเข้ามาอยู่ให้เต็มตัวไปเลย จะได้รู้กันไปเสียทีว่าจะเป็นมนุษย์หุ่นยนต์ที่แข็งแกร่งกว่าเก่า หรือจะเป็นตัวนิ่มที่อ่อนปวกเปียก ในระบบของสวีเดนตำแหน่งปลัดกระทรวง อธิบดี นั้นแต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ซึ่งก็คือแต่งตั้งโดยการเมืองร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่ระดับ ต่ำลงมาเป็นเรื่องของแต่ละหน่วยงานที่จะเสนอแต่งตั้งกันเอง โดยการเมืองไม่เข้ามาแทรกแซง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ การเมืองกับข้าราชการประจำของเขาก็เป็นไปอย่างสมดุล



ไม่รู้มีปัญหาหนัก

ข้อเสนอแนะประการสุดท้ายที่เห็นว่าน่าจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะขจัดข้าราชการที่ไร้ประสิทธิภาพออกไปจากราชการ โดยไม่ต้อง กลัวถูกขู่ฆ่า เพราะเป็นการลาออกโดยสมัครใจและก็ต้องให้ "เงิน" อีกนั่นแหละ เป็นสิ่งจูงใจให้ออก จะได้มีการรับสมองใส ๆ เข้ามา

5. วางให้ออก

กลัวกันไปกับปัญหาสมองไหลที่ไหน ๆ ก็ไหลไม่เฉพาะแต่ในระบบราชการคนดี คนเก่ง โอกาสไหลมีมาก ยิ่งในระบบ ธุรกิจด้วยแล้ว การแสวงหาโอกาสที่ดีกว่านั้นมิให้ตลอดเวลาผู้เขียนจึงมองในด้านตรงข้ามว่า สมองจะไหลก็ให้ไหลไป แต่เรายังมีโอกาสที่จะได้สมองใหม่เข้ามาทดแทนซึ่งอาจดีกว่าเจ็บแสบแหลมกว่า และสมองที่มีอยู่นั้นก็จะต้อง มีการตรวจสอบอยู่เสมอ ถ้าพบว่าซึกจะเพี้ยนหรือผ่องจนเป่าลมอย่างใดก็ไม่มีทางฟื้นแล้ว ก็อาจจะต้องหาวิธีการให้เขาออกก่อนกำหนด ที่เรียกว่า early retirement เช่น มีสิทธิได้รับบำนาญในอัตราที่ต่ำกว่า หรือให้เงินสด ก้อนหนึ่ง ซึ่งเป็นจำนวนสูงพอที่เขาจะนำไปลงทุนหรือประกอบอาชีพอื่นต่อไป ไม่น้อยจนใช้หนี้ไม่หมด ยังไง ๆ ก็ออกไม่ได้อยู่ดี

ในปัจจุบันสิ่งที่น่าเป็นห่วงกว่าสมองไหลก็คือ พวกมือไม่พายและพวกไม่ยืนตาย นั่นคือข้าราชการที่ไม่เห็นความสำคัญของการทำงานราชการอย่างขยันขันแข็ง

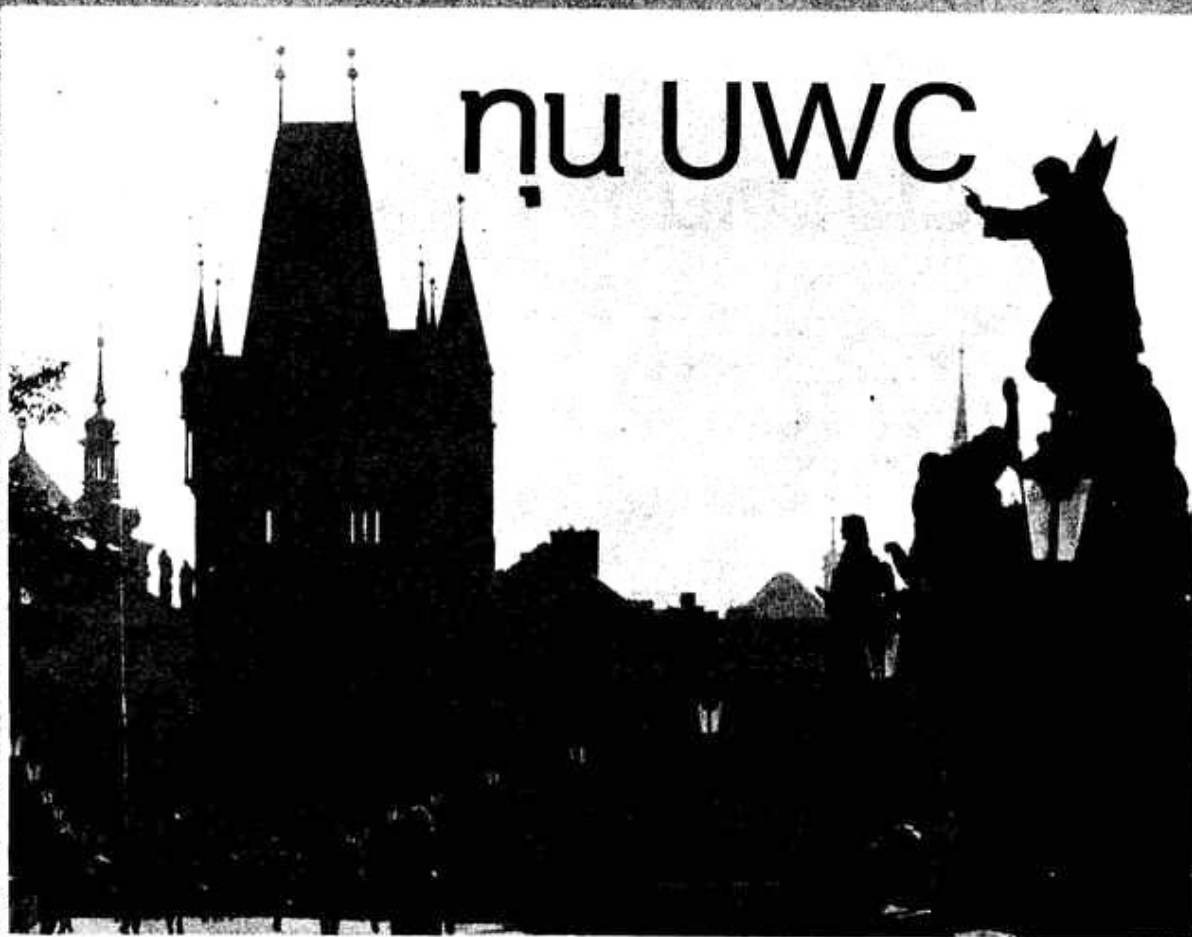
แต่กลับไปเห็นความสำคัญของการประจบประแจง การสร้างพรรคพวกการสร้างฐานอำนาจทางการเมืองเพื่อมาหนุน หรือเป็นเกราะกำบังตน จะมันจึงเห็นได้ชัดว่าการมีวิธีการให้มือที่หยุดพายกระโจนลงน้ำไปเสีย หรือไม้ที่ยืนตายกลายเป็นเฟอร์นิเจอร์ ที่อื่น เป็นสิ่งที่น่าจะต้องพิจารณาในยุคนี

สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาคนและระบบราชการนั้นจะต้องเริ่มที่การสรรหาก่อน เพราะถ้าได้คนดีมาตั้งแต่แรกการพัฒนาจะทำได้ง่าย และเพื่อที่จะให้การสรรหาได้ผล ก็อาจใช้วิธีการต่าง ๆ โดยเริ่มตั้งแต่การแก้ไขทัศนคติทางด้านวัตถุนิยม การแก้ภาพพจน์ความตกต่ำของระบบราชการ การสร้างสิ่งจูงใจให้อยากเข้ามาในระบบ การสร้างศรัทธาให้อยากอยู่นาน ท้ายที่สุดเห็นว่าถ้าตัวอยู่ใจไม่อยู่กับราชการ ไม่ก่อประโยชน์ที่สมควรแก่ราชการแล้ว ก็อาจส่งเสริม สนับสนุน เชื้อเชิญ ให้ออกจากราชการด้วยความสมัครใจ ผลออก ๆ ได้เงินก้อนหนึ่งด้วย สมองใหม่จะได้มีโอกาสไหลเข้ามาแทนที่ได้

ถ้ามองโลกในแง่ดีและคิดว่าทุกสิ่งแก้ไขได้ เรื่องนี้คงไม่ยาก แต่ถ้ามองโลกในแง่ร้ายอย่างผู้เขียนมองอยู่ก็จะเห็นว่าไม่่ายเลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคำนิยมในด้าน "วัตถุ" และทัศนคติที่ค่อนข้างจะเป็น "ลบ" ต่อระบบราชการ แต่ก็ยังไม่ถึงกับสิ้นหวัง เพราะทุกสิ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงได้เดี๋ยวชอบของเก่าเดี๋ยวชอบของใหม่ ขนาดหนังซีเนมัสโคปสมัยก่อนแหกกันมาก เดี่ยวนี้กลับมานิยมหนังจอเล็กสร้าง Mini Theatre กันใหญ่ หนังสือขาวดำ ภาพขาวดำที่ยุคหนึ่งสุดจะเขยนั้น ปัจจุบันใคร ๆ ก็ว่าคลาสสิกแล้วราชการละ คิดดูอีกที จะมีอะไรที่คลาสสิกกว่าไหม ●

เอกสารอ้างอิง

1. ดวงเดือน พันธุมนาวิน, "ผู้บริหารกับการพัฒนาจริยธรรม" สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน: หนังสือประจำปี เล่มที่ 7, พ.ศ. 2533
2. ศาสตราจารย์ อมร รักษาสัตย์, "การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพนักงานในออสตรเลีย การบริหารระบบเปิด", วารสารข้าราชการ ปีที่ 32, มิถุนายน 2530



ทุน UWC

ก.พ. จะเปิดรับสมัครสอบทุน United World Colleges (UWC) ระหว่างวันที่ 25 กุมภาพันธ์ - 8 มีนาคม 2534 เพื่อไปศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตร International Baccalaureate เป็นเวลา 2 ปีจำนวน 2 ทุน ณ ประเทศแคนาดา และประเทศสหรัฐอเมริกา

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร

— มีอายุระหว่าง 16 - 17 ปี นับถึงวันที่ 8 มีนาคม 2534

— กำลังศึกษาอยู่ในประเทศไทย ไม่ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และไม่เกินชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ ของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีการศึกษา 2533

— มีผลการเรียนในวิชาภาษาอังกฤษเฉลี่ยตลอดปีการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ไม่ต่ำกว่า 3.00

— มีผลการเรียนเฉลี่ยในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ไม่ต่ำกว่า 3.00 หรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้

— มีสัญชาติไทย

— มีลักษณะที่จะเป็นผู้นำและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่จะเป็นผู้แทนของคนไทยในสังคมนานาชาติได้

ติดตามรายละเอียดประกาศรับสมัครสอบได้ที่ศูนย์ข่าวการสอบสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดทุกจังหวัดยกเว้นกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2534 เป็นต้นไป

จะส่งแต่ถ้วยย้อนหลัง ได้หรือไม่ เพียงใด

มุกดาวรรณ กิตติสมเกียรติ *

คำแช่ ก้าวขึ้นบันไดสำนักงาน ก.พ. ด้วยท่าทางครุ่นคิด เนื่องจากเพิ่งดำรงตำแหน่งบุคลากรได้ระยะหนึ่ง มีหน้าที่ร่างคำสั่งต่าง ๆ ของกรมที่ใหญ่โตแห่งหนึ่ง แต่ก็ยังสับสนไม่เข้าใจในเรื่องการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังว่า จะทำได้แค่ไหนเพียงใด คำแช่คิดว่าวันนี้แหละจะมาซักถามเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ให้เข้าใจแจ่มแจ้งเสียที จะได้กลับไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ไม่ถูกต่อว่าจากเพื่อน ๆ ข้าราชการด้วยกัน และที่สำคัญคือจะได้รักษาสีทึบประโยชน์ของข้าราชการได้อย่างเต็มที่

เมื่อถึงกองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ ซึ่งอยู่ชั้น 3 และได้ทักทายกับเจ้าหน้าที่ท่าทางใจดี ซึ่งรับผิดชอบในเรื่องนี้เรียบร้อยแล้ว คำแช่ก็เปิดฉากถามด้วยความกระตือรือร้น?

“เมื่อใดที่ดิฉันออกคำสั่งบรรจุ ย้าย หรือเลื่อนข้าราชการ ดิฉันสงสัยไม่แน่ใจทุกทีว่าจะส่งย้อนหลังได้หรือไม่เพียงใด ครั้นจะไม่เลื่อนย้อนหลังให้ก็กลัวว่าข้าราชการจะเสียประโยชน์และมาต่อว่าต่อขาน แต่ถ้าจะเลื่อนย้อนหลังให้ทุกกรณี ก็ไม่แน่ใจว่าจะถูกต้องตามกฎหมายระเบียบหรือไม่ บางครั้งข้าราชการในกรมมาถามดิฉันว่า ทำไม

ไม่เลื่อนเขาย้อนหลังเหมือนบางคน ดิฉันก็ตอบคำถามเขาได้ไม่ชัดเจน จึงอยากจะขอความรู้จากผู้ช่วยอธิบดีเรื่องนี้ให้ฟังด้วยค่ะ”

เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ยิ้มอย่างปลอดภัยพร้อมกับเปิดแฟ้มหนังสือเวียนอันค่อนข้างเก่าซึ่งขัดกับบุคลิกอันทันสมัยของผู้เป็นเจ้าของ แต่ทว่าแฟ้มนั้นจัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ “ใจเย็น ๆ ค่ะ เรื่องนี้ถ้าเราเข้าใจหลักเกณฑ์ชัดเจนแล้วจะหายสับสนทันที หลักเกณฑ์การแต่งตั้งย้อนหลังนี้ เดิมมีมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0403/ว 70 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2513 กำหนดว่า จะส่งเลื่อนข้าราชการย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง ต่อมาอีก 10 ปี สำนักงาน ก.พ. ก็ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523 ชี้แจงความเข้าใจเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องนี้ ในปีรุ่งขึ้นคณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติอีกครั้งหนึ่งซึ่งมีสาระครบถ้วนชัดเจนกว่า ว.70/-2513 คือ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร-0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 กำหนดว่า จะแต่งตั้งย้อนหลังในกรณีใดได้บ้าง แล้วหลังจากนั้นอีก 2 ปี ก็มีมติคณะรัฐมนตรีออกมาอีก 1 ฉบับคือ ที่ สร-

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์บุคคล กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ สำนักงาน ก.พ.

"ได้ข่าวว่า เมื่อปีกลายชื่อตรงเขาได้เลื่อนตำแหน่งใหญ่โตโขมัยเธอ เขาทำอะไรแล้วตอนนี่"
"ไม่เห็นทำอะไร แต่เขาได้ตำแหน่งนะเธอ"



0203/ว 38 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2526 กำชับให้ถือปฏิบัติ
ตามมติคณะรัฐมนตรี ฉบับ ว 255/2524 อย่างเคร่งครัด"
เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. อธิบายพลาญเปิดแฟ้มให้ดู
หนังสือเวียนทุกฉบับไปด้วย

"แบบว่า มีหนังสือหลายฉบับแต่มีสาระสำคัญจริง ๆ
อยู่ฉบับเดียวคือ มติคณะรัฐมนตรี ฉบับ ว 255/2524 ไข
ไหมคะ"

"ก็ทำนองนั้นแหละค่ะ คุณค่าเขาเข้าใจถูกต้องแล้ว"

"เฮ้อ ! ค่อยหายปวดศีรษะหน่อย" คำแหย่ กล่าว
พร้อมกับเอามือคบศีรษะตัวเองเบา ๆ อย่างโล่งใจ "แล้ว
เรื่องนี้มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดหลักเกณฑ์รายละเอียดไว้
อย่างไรคะ"

ว 255/2524 สรุปได้ว่า โดยปกติการแต่งตั้งห้าม
มิให้ออกคำสั่งย้อนหลัง มียกเว้นเพียง 4 กรณีเท่านั้น
กรณีแรกคือ กรณีที่จะต้องโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามกฎหมาย
ก็ให้ย้อนหลังไปได้ตามควรแก่กรณี "เจ้าหน้าที่
สำนักงาน ก.พ. อธิบายอย่างตั้งใจ"

"กรณีนี้ดิฉันเข้าใจค่ะ เพราะการแต่งตั้งข้าราชการ
ชั้นผู้ใหญ่ ต้องนำความกราบบังคมทูลก่อนที่จะทรงพระ-
กรุณาโปรดเกล้าฯ เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการดำเนิน-
การตามขั้นตอน การที่ยอมให้ย้อนหลังได้ก็เพื่อมิให้
ราชการเสียหาย" คำแหย่ช่วยอธิบายเพิ่มเติมอย่างภา-
วุมิใจเพราะตนเพิ่งเสนอเรื่องแต่งตั้งข้าราชการชั้นผู้ใหญ่
เมื่อเร็ว ๆ นี้เอง แล้วจึงถามต่อด้วยน้ำเสียงสนใจใคร่รู้
"แล้วข้อยกเว้นกรณีที่ 2 ละคะ"

ข้อยกเว้นต่อไปคือ เรื่องการบรรจุ จะยอมให้สั่ง
บรรจุและแต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมา
รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ"

"ดิฉันเห็นด้วยค่ะ ดูกรมที่ดิฉันทำงานอยู่ก็ได้ เรา
จำเป็นต้องออกคำสั่งบรรจุให้มีผลย้อนหลังอยู่เป็นประจำ
เพราะไม่สามารถจะออกคำสั่งทันทีได้ ต้องใช้เวลาตรวจ-
สอบคุณสมบัติ และตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ
ระยะหนึ่ง" คำแหย่กล่าวเสริมซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นบุคลา-
กรที่มีความคิดเป็นเหตุเป็นผล

"สำหรับข้อยกเว้นกรณีที่ 3 คือ เรื่องการย้าย จะ
สามารถสั่งย้ายย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับการ
แต่งตั้งให้รักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง
ดังกล่าว ส่วนข้อยกเว้นสุดท้ายคือ การเลื่อนตำแหน่ง
จะสามารถสั่งย้ายย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่ ก.พ. อนุมัติให้
เป็นตำแหน่งระดับสูง และต้องไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับ
การแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน หรือรักษาการใน
ตำแหน่งนั้นด้วย" เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. รีบฉวย
โอกาสอธิบายให้จบประเด็น เพราะสังเกตเห็นว่าคำแหย่
ตั้งอกตั้งใจฟังจริง ๆ

"ดิฉันแน่ใจว่าคงจะจำหลักเกณฑ์ได้อย่างไม่ลืม-
เลือน เพราะเกิดความสว่างชัดเจนขึ้นมาเดี๋ยวนี้เองว่า ข้อยก-
เว้นทั้ง 4 กรณีนี้ก็คงถือหลักความเป็นจริงนั่นเอง ถ้าความ
เป็นจริงได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวอยู่แล้ว ก็
สามารถสั่งย้ายย้อนหลังได้ (เช่น กรณีได้รักษาราชการ
แทนหรือรักษาการในตำแหน่ง) แต่ถ้ามิได้ปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งนั้นมาก่อน อยู่ ๆ จะสั่งย้ายย้อนหลังก็เป็นสิ่งที่ไม่
สามารถปฏิบัติได้ เพราะขัดกับความเป็นจริงนั่นเอง ไม่
ทราบว่าดิฉันเข้าใจถูกต้องหรือไม่" คำแหย่ถามย้ำเพื่อความ
มั่นใจ

"ไม่มีอะไรจะถูกกว่านี้อีกแล้วละค่ะ คุณค่าแหย่จับ
ประเด็นเก่งจริง ๆ" เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. กล่าวชม

อย่างเอาใจและจริงใจ

คำขั้ยมั้รับอย่างพอใจและเกิดอาการมันส์ ที่จะชั้กรายละเอียดต่อ

“อยากทราบว่ ำณั้ที่จะส่งย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง ย่อนหลัง แต่ไม่เคยมีคำสั่งของกรมให้รักษาราชการแทน เพียงแต่ มีบันทึกของกองสั่งให้ทำงานในตำแหน่งนั้น อย่างนี้จะใช้ทดแทนกัน ได้หรือไม่”

เป็นคำถามเดียวกับที่บุคลากรหลาย ๆ กรมเคยถาม เจ้าหน้าทีสำนักงาน ก.พ. คิดในใจ “ใช้ทดแทนกันไม่ได้ เพราะการที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ผู้ใดปฏิบัติงานใด ตำแหน่งใด จำเป็นต้องทำให้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้ เช่น ออกคำสั่งแต่งตั้งไปเลย หรือออกคำสั่งรักษาราชการแทน คำสั่งรักษาราชการในตำแหน่ง ซึ่งต้องเป็นคำสั่งระดับกรม มิใช่บันทึกสั่งการของกองซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับหนึ่งเท่านั้น ยังมีผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเต็ม” เจ้าหน้าทีสำนักงาน ก.พ. ให้อธิบาย

และถ้าเป็นการเลื่อนตำแหน่งย้อนหลังไปถึงวันที่มีคำสั่งให้รักษาราชการแทน และเป็นการเลื่อนตำแหน่งที่ต้องอาศัยผลสอบคัดเลือก จะต้องย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันประกาศผลสอบคัดเลือกด้วยหรือไม่” คำขั้ชั้ต่อ

“ต้องสั่งเลื่อนตำแหน่งไม่ก่อนวันประกาศผลสอบคัดเลือกด้วย อย่าแผลอนะคะ มติคณะรัฐมนตรีนั้น กำหนดให้เลื่อนย้อนหลังไปได้ก็จริง แต่เราก็จะต้องตรวจดูคุณสมบัติของบุคคลผู้จะเลื่อนตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วยทุกประเด็นเช่น อายุราชการ เงินเดือน รวมทั้งต้องไม่เลื่อนก่อนวันประกาศผลการสอบด้วย” เจ้าหน้าทีสำนักงาน ก.พ. อธิบายอย่างใจเย็น

“แล้วถ้าตำแหน่งที่จะเลื่อนเป็นตำแหน่งในระดับควบ เช่น นายแดง บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนิติกร 3 ตำแหน่งเลขที่ 20 กองวินัย ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2530 มีคุณสมบัติครบที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งนิติกร 4 ได้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2532 แต่ท่านอธิบดีเพิ่งจะเซ็นคำสั่งเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2532 จะสั่งให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 มกราคม 2532 ได้หรือไม่” คำขั้ ยก

กรณีที่กำลังจะเกิดขึ้นในกรมของตนขึ้นถาม

“ตำแหน่งในระดับควบ หมายถึงตำแหน่งที่ ก.พ. อนุมัติเป็นหลักการให้ส่วนราชการกำหนดเป็นระดับสูง ขึ้นจากระดับเริ่มต้นของสายงานได้อีก 2 ระดับเช่น สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ก็กำหนดเป็นระดับ 3-5 ได้เป็นต้น สำหรับการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเลขที่เดิมแต่เป็นระดับสูงขึ้น จึงอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนย้อนหลังได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบ กรณีของนายแดงจึงสามารถออกคำสั่งเลื่อนย้อนหลังได้” เป็นคำตอบที่คำขั้ได้รับ

อ้อ ! เพราะนายแดงปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว จึงเลื่อนย้อนหลังได้นั่นเอง” คำขั้กล่าวสรุปย้ำเพื่อความมั่นใจของตนเอง

“แล้วอย่าลืมอ่านมติคณะรัฐมนตรี และหนังสือเวียน ก.พ. ที่เราพูดกันไว้แต่ต้นด้วยนะะะ จะได้เข้าใจชัดเจนหายสับสน” เจ้าหน้าทีสำนักงาน ก.พ. พยายามแสดงบทพิเลีย่ให้ผู้คำปรึกษาแนะนำที่ดี

“ต้องไปอ่านแน่ ๆ เลยคะ กันลืม ขอบคุณพื้มาก ถ้าโอกาสหน้ามีปัญหาข้องใจเรื่องอื่น ดิฉันจะขอบกรวนพื้อีกนะคะ” คำขั้รวบรัดเพราะจะต้องรีบกลับไปปฏิบัติงาน

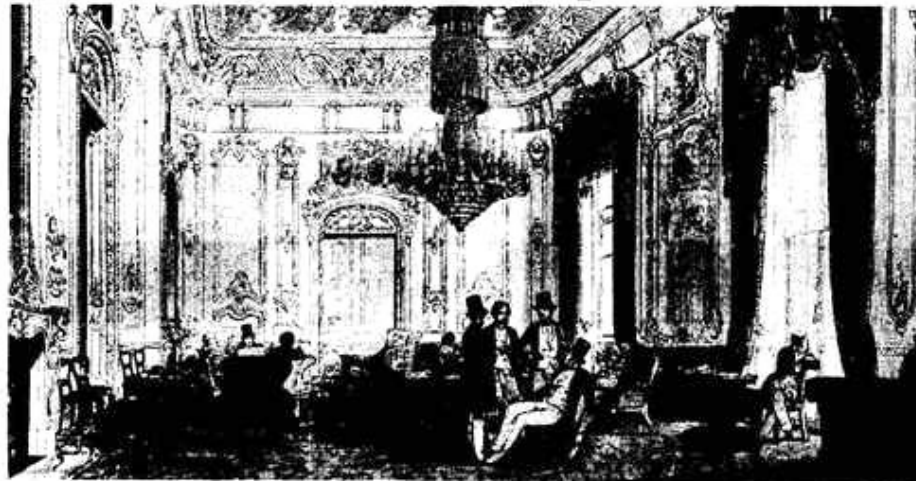
“ยินดีคะ เป็นหน้าที่ของเราที่จะต้องให้บริการบุคลากรอยู่แล้ว” เจ้าหน้าทีสำนักงาน ก.พ. ส่นองตอบอย่างมีไมตรี

หลังจากร่ำลากันตามธรรมเนียมแล้ว คำขั้เดินออกจากกองตรวจสอบฯ ด้วยความสบายใจและมั่นใจว่าต่อไปนี่ตนจะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีขึ้น เพื่อรักษาสัทธิประโยชน์ของข้าราชการได้ดียิ่งขึ้น ให้สมกับที่ได้ดำรงตำแหน่งบุคลากร

ระหว่างลงลิฟท์ไปชั้นหนึ่ง คำขั้รู้สึกว่ลิฟท์วิ่งเร็วกว่เมื่อครั้งขั้ขึ้น คำขั้ขั้กับตนเอง และเข้าใจดีว่ ลิฟท์ก็วิ่งความเร็วเท่าเดิม แต่อารมณ์ของคำขั้เองต่างหากที่ร่อนรนในช่วงแรกจึงมองว่ลิฟท์วิ่งช้าในช่วงขั้ขึ้น

“เฮ้อ ! รุ้ยังนี้มาปรึกษาตั้งนานแล้วละ” คำขั้พึมพำในที่สุด •

แนะแนว การศึกษาต่อ ต่างประเทศ



บริการด้านการศึกษาดูต่างประเทศของสำนักงาน ก.พ. ก็ก้าวรุดหน้าไปอีกก้าวเมื่อได้มีการเปิดบริการแนะแนวการศึกษาต่อต่างประเทศเป็นกลุ่มเป็นประจำขึ้น นอกเหนือจากการแนะแนวเป็นรายบุคคลที่ทำประจำอยู่แล้ว โดยบริการใหม่นี้ได้เริ่มกันแล้วตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ปีนี้ โดยมีกำหนดการแนะแนวทุกวันอังคารและพฤหัสบดีของทุกเดือนดังนี้

อังคาร	สัปดาห์ที่ 1 - ของเดือน	สหรัฐอเมริกา
พฤหัสบดี	สัปดาห์ที่ 1 ของเดือน	อังกฤษ
อังคาร	สัปดาห์ที่ 2 ของเดือน	ออสเตรเลีย
พฤหัสบดี	สัปดาห์ที่ 2 ของเดือน	ญี่ปุ่น
อังคาร	สัปดาห์ที่ 3 ของเดือน	แคนาดา
พฤหัสบดี	สัปดาห์ที่ 3 ของเดือน	นิวซีแลนด์
อังคาร	สัปดาห์ที่ 4 ของเดือน	ฝรั่งเศส
พฤหัสบดี	สัปดาห์ที่ 4 ของเดือน	เยอรมัน

สิ่งที่จะได้รับการแนะแนวคือ ข้อมูลเกี่ยวกับการไปศึกษาในประเทศต่าง ๆ และเอกสารที่มีประโยชน์ ชมวิดีโอ สไลด์ และพบผู้แทนสถาบันการศึกษาจากต่างประเทศในบางโอกาสด้วย

ผู้สนใจเชิญเข้ารับการแนะแนวได้ตามกำหนดวันข้างต้น ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่เวลา 9.00 ถึง 11.00 น. ที่ห้องกิจกรรมการศึกษาต่างประเทศ กองการศึกษาต่างประเทศสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ตรงข้ามท่าเทียบรัฐบาล หรือจะติดต่อสอบถามก่อนได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 281 - 9452 หรือ 281 - 9453 หรือ 281 - 3333 ต่อ 128, 129, 130, 131, 133 ในวันเวลาราชการ

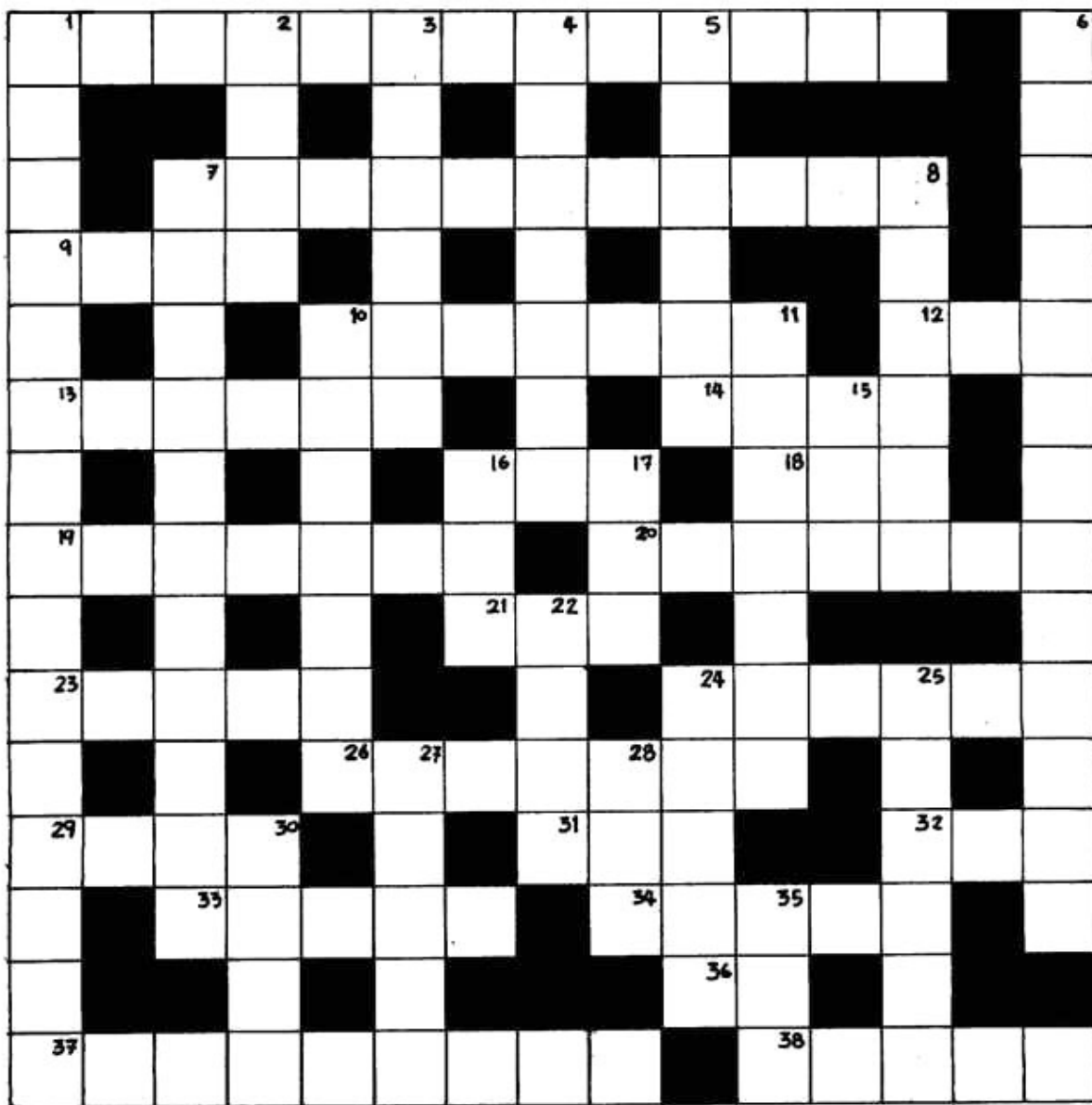
อัมรินทร์
สุข
ทิพย์

สวัสดีปีใหม่ค่ะ

ความหลังของงานรื่นเริงส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ เริ่มจางลงเรื่อย ๆ ในขณะที่โลกส่อเค้าว่านวยให้เห็นเด่นชัดขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาวะสงคราม หรือสภาพแวดล้อมในโลก ซึ่งนับวันก็จะทวีความรุนแรงปรากฏให้เห็นทั่วไป แต่ถึงแม้โลกจะวุ่นวายอย่างไรปีใหม่นี้ ปึกนุ้ย ก็ขอพาปฐกถาธรรม ของท่านปัญญานันทภิกขุ ใจความโดยสรุปว่า “ปีใหม่นี้ขอให้ทำชีวิตให้สดใสด้วย 5 ดี คือ คิดดี หุดดี ทำดี คบคนดี ไปสถานที่ดี ๆ” มอบเป็น ส.ค.ส. หรือสื่อความสงบแก่เพื่อนข้าราชการทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

สาธุ

ปึกนุ้ย



(โปรดดูเฉลยท้ายเล่ม)

อ่านตามแนวนอน

- 1 ผู้ได้รับประโยชน์จากการประกันภัย
- 7 อาการเหม่อลอยถึงสิ่งที่ยากได้ อยาก
เป็นเช่นอยากได้รถลอยฟ้า อยากเป็น
รัฐมนตรี
- 9 สิทธิของเจ้าหน้าที่ในการยึดทรัพย์สินของ
ลูกหนี้
- 10 มหาสมุทร
- 12 คุณลุง (USA)
- 13 กลุ่มคนในประเทศตะวันตกกลาง
- 14 คำนามหมายถึงผ้าสักหลาด คำกิริยา
หมายถึงจับ
- 16 ตัวขนาดจิ๋ว ขยัน กัดเจ็บ
- 18 มดเท็จ
- 19 อ่านกลับ
- 20 ละเว้น ข้ามไป
- 21 เฮ้ย
- 23 เล็ก ๆ น้อย ๆ น่าเอ็นดู
- 24 หมวกกันสมองไหล
- 26 รถที่มาจากทางโท
- 29 เทวรูป วัตถุมงคล
- 31 นิคมของพระอาทิตย์
- 32 สามคุณทศบวกลีฬารสิบเอ็ด
- 33 ได้รับการขนานนามแล้ว
- 34 เคลือบเงา เคลือบกระจก
- 36 ตัวขนาดใหญ่ ใช้ทำสเด็ก
- 37 หนี้สิน
- 38 ข้อผิดพลาด

อ่านตามแนวตั้ง

- 1 เชิงอรรถ
- 2 กระวีกระวาด, มีชีวิตชีวา (ปึง)
- 3 คำเรียกรวม ๆ คนเอเชียใต้
- 4 ชนเผ่าดั้งเดิมของสเปนและโปรตุเกส
- 5 เศษ เหลือ
- 6 ที่อยู่กิน ที่พักที่อาศัย (ชั่วคราว)
- 7 เกิดขึ้นในอเมริกา เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม
1776
- 8 เป้าทางแกว
- 10 ดอกเล็บ บีบขมับ ปรับใหม่ ให้ออก
ปลดออก ไล่ออก
- 11 มาตราวัดขนาดกิน
- 15 ที่เติมน้ำมัน (ภาษานักซิ่ง)
- 16 แก้วถ่าน
- 17 ของเล่นเด็ก หรือของเด็กเล่น
- 22 ...ใส่ สเกต
- 24 คำขึ้นต้น พุดโทรศัพท์
- 25 สะเก็ดดาว อุกาบาต
- 27 อุทมคติ
- 28 ตัวขนาดกลาง ชื่อสัตว์ กัดเจ็บ
- 30 ลูกแกะ
- 35 แผนที่ประเทศไทย

อภิศริ
ศิริวิมล

กฎหมาย ระเบียบใหม่

ประณู สุวรรณภักดี

สวัสดีปีใหม่ 2534 ครับ พร้อมนี้คือลัทธิกฎหมายระเบียบใหม่ก็ขออวยพรให้ท่านสมาชิกผู้อ่าน และเพื่อนข้าราชการทุกท่านมีความสุขและเจริญก้าวหน้าในชีวิตโดยถ้วนหน้ากันทุกท่านครับ และเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ท่านผู้อ่านอย่างเคย ก็ขอเสนอระเบียบและหนังสือเวียนบางเรื่อง เรื่องแรกคือเรื่อง การเขียนเรื่องและบทความลงหนังสือพิมพ์ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2533) ซึ่งแต่เดิมมีมติคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจเขียนเรื่องหรือบทความลงหนังสือพิมพ์ได้ และในกรณีที่มิใช่ชื่อจริง ก็ให้แจ้งนามปากกาให้ผู้บังคับบัญชาทราบด้วยนั้น ปรากฏว่ายังมีปัญหาบางประการในการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวอยู่ จึงได้มีการปรับปรุงให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และได้นำไปกำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการ โดยเน้นว่า การเขียนเรื่องหรือบทความเพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวลชนจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการโดยที่ผู้เขียนไม่มีหน้าที่รับผิดชอบ

ส่วนเรื่องที่สองเป็นหนังสือเวียน ก.พ. เรื่องวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความเหมาะสม และการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา หนังสือเวียนฉบับนี้เป็นการปรับปรุงหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา และวิธีการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป โดยยกเลิกวิธีการสอบคัดเลือกและคัดเลือก (ตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา) ดังกล่าวข้างต้น และกำหนดวิธีการพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยกำหนดรวมกันไปตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา

สำหรับเรื่องที่สามเป็นเรื่อง การให้ถ้อยคำในการสอบสวน ซึ่งแต่เดิมนั้น ก.พ. ได้เคยมีหนังสือเวียนในเรื่องนี้มาครั้งหนึ่งแล้วว่า การที่ข้าราชการให้ถ้อยคำหรือทำบันทึกชี้แจงในฐานะผู้กล่าวหาหรือพยานในการสอบสวนทางวินัย โดยให้ถ้อยคำหรือทำบันทึกชี้แจงกลับไปกลับมาหรือเป็นเท็จ โดยมีเจตนาช่วยเหลือข้าราชการด้วยกันนั้น เข้าข่ายเป็นความผิดวินัย และบางกรณีอาจเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ปรากฏว่ายังมีการให้ถ้อยคำกลับไปกลับมากันอยู่ ก.พ. จึงได้ออกหนังสือเวียนกำชับในเรื่องนี้อีกครั้งหนึ่ง

การเขียนเรื่องและบทความลงหนังสือพิมพ์ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2533)

เหตุผลและสาระสำคัญในการออกระเบียบนี้

แต่เดิมนั้น ได้มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและพนักงานในรัฐวิสาหกิจต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะเขียนเรื่องหรือบทความลงหนังสือพิมพ์ ครั้นต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2518 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวใหม่ โดยอนุญาตให้ข้าราชการและพนักงานในรัฐวิสาหกิจเขียนเรื่องหรือบทความลงหนังสือพิมพ์ได้ภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา แต่หากผู้เขียนไม่ใช่จริงก็ให้แจ้งนามปากกาให้ผู้บังคับบัญชาทราบด้วย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการที่ควรจะได้ทราบข้อคิดเห็นของผู้เขียนเกี่ยวกับเรื่องที่เขียนด้วย อย่างไรก็ตามในปัจจุบันก็ยังเกิดปัญหาในการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวอยู่ คณะรัฐมนตรีจึงมีมติว่า ผู้บังคับบัญชามีความหมายถึง ผู้บังคับบัญชาในระดับกรมขึ้นไป สำหรับประเภทสิ่งพิมพ์ที่กำหนดให้รวมถึงหนังสือพิมพ์วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และสิ่งพิมพ์อื่นๆ และเพื่อให้ผู้เขียนได้ระมัดระวังในการเขียนว่า จะต้องมึลักษณะไม่เป็นการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการโดยที่ตน ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบจึงมีมติให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยนำไปกำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2529 ดังนั้น ท่านข้าราชการและพนักงานในรัฐวิสาหกิจที่จะเขียนเรื่องลงหรือผ่านทางสื่อมวลชน ก็จะต้องระมัดระวังในเรื่องนี้ด้วยนะครับ เพื่อจะได้ไม่มีเรื่องฟ้องร้องกันและไม่ถูกลงโทษทางวินัย และหากเป็นกรณีที่ท่านสงสัยว่าเรื่องที่ท่านเขียนนั้นจะเป็นการต้องห้ามตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวหรือไม่ ทางที่ดีเพื่อความปลอดภัยแล้วละก็ ท่านควรสอบถามไปยังสำนักนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นเจ้าของระเบียบดังกล่าวเสียก่อนที่จะเผยแพร่เรื่องที่ท่านเขียนครับ

(ครุฑ)

ที่ นร 0205/ว 69

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กท. 10300

27 เมษายน 2533

เรื่อง การเขียนเรื่องและบทความลงหนังสือพิมพ์ (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2533)

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง 1. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0202/ว 62 ลงวันที่ 2 พฤษภาคม 2518

2. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0203/ว 101 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2529

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2533

ตามที่ได้นับมติคณะรัฐมนตรี (29 เมษายน 2518) ให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการและพนักงานในรัฐวิสาหกิจต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะเขียนเรื่องหรือบทความ ลงหนังสือพิมพ์ และอนุญาตให้ข้าราชการและพนักงานในรัฐวิสาหกิจเขียนเรื่องหรือบทความลงหนังสือพิมพ์ ได้ภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา แต่ข้าราชการ

หรือพนักงาน ในรัฐวิสาหกิจผู้เขียนเรื่องหรือบทความไม่ใช่ชื่อจริงก็ให้แจ้งนามปากกาให้ผู้บังคับบัญชาทราบด้วย นั้น

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นว่า ปัจจุบันส่วนราชการบางแห่งมีปัญหาในการปฏิบัติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ดังกล่าว เกี่ยวกับระดับผู้บังคับบัญชาว่าจะหมายถึงกระทรวงตามมติคณะรัฐมนตรี เดิมที่ยกเลิกไปแล้วหรือไม่ และประเภทของ สื่อมวลชนจะหมายถึงเฉพาะหนังสือพิมพ์หรือรวมถึงวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ด้วย เห็นสมควรปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเรื่องนี้ ให้ชัดเจน ซึ่งสำนักนายกรัฐมนตรี พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรหมายถึงผู้บังคับบัญชาระดับกรมขึ้นไป สำหรับประเภท ของสื่อมวลชนเห็นควรกำหนดให้มีความหมายอย่างกว้าง โดยให้รวมถึงหนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และสิ่งพิมพ์อื่น ๆ ด้วย โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสาร ของทางราชการ พ.ศ. 2529 ได้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบ ในการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการ โดยเฉพาะ การเขียนเรื่องหรือบทความเพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวลชนของข้าราชการและ พนักงานรัฐวิสาหกิจ จึงต้องมีลักษณะไม่เป็นการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการโดยที่ตนไม่มีหน้าที่รับผิดชอบ และ เพื่อให้ ผู้เขียนได้ระมัดระวังในเรื่องนี้ จึงเห็นควรปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้นให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยนำไปกำหนดไว้ในระเบียบฯ และได้ เสนอร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการ (ฉบับที่...) พ.ศ. มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ให้ความเห็นชอบ และอนุมัติให้ ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2518

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2533 เห็นชอบร่างระเบียบ ฯ ตามที่สำนักนายกรัฐมนตรี เสนอ และอนุมัติให้ยกเลิกมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2518 เรื่อง การเขียนเรื่องและบทความ ลงหนังสือพิมพ์ และให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ ฯ แทน ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำเสนอนายกรัฐมนตรีลงนามในระเบียบดังกล่าว ดังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้ และได้ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 107 ตอนที่ 65 ลงวันที่ 23 เมษายน 2533 แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

อภิลาศ โอสถานนท์

(นายอภิลาศ โอสถานนท์)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองประมวลและติดตามผลมติคณะรัฐมนตรี

โทร. 282-7193

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการ (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2533

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสาร ของทางราชการ พ.ศ. 2529 ในส่วนที่เกี่ยวกับการเขียนเรื่องหรือบทความเผยแพร่ทางสื่อมวลชนให้เหมาะสม ยิ่งขึ้น คณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2533”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้เพิ่มเติมความต่อไปนี้เป็นข้อ 12 ทวิ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2529

"ข้อ 12 ทวิ ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือลูกจ้างของส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจอาจเขียน เรื่องหรือบทความเผยแพร่ทางสื่อมวลชนได้ แต่จะต้องอยู่ภายในขอบเขตของกฎหมาย และเรื่องหรือบทความนั้นต้องไม่มีลักษณะเป็นการให้ข่าวและบริการข่าวสารของทางราชการโดยผู้เขียนไม่มีหน้าที่รับผิดชอบ

ในกรณีที่ผู้เขียนเรื่องหรือบทความตามวรรคหนึ่งใช้นามแฝงหรือนามปากกา ให้แจ้งนามแฝงหรือ นามปากกาให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบด้วย ดังนี้

(1) ผู้เขียนที่เป็นข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือลูกจ้างของส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ให้แจ้งหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม เจ้าสังกัด ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจที่ตนสังกัด แล้วแต่กรณี

(2) ผู้เขียนที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมขึ้นไป หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือตนขึ้นไป

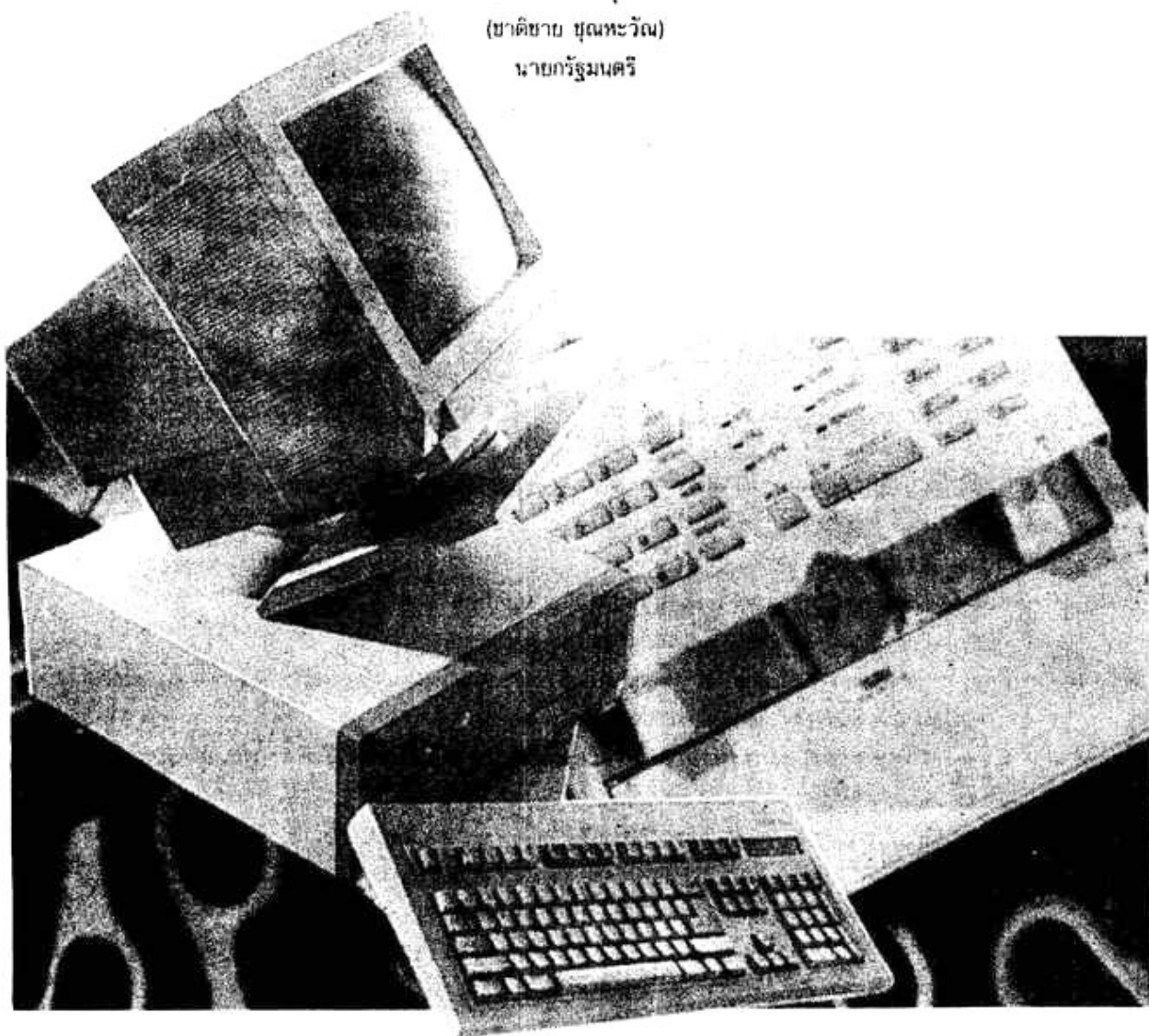
(3) ผู้เขียนที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ให้แจ้งปลัดกระทรวง ปลัดทบวง ที่รัฐวิสาหกิจนั้น ๆ สังกัด"

ประกาศ ณ วันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2533

พลเอก ชาคิยาช ชุนทะวัน

(ชาคิยาช ชุนทะวัน)

นายกรัฐมนตรี



วิธีดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือกเพื่อเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา

เหตุผลและสาระสำคัญในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

จากที่ ก.พ. ได้มีมติให้ส่วนราชการต่าง ๆ ใช้หลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับ การสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา และวิธีดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 บัดนี้ ก.พ. เห็นสมควรปรับปรุงมติ ก.พ.ดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงมีมติให้ยกเลิกวิธีการสอบคัดเลือกและคัดเลือกดังกล่าวเฉพาะ ในส่วนที่เกี่ยวกับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา โดยกำหนดวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมาแทน ดังนั้น ท่านข้าราชการตั้งแต่ระดับ 7 ลงมาก็ควรจะ ได้ทราบว่าในการที่ท่านจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูง ขึ้น นั้น ท่านจะต้องผ่านการสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก นอกจากนั้นท่านควรที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ ฯลฯ อย่างใดบ้างที่จะใช้เป็นองค์ประกอบในการที่จะถูกพิจารณา ให้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งก็หวังว่าทุกท่านคงจะเตรียมตัวให้ พร้อมสำหรับการนี้ครับ

(ครุฑ)

ที่ นร 0711/ว 7

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท 10300

25 มิถุนายน 2533

เรื่อง วิธีดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา

เรียน (เรียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 1004/ว 17 ลงวันที่ 9 กันยายน 2518

2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 1006/ว 18 ลงวันที่ 9 กันยายน 2518

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เอกสารหมายเลข 1 “หลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนการพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา”

2. เอกสารหมายเลข 2 “ข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการห้าอัครมนตรี และหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง”

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 แจ่มมติ ก.พ. เรื่องหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกเพื่อ เลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา และหนังสือที่อ้างถึง 2 แจ่มมติ ก.พ. เกี่ยวกับวิธีดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป มาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นสมควรปรับปรุงวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 50

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มีมติให้ยกเลิก ก.พ. ตามหนังสือที่อ้างถึง 2 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับตำแหน่ง
ตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา และได้กำหนดวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้น
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา ตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้แทน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2533 เป็นต้นไป

สำหรับการพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ
8 ลงมา ที่ส่วนราชการใดได้ดำเนินการไปแล้วหรืออยู่ระหว่างดำเนินการในวันที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ใช้บังคับ ส่วนราชการ
นั้นจะดำเนินการเพื่อแต่งตั้งต่อไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการเดิมที่ใช้อยู่ในขณะนั้น หรือจะดำเนินการใหม่ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และขึ้น
ตอนที่กำหนดตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ก็ได้อีกตามที่เห็นสมควร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สำนาน อารายักษ์

(นายสำน อารายักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. 282-7365



Be nice to people on your way up because you'll meet them on your way down.

Wilson Mizner



เอกสารหมายเลข 1

หลักเกณฑ์วิธีการ และขั้นตอนการพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือก
เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา โดยแยกเป็น 2 กรณี ดังนี้

ก. การพิจารณาความเหมาะสมเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา

การพิจารณาความเหมาะสมเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งสอบคัดเลือกได้ขึ้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา ให้ดำเนินการดังนี้

1. กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกรมหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมให้ผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 44 หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสม ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนตามที่เห็นสมควร แต่อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวน 3 คน ดังนี้

(1) ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

(2) ผู้แทน อ.ก.พ. กรม 1 คน

(3) ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมหรือส่วนราชการนั้นซึ่งมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและ แต่งตั้งตามมาตรา 44 หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนตามที่เห็นสมควร แต่อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวน 3 คน ดังนี้

(1) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

(2) ผู้แทน อ.ก.พ. จังหวัด 1 คน

(3) ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมหรือส่วนราชการนั้นหรือส่วนราชการอื่นซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดีในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง 1 คน

กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 44 หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาความเหมาะสม ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนตามที่เห็นสมควร แต่อย่างน้อย จะต้องประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวน 3 คน ดังนี้

(1) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

(2) ผู้แทน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวง หรือผู้แทน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดทบวง แล้วแต่กรณี ซึ่งทำหน้าที่ อ.ก.พ. กรม 1 คน

(3) ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดส่วนราชการนั้นหรือส่วนราชการอื่นซึ่งมีความรู้ความเข้าใจ เป็นอย่างดีในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

ทั้งนี้ ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสามแต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธาน โดยระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง และให้คณะกรรมการเลือกหัวหน้าหน่วยงาน ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่หรือกรรมการคนหนึ่งคนใดตามที่เห็นสมควร เป็นเลขานุการ

สำหรับกรณีที่จะให้คณะกรรมการคณะหนึ่งทำหน้าที่พิจารณาความเหมาะสมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญในคราวเดียวกันหลายตำแหน่งในหลายสายงาน ก็ให้สั่งแต่งตั้งกรรมการซึ่งเป็น องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ เพิ่มเติมได้

2. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่สอบคัดเลือก ได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และมีคุณสมบัติครบถ้วนอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ได้ต่อคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสม

สำหรับกรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เปิดให้ข้าราชการจากส่วนราชการอื่นมาสมัครสอบคัดเลือกได้นั้น ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขอข้อมูลจากส่วนราชการเจ้าสังกัดของข้าราชการที่มาสอบคัดเลือกด้วย และเมื่อผู้นั้นสอบคัดเลือกได้

แล้ว ให้ดำเนินการตามกระบวนการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. นี้ต่อไป

3. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคนตามข้อ 2 ต่อคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสม โดยข้อมูลดังกล่าวจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

3.1 รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่นขอบเขตของงานในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ของตำแหน่ง ลักษณะงาน เทคนิคและวิธีการทำงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับตำแหน่งอื่น และข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอันจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการ โดยให้ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งร่วมกับหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้จัดทำ ทั้งนี้ ตามตัวอย่างในเอกสารหมายเลข 2

3.2 รายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของตำแหน่งคือ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น คุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญและประสบการณ์ ทักษะดี คำนิยม สภาพร่างกายและจิตใจ ตลอดจนคุณลักษณะอื่น ๆ ที่พึงประสงค์และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามข้อ 3.1 โดยให้ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งร่วมกับหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้จัดทำ ทั้งนี้ ตามตัวอย่างในเอกสารหมายเลข 2

3.3 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ และประวัติส่วนตัวของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อเพื่อ รับการพิจารณาความเหมาะสมทุกคน รวมทั้งประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ดุจงาน ประสบการณ์ในงาน ตั้งแต่เริ่มรับราชการ ความสามารถ ความชำนาญ หรือคุณลักษณะพิเศษ รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับสุขภาพและสภาพกายและจิต ตลอดจนความดีความชอบพิเศษ ค่าชมเชย รวมทั้งคำกล่าวโทษหรือวินัย (ถ้ามี) โดยให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ร่วมกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้จัดทำ ทั้งนี้ ตามตัวอย่างในเอกสารหมายเลข 2

อนึ่ง ข้อมูลตามวรรคหนึ่งนั้น ควรเป็นข้อมูลที่เก็บอย่างเป็นระบบ และได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมให้ สมบูรณ์และทันสมัยอยู่เสมอ

3.4 ข้อมูลย้อนหลัง 2 ปี เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานราชการประจำปีของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับการ พิจารณาความเหมาะสมทุกคน และความเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความพร้อมหรือไม่พร้อมที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความเห็นที่ได้ให้ไว้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ก่อนวันเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสม

4. ให้คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมดำเนินการพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ ในข้อ 3 โดยพิจารณาเทียบคุณสมบัติของผู้ได้รับการเสนอชื่อแต่ละคนกับความต้องการของตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง แล้วคัดเลือกให้เหลือผู้ซึ่งเหมาะสมไว้ตำแหน่งละ ไม่เกิน 3 คนแต่ไม่ควรน้อยกว่า 2 คน

ในกรณีที่เป็นการพิจารณาความเหมาะสมเพื่อเลื่อนตำแหน่งครั้งละหลายตำแหน่งในระดับและสายงานเดียวกัน และมีผู้รับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ได้ตามจำนวนที่คณะกรรมการเห็นสมควรแต่จำนวนรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกควรมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะเสนอให้มีการแต่งตั้ง

5. เมื่อคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมเสนอรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตามข้อ 4 ต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้ง โดยให้เรียงลำดับรายชื่อผู้ซึ่งเหมาะสมที่สุดไว้ในลำดับแรกและผู้ซึ่งเหมาะสม รองลงไปไว้ในลำดับหลังต่อ ๆ กันไป พร้อมทั้งเสนอเหตุผลในการคัดเลือกและเหตุผลในการเรียงลำดับไปประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจแต่งตั้งด้วย

6. ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งพิจารณาคัดเลือกจากรายชื่อที่คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมเสนอ ตามข้อ 5 เมื่อได้ใช้ดุลยพินิจวินิจฉัยแล้วว่าบุคคลใดในรายชื่อที่คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมได้เสนอมาเป็นผู้เหมาะสมที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น ก็ให้ดำเนินการตาม ขั้นตอนการออกคำสั่งแต่งตั้งต่อไป

7. ในกรณีที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งเห็นว่ารายชื่อที่คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมเสนอตามข้อ 5 ยังไม่เหมาะสม ก็ให้ปรึกษากับประธานคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสม หรือส่งให้คณะกรรมการ พิจารณาใหม่ตามที่เห็นสมควร

8. สำหรับกรณีที่ส่วนราชการใดกำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติในการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยจะแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ซึ่งเรียงตามลำดับคะแนนที่สอบได้จากมากไปหาน้อย และได้ประกาศระเบียบปฏิบัติดังกล่าวให้ราชการทราบด้วยนั้น จะดำเนินการแต่งตั้งโดยไม่ต้องมีคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมก็ได้ แต่ส่วนราชการนั้นจะต้องส่งประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ดังกล่าวให้ ก.พ. ทราบล่วงหน้าก่อนวันสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่า 7 วันรวมทั้งต้องส่งบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ และคำสั่งเลื่อนตำแหน่งข้าราชการตามบัญชีที่สอบคัดเลือกได้ไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายใน 7 วัน นับแต่มีคำสั่งเลื่อนตำแหน่งข้าราชการด้วย

9. การดำเนินการพิจารณาเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เป็นระดับควบ หรือตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งระดับ 4 หรือระดับ 5 ขอบางตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็น ตำแหน่งชำนาญงานหรือชำนาญการ หรือการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 4 ให้ใช้ วิธีดำเนินการตามที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0603/ว 7 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2526 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0601/ว 10 ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2529 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0717/ว 4 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2533 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0717 /ว 3 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2532 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0710/ว 10 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2525 ตามลำดับ หรือที่จะแก้ไขปรับปรุงใหม่

ข. การดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยมีคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคล ดังต่อไปนี้

1. กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งสังกัดกรมหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 44 หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือก ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนตามที่เห็นสมควรแต่อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวน 3 คน ดังนี้

(1) ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

(2) ผู้แทน อ.ก.พ.กรม 1 คน

(3) ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมหรือส่วนราชการนั้นซึ่งมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี ในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งสังกัดสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 44 หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนตามที่เห็นสมควรแต่อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวน 3 คน ดังนี้

(1) ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือผู้ซึ่งสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเห็นสมควร 1 คน

(2) ผู้แทน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวง หรือ ผู้แทน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดทบวง แล้วแต่กรณีซึ่งทำหน้าที่ อ.ก.พ. กรม 1 คน

(3) ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดส่วนราชการนั้น หรือส่วนราชการอื่น ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจ เป็นอย่างดีในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

ทั้งนี้ ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง แต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานโดยระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง และให้คณะกรรมการเลือกหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่หรือกรรมการคนหนึ่งคนใดตามที่เห็นสมควรเป็นเลขานุการ

สำหรับกรณีที่จะให้คณะกรรมการคณะหนึ่งทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในคราวเดียวกันหลายตำแหน่งในหลายสายงาน ก็ให้สั่งแต่งตั้งกรรมการซึ่งเป็นองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ เพิ่มเติมได้

2. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สมควรสมควร ครอบคลุมอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ต่อคณะกรรมการคัดเลือก

สำหรับกรณีที่ได้รับทราบการเสนอชื่อตามวรรคหนึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดส่วนราชการอื่นซึ่งจะรับโอนมาแต่งตั้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขอข้อมูลบุคคลจากส่วนราชการเจ้าสังกัด ขอข้าราชการผู้นั้นเสนอต่อคณะกรรมการคัดเลือกด้วย

3. ขั้นตอนการดำเนินการพิจารณาคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ให้ดำเนินการตามขั้นตอนในข้อ 3 ถึงข้อ 7 ของขั้นตอนการดำเนินการพิจารณาความเหมาะสมเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ลงมาตั้งที่กล่าวมาในข้อ ก. เว้นแต่ขั้นตอนการออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และ 8 ซึ่งก่อนออก คำสั่งแต่งตั้งจะต้องเสนอขอความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดตามมาตรา 44 แล้วแต่กรณีก่อน

4. นอกจากการดำเนินการคัดเลือกโดยมีคณะกรรมการคัดเลือกและการประเมินบุคคลดังกล่าวแล้ว ส่วนราชการใดจะกำหนดให้มีวิธีการอื่นเพิ่มเติมเพื่อประกอบการคัดเลือกและประเมินบุคคลของคณะกรรมการด้วยก็ได้ เช่น การสอบ การประเมินจากผลการฝึกอบรม เป็นต้น

5. การดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ที่พ้นตำแหน่งทางวิชาการ ให้ใช้วิธีดำเนินการตามที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0601/ว 10 ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2529 และสำหรับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ 7) ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 4 ให้ใช้วิธีดำเนินการตามที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0717/ว 4 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2533 หรือที่จะแก้ไขปรับปรุงใหม่

ทั้งนี้ ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพิจารณาความเหมาะสมหรือคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา โดยใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนซึ่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในข้อ ก. และ ข. ตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. นี้ ให้ขออนุมัติ ก.พ. เป็นกรณี ๆ ไป

เอกสารหมายเลข 2

คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง

การพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่จะพิจารณาเลื่อนตำแหน่งกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น ให้ดำเนินการประเมินจากสิ่งที่กำหนดไว้เป็นแนวทางในการพิจารณาดังต่อไปนี้

1. รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง โปรดดูเอกสารหมายเลข 2.1
 2. รายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของตำแหน่ง โปรดดูเอกสารหมายเลข 2.2
 3. ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โปรดดูเอกสารหมายเลข 2.3
 4. เกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง โปรดดูเอกสารหมายเลข 2.4
- ทั้งนี้โดยมีตัวอย่างแบบฟอร์มดังนี้

เอกสารหมายเลข 2.1

รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบขอบเขต ลักษณะและวิธีการทำงานของตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทราบว่าตำแหน่งดังกล่าวมีงานในหน้าที่ที่สำคัญอะไรบ้าง ทั้งงานหลักในหน้าที่และงานอื่น ๆ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความต้องการของตำแหน่งว่าตำแหน่งนั้น ๆ จำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะบ้างซึ่งจะช่วยให้สามารถประเมินบุคคลที่ได้รับการพิจารณาให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งและหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ทุกตำแหน่งขึ้นมา ในกรณีที่ได้มีการจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้แล้วในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี หรือการกำหนด ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ ก็ให้ใช้ตามที่กำหนดไว้แล้วในกรณีดังกล่าวมาจัดทำรายละเอียดตามแบบฟอร์ม ในตัวอย่างนี้หรือจะเพิ่มเติมจากแบบฟอร์มนี้ก็ได้อีก

คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมหรือคณะกรรมการคัดเลือกแล้วแต่กรณี จะใช้รายละเอียด เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนี้เป็นแนวในการพิจารณาว่าผู้ที่ได้รับการพิจารณาความเหมาะสมหรือคัดเลือคนั้น มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ เหมาะสมกับงานในหน้าที่ของตำแหน่งที่กำหนดไว้หรือไม่

รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ส่วนราชการและตำแหน่ง

กอง..... ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน.....

ฝ่าย..... ชื่อตำแหน่งในสายงาน.....

งาน..... ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....

งานในหน้าที่ (ระบุหน้าที่หลักของตำแหน่ง เช่น หัวหน้าฝ่าย และระบุงานในหน้าที่ของตำแหน่งดังกล่าวด้วยว่ามีงานในหน้าที่อะไรบ้าง)

1. ตำแหน่ง..... (เช่น บุคลากร 7) ทำหน้าที่.....

..... (เช่น หัวหน้าฝ่ายสรรหาและการสอบ)

2. งานในหน้าที่ของตำแหน่ง (ระบุงานหลัก ๆ ของตำแหน่ง)

1).....

2).....

3).....

4).....

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ระบุลักษณะงานในตำแหน่งดังกล่าวว่ามีลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างไร เช่น ศึกษาวิเคราะห์และเสนอความเห็น หรือวางแผนและบริหารงานในฐานะหัวหน้า)

.....

.....

.....

การบังคับบัญชา (ระบุว่าตำแหน่งดังกล่าวมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงคือใคร และมีตำแหน่งภายใต้การบังคับบัญชาตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด)

ผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ ตำแหน่ง.....

ตำแหน่งภายใต้การบังคับบัญชา (ถ้ามี) จำนวน..... ตำแหน่ง ดังนี้

1).....

2).....

3).....

คุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ระบุคุณสมบัติและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและอื่น ๆ ที่เห็นว่าจำเป็น)

.....

.....

.....

ผู้จัดทำ (ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งร่วมกับ
หน่วยงานการเจ้าหน้าที่)

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ผู้รับรอง (ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ)

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

เอกสารหมายเลข 2.2

รายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของตำแหน่ง

รายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของตำแหน่ง เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งต่าง ๆ ที่กำหนดในส่วนราชการต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะอย่างไร โดยควรมีหัวข้อที่จะกำหนดดังนี้

1. ความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติหรือความรู้ทางวิชาการที่จำเป็นต้องใช้ในงานหน้าที่ต่าง ๆ
2. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการบริหารการแก้ปัญหาและวินิจฉัยสั่งการ ความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปปัญหา เป็นต้น

3. ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

4. ความประพฤติและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น

ทั้งนี้ ดังตัวอย่างรายละเอียดความต้องการของตำแหน่งท้ายนี้

รายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของตำแหน่งนี้ ให้จัดทำขึ้นมาเป็นบรรทัดฐานในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำไว้ในทุกระดับตำแหน่งของแต่ละสายงานที่มีในกรมหรือส่วนราชการนั้น เช่น สายงานนิติกรก็จะกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของตำแหน่งนิติกร 3-5 นิติกร 6 นิติกร 7 นิติกร 8 จนถึงระดับสูงสุดที่มีในกรมนั้นขึ้นมาไว้ล่วงหน้า

คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสม และคณะกรรมการคัดเลือกแล้วแต่กรณีจะใช้รายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของตำแหน่งนี้กับรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นเครื่องมือช่วยพิจารณาว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้นทำหน้าที่อย่างไร ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ อย่างไร เพื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่พิจารณาแต่งตั้งว่าเหมาะสมกับงานในหน้าที่และความต้องการของตำแหน่งมากน้อยเพียงใด

รายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการของตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน.....

ชื่อตำแหน่งในสายงาน.....

ระดับ.....

คุณลักษณะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง (ระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและคุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ) ดังนี้

ก. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)

1) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....

2) ประสบการณ์ในงาน.....

3) เรืองไรอื่น ๆ (ถ้ามี) เช่นการฝึกอบรม.....

ข. คุณลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว

1) ความรู้ (ระบุความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว).....

2) ความสามารถ (ระบุความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น เช่นความสามารถในการวิเคราะห์
ความสามารถในการเขียนและรายงานความสามารถในการบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา เป็นต้น).....

3) ทักษะและความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ที่จำเป็น (ระบุความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่จำเป็นต้อง
ใช้ในการปฏิบัติงาน).....

4) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (ระบุคุณลักษณะในด้านจิตใจและร่างกายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ
งานตำแหน่งดังกล่าว เช่น ความคิดริเริ่ม ความอดทน มนุษยสัมพันธ์ ความรอบคอบการมองการณ์ไกล ทัศนคติ รวมทั้ง
สุขภาพร่างกาย เป็นต้น).....

ผู้จัดทำ (ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งร่วมกับ
หน่วยงานการเจ้าหน้าที่)

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ผู้รับรอง (ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ)

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

เอกสารหมายเลข 2.3

ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

ข้อมูลบุคคลเป็นข้อมูลของบุคคลที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ฝึกอบรม
งาน ประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญ ผลงานที่สำคัญ ตลอดจนความดีความชอบพิเศษอื่น ๆ ที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็น
ข้อมูลในการประเมินบุคคลที่จะพิจารณาเลื่อนตำแหน่งกับรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และความต้องการของตำแหน่ง
ตามเอกสารหมายเลข 2.1 และ 2.2 เพื่อคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจัดให้มีข้อมูลบุคคลต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการประเมินเพิ่ม
ขึ้นจากที่กำหนดไว้ในแฟ้มประวัติที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน ทั้งนี้โดยควรมีข้อมูลบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ประวัติส่วนตัว
2. วุฒิทางการศึกษาและสาขาที่ศึกษา
3. ประวัติการทำงานและการรับราชการ (ระบุประวัติการดำรงตำแหน่งในส่วนราชการ และช่วงเวลาที่ย้ายตำแหน่งที่ผ่านมาจนถึง
ปัจจุบัน)
4. การฝึกอบรมและดูงาน (หลักสูตร ระยะเวลาการฝึกอบรม/ดูงาน หน่วยงานที่จัดและผลการฝึกอบรมและดูงานที่ประเมินไว้)
5. ผลงานหรืองานสำคัญ ๆ ที่ปฏิบัติมาเป็นผลสำเร็จต่อราชการและหน่วยงานรางวัลหรือความดีความชอบพิเศษที่ได้รับ

6. ประสบการณ์การปฏิบัติราชการที่ผ่านมา ซึ่งเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
 7. ความสามารถพิเศษอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้บุคคลผู้นั้นปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ได้ผลดี (ถ้ามี)
 8. ประวัติทางวินัยและความประพฤติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 9. อื่น ๆ ที่ส่วนราชการและคณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร
- ทั้งนี้ ควรจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวอย่างเป็นระบบและกำหนดให้มีวิธีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

เอกสารหมายเลข 2.4

เกณฑ์การประเมินบุคคล

เกณฑ์การประเมินบุคคลที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เลือกสรรผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งได้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมหรือคณะกรรมการคัดเลือกแล้วแต่กรณี จะพิจารณาเปรียบเทียบความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งของผู้ที่ได้รับการพิจารณา โดยดูจากข้อมูลบุคคลกับรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและรายละเอียดความต้องการของตำแหน่งตามเกณฑ์การประเมินบุคคลที่กำหนดในแบบฟอร์มท้ายนี้

เกณฑ์การประเมินบุคคล ที่กำหนดมี 2 ส่วน คือ

1. เกณฑ์การประเมินบุคคล ที่ ก.พ. กำหนดตามนัยของมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ตามที่กำหนดในแบบฟอร์มท้ายนี้

2. เกณฑ์การประเมินบุคคลที่ส่วนราชการกำหนด เพิ่มเติม โดยพิจารณาจากลักษณะและความจำเป็นในการปฏิบัติงานของตำแหน่งในส่วนราชการนั้นว่าต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ อย่างไรบ้าง ก็กำหนดเพิ่มเติมขึ้นมาได้ นอกจากนี้ กรณีที่ส่วนราชการใดกำหนดให้มีการฝึกอบรมก่อนการเลื่อนตำแหน่ง หรือกำหนดให้มีการสอบเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาคัดเลือกเลื่อนตำแหน่ง เช่น กรณีการคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เป็นต้น จะนำผลการฝึกอบรมหรือผลการสอบดังกล่าวมาใช้เป็นเกณฑ์การประเมินบุคคลเพิ่มเติมจากเกณฑ์ในข้อ 1 ด้วยก็ได้

สำหรับการให้นำหนักคะแนนกับเกณฑ์การพิจารณาแต่ละรายการนั้น ให้ส่วนราชการหรือคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมหรือคณะกรรมการคัดเลือกจัดลำดับความสำคัญของเกณฑ์ในแต่ละรายการตามลักษณะและความจำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แล้วให้นำหนักคะแนนเกณฑ์การพิจารณาแต่ละรายการ โดยอาจกำหนดเป็นคะแนนหรือเปอร์เซ็นต์ก็ได้ ซึ่งเมื่อรวมเกณฑ์การพิจารณาทุกรายการแล้วไม่เกิน 100%



การให้ถ้อยคำในการสอบสวน

เหตุผลและสาระสำคัญในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

ในการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ และการอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนสามัญนั้นปรากฏว่าบ่อยครั้งที่ข้าราชการที่เป็นผู้กล่าวหาหรือพยานได้ให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ หรือให้ถ้อยคำหลายครั้งไม่ตรงกันโดยมีเจตนาปิดบังความจริงเพื่อช่วยเหลือข้าราชการด้วยกัน ทำให้การสอบสวนพิจารณาไม่ได้ความจริงและยุติธรรม เสียหายแก่ทางราชการ ก.พ. จึงมีมติขอให้ผู้บังคับบัญชากำกับข้าราชการในสังกัดให้ระมัดระวังในเรื่องนี้ และเมื่อมีการสอบสวนหรือดำเนินการทางวินัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม ขอให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ทำหน้าที่สอบสวน แจ้งให้ข้าราชการที่ให้ถ้อยคำในฐานะผู้กล่าวหาหรือพยานทราบว่า การให้ถ้อยคำกลับไปกลับมาโดยเจตนาช่วยเหลือกันนี้เข้าข่ายเป็นความผิดวินัยและบางกรณีอาจเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณีด้วย

บัดนี้ ยังคงปรากฏว่ามีข้าราชการที่เป็นผู้กล่าวหาหรือพยานให้ถ้อยคำกลับไปกลับมา โดยมีเจตนาปิดบังความจริง ก.พ. จึงมีมติขอให้ส่วนราชการต่าง ๆ กำกับข้าราชการพลเรือนในสังกัดให้ระมัดระวังและถือปฏิบัติตามมติ ก.พ. ข้างต้นโดยเคร่งครัดอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ข้าราชการพลเรือนสามัญก็ต้องระวังกันในเรื่องนี้ด้วยนะครับ หากให้ถ้อยคำกลับไปกลับมาโดยเจตนาช่วยเหลือกันแล้ว ท่านอาจจะถูกลงโทษทางวินัยได้ ซึ่งบางกรณีก็อาจถูกลงโทษถึงออกจากราชการได้ครับ



(ครูท)

ที่ นร 0713/ว 14

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท. 10300

25 ตุลาคม 2533

เรื่อง การให้ถ้อยคำในการสอบสวน

เรียน (เรียน กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0612/ว 1 ลงวันที่ 24 มกราคม 2529

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ. ซึ่งขอให้กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด กำชับข้าราชการพลเรือนในสังกัดให้ระมัดระวังการให้ถ้อยคำในการสอบสวนทางวินัย เพราะอาจทำให้การสอบสวนพิจารณาไม่ได้ความจริงและยุติธรรม มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้วนั้น บัดนี้ ยังคงปรากฏตามสำนวนสอบสวนทางวินัยและจากการอุทธรณ์ว่า มีข้าราชการที่เป็นผู้กล่าวหาหรือพยานให้ถ้อยคำกลับไปกลับมา โดยมีเจตนาปิดบังความจริง ก.พ. จึงมีมติขอให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด กำชับข้าราชการพลเรือนในสังกัดให้ระมัดระวังและถือปฏิบัติตามมติ ก.พ. ตามหนังสือที่อ้างถึงโดยเคร่งครัดอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สำนานุ ถาวรานุรักษ์

(นายสำานุ ถาวรานุรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

กองอุทธรณ์และร้องทุกข์

โทร. 281-9451

(สรุป)

ที่ นร 0812/ว 1

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท. 10300

24 มกราคม 2529

เรื่อง การให้ถ้อยคำในการสอบสวน

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม)

ด้วยปรากฏจากการพิจารณาเรื่องการค้าเงินทางวินัย การออกจากราชการ และการอุทธรณ์ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ว่า ข้าราชการที่เป็นผู้กล่าวหาหรือพยานได้ให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ ให้ถ้อยคำหลายครั้งไม่ตรงกัน โดยมีเจตนาปิดบังความจริง เช่น ขี้แฉงต่อผู้บังคับบัญชา หรือเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริงอย่างหนึ่ง แต่กลับให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยเป็นอย่างอื่น หรือทำบันทึกชี้แจงข้อเท็จจริงมอบให้ผู้ถูกลงโทษขึ้นประกอบอุทธรณ์แตกต่างไปจากที่เคยให้ถ้อยคำหรือชี้แจงไว้ในชั้นสอบสวน เป็นต้น ทำให้การสอบสวนพิจารณาไม่ได้ความจริงและยุติธรรม เสียหายแก่ทางราชการ การให้ถ้อยคำกลับไปกลับมาโดยเจตนาช่วยเหลือนั้นเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยและบางกรณีอาจเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการได้

ก.พ. จึงมีมติขอให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด กำชับให้ข้าราชการในสังกัดระมัดระวังในเรื่องนี้ และเมื่อมีการสอบสวนหรือดำเนินการทางวินัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม ก็ขอให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ทำหน้าที่สอบสวนแจ้งให้ข้าราชการที่มาเป็นผู้กล่าวหา หรือพยานทราบเรื่องนี้ด้วย หากปรากฏว่ามีข้าราชการกระทำผิดในเรื่องดังกล่าว ก็ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งไปยังกรมและจังหวัดต่าง ๆ ด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เสริม สุจริตกุล

(นายเสริม สุจริตกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

เกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง

เกณฑ์การพิจารณา	นิยาม	ตัวชี้วัด	น้ำหนักคะแนน	ผลประเมิน
1. ความสามารถและความชำนาญ	พิจารณาว่าในขณะที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันอยู่ ได้ปฏิบัติงานด้วยความสามารถและความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด	1. ประสิทธิภาพผลงานในอดีตและความสำเร็จในงานต่างๆ ย้อนหลัง 1-3 ปี 2. ความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามเอกสารหมายเลข 2.2 กรณีการพิจารณาคัดเลือก ระดับ 7 และระดับ 8 ที่ทำหน้าที่หัวหน้าจะต้องวัดความสามารถในการบริหารเช่น การวางแผนการสอนงาน และการแก้ปัญหา และตัดสินใจ		
2. ศักยภาพ	พิจารณาศักยภาพในอันที่จะเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้นพร้อมทั้งความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นให้เป็นผลสำเร็จตามภารกิจได้เพียงพอ โดยพิจารณาว่าจะสามารถเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่พิจารณานี้ได้ทันที หรือต้องรอพัฒนาสักระยะหนึ่ง หรือไม่สามารถเลื่อนได้เลย	จะต้องพิจารณาจากหน้าที่ของตำแหน่งเป็นหลักและความต้องการของตำแหน่งตามเอกสารหมายเลข 2.1 และ 2.2 ก่อน แล้วนำคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและพฤติกรรม และผลงานในอดีตมาพิจารณาว่า ข้าราชการมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่บ่งชี้ว่า จะรับผิดชอบงานใน		

เกณฑ์การพิจารณา	นิยาม	ตัวชี้วัด	น้ำหนักคะแนน	ผลประเมิน
3. ความรู้	1. พิจารณาว่ามีพื้นฐานการศึกษาอย่างไร วุฒิตตรงกับงานในตำแหน่งใหม่หรือไม่ หรือจะเป็นพื้นฐานการเรียนรู้งานในตำแหน่งใหม่ได้หรือไม่ อย่างไร 2. พิจารณาความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในโรงงานหรือหน้าที่ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งว่าเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ 3. พิจารณาความรู้ที่ใช้ช่วยหรือเป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ว่าเหมาะสมและเพียงพอหรือไม่	ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดในเอกสาร 2.2 มากน้อยเพียงใด 1. พิจารณาระดับการศึกษาและสาขาที่ศึกษาว่าเป็นประโยชน์และตรงกับงานของตำแหน่งที่จะได้รับการพิจารณา มากน้อยเพียงใด 2. ความรู้เกี่ยวกับโรงงานหรือสาระสำคัญของงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น จ. วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนและการประเมินผล แผนงานและโครงการ นโยบายและแผนงานของหน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้ตามที่กำหนดในเอกสารหมายเลข 2.2 3. ความรู้ที่ใช้ประกอบหรือช่วยในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เช่น จ. วิเคราะห์นโยบายและแผน 6 ต้องมีความรู้เรื่องวิธีการวิเคราะห์ ความรู้เรื่องสถิติ เป็นต้น		
4. ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงตำแหน่ง	พิจารณาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานรวมทั้งการฝึกอบรม ดู	จำนวนปีการรับราชการในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่กำลัง		

เกณฑ์การพิจารณา	นิยาม	ตัวชี้วัด	น้ำหนักคะแนน	ผลประเมิน
	งานที่ผ่านมา มีส่วนที่เป็นประโยชน์และสนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ที่พิจารณาอยู่หรือไม่ อย่างไร	พิจารณา รวมทั้งประวัติการฝึกอบรม ทุน หรือผลงานพิเศษต่าง ๆ ในอดีตที่จะชี้ถึงประสิทธิภาพที่เป็นประโยชน์ต่องานในตำแหน่งที่กำลังพิจารณา		
5. ความรับผิดชอบ	พิจารณาความเอาใจใส่ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบังเกิดผลต่องานในหน้าที่ ส่วนราชการและส่วนรวม	ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่มีมา พฤติกรรมการทำงานที่ทุ่มเทความพยายามให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จที่ผ่านมา		
6. ความประพฤติ	พิจารณาความประพฤติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะรับผิดชอบสูงขึ้นหรือไม่ โดยดูจากลักษณะงานของตำแหน่งที่จะเลื่อนว่าต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความประพฤติ ภูมิภาวะทางอารมณ์และสังคม หรือจริยธรรมที่เป็นแบบอย่างอย่างไรตัวชี้วัด	ความประพฤติของผู้ได้รับการพิจารณากับความจำเป็นที่ต้องใช้ตำแหน่งที่จะเลื่อน จริยธรรมหรือคุณลักษณะทางจิตใจอื่น ๆ		
7. คุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่เห็นว่าจำเป็นต่อลักษณะงานของตำแหน่งหรือผลการฝึกอบรมหรือผลการสอบเป็นต้น				
7.1.....				
7.2.....				
7.3.....				



“กษมา”

หากใครติดตามบทความ และฟังบรรยายของ น.พ. ชินโอสธ หัสบำเรอ นายแพทย์ใหญ่ แห่งกระทรวงสาธารณสุขอยู่เสมอเกี่ยวกับเรื่องจิต... จิตวิทยาหรือเรื่องสภาวะใกล้ตัวของสังคมไทยแล้ว คงจะต้องติดตามฟังท่านทุกครั้งที่มีโอกาส เพราะท่านมีเกร็ดน่าสนใจเสมอ

กษมา จึงขอคัดบางส่วนจากที่ได้ฟังท่านอภิปรายเมื่อต้นเดือน ธ.ค. ที่ผ่านมา ให้กับข้าราชการ กทม.ฟังเกี่ยวกับ “คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ” ว่า

...ปัจจุบันข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ หรือระดับบริหารที่ทำงานในกรุงเทพฯ จะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ขาดคุณธรรมและจริยธรรมโดยไม่รู้ตัว ส่วนใหญ่หนีไปในทางเอาตัวรอด สาเหตุที่เป็นเช่นนั้น เนื่องจากเครียดกับหน้าที่การงานรวมทั้งถูกบีบคั้นจากข้าราชการการเมืองที่เข้ามาเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลทำให้การตัดสินใจต่าง ๆ ในการทำงานเกิดความผิดพลาดเสมอ ในขณะที่ผู้บริหารระดับสูงของเอกชนไม่มีปัญหาทำนองนี้

คุณหมอ ชินโอสธฯ ยังได้ชี้ให้เห็นถึงตัวอย่างที่
ว่า หากนำข้าราชการระดับซี 10-11 มาตรวจ
สุขภาพจิต จะพบว่ามีคนไม่ปกติอยู่อย่างแน่นอน โดยพบว่า
ข้าราชการระดับนี้ที่มาตรวจรวม 24 คน พบว่ามีอาการ
จิตไม่ปกติถึง 23 คน โดยแต่ละคนมีอาการเครียด กลายเป็นโรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง ตลอดจนแผลในกระเพาะ

...ข้อเสนอที่คุณหมอเสนอให้รัฐบาลส่งเสริมการ
ตรวจและฟื้นฟูสุขภาพจิตข้าราชการระดับสูงนั้น กลับ
ไม่ได้รับการตอบสนอง

อย่าให้ใครเขาเข้าใจว่า...ทำไมปล่อยให้ผู้ป่วย
มาบริหารงาน (และบริหารประเทศ) ก็แล้วกัน

● เริ่มเรื่องราวข่าวแรก ประธานบอร์ดการรถไฟ
แห่งประเทศไทยคนใหม่ที่มาแทน พล.ต.ท.ชาติชาย อุบพันธ์
ได้แก่ สว่าง ศรีนิลทา รองปลัดฯ คมนาคม และกรรมการ
ที่เปลี่ยนแปลงอีกท่าน ได้อธิบดีกรมทางหลวง
ศรีพร คำหมาย ไปแทน ส่วนประธานบอร์ดการประปา
ภูมิภาค ที่ปลัดฯ อนันต์ อนันตกุล ขอลาออก ได้ตั้ง
รองปลัดฯ มท. ฝ่ายพัฒนา ไสว พรหมณี เป็นประธานฯ
แทนแล้ว ตรงตามไลน์ของรองปลัดฝ่ายนี้

● เมื่อเดือน ธ.ค. ปีกลาย รมว.ทบวงมหาวิทยาลัย
ได้แต่งตั้งผู้ช่วยปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (ระดับ 9)
2 ราย หนึ่งคือ ปราโมทย์ โชติมงคล ผอ.กองการเจ้า
หน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง และอีกท่านโยกโอนมา
จาก มสธ. มิใช่ใครอื่น รศ.วันชัย ศิริชนะ รศ.ระดับ 9
สาขาวิทยาการจัดการ มสธ. นั่นเอง...กษมา ขอยินดีกับ
อาจารย์ย้อนหลัง ไว้ด้วยนะค่ะ

● เจ็บ ๆ และเรียวร้อย เมื่อคนมีฝีมือเป็นที่ประ
จักษ์ของชาวหาดใหญ่ ขงยุทธ วิชัยดิษฐ์ ปลัดเทศบาล
ระดับ 9 เทศบาลเมืองหาดใหญ่ โอนจากความเป็น
พนักงานส่วนท้องถิ่น มาเป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค
โดยลดซีมาเป็นผู้ตรวจราชการกรมการปกครอง ระดับ
8 ที่ว่างอยู่ 1 ตำแหน่ง ตั้งแต่กลาง ธ.ค. 33 แล้ว โดย
ผด. ปค. ประสิทธิ์ พรหมพิสูทธิ์ อดีต นอภ.ดีเด่นแห่ง
ภาคอีสานย้ายไปเป็น รองอธิการวิทยาลัยการปกครอง
ฝ่ายบริหารการฝึกอบรม เป็น "ครูใหญ่" ที่วิทยาลัยป
ครอง อ.ธัญบุรี ปทุมธานี แทน จเด็จ อินสว่าง ที่ย้ายมา

เป็น ผอ.สำนักงานกลางทะเบียนราษฎร ที่วังโยธา นางเล็ง

● กษมา ได้รับทราบ ว่า ณ ชั่วโมงนี้มีนายอำเภอ
ทั่วราชอาณาจักรที่อายุอานามต่ำกว่า 35 ปี เพียง 2 ท่าน
เท่านั้น ท่านแรก แห่ง นอ.28 ชนม์ชื่น บุญญานุสาสน์
นอภ. แม่เมาะ จ.ลำปาง วัย 35 พอดี ส่วนท่านที่สอง
จาก นอ. 29 บุญส่ง เตชะมณีสถิตย์ วัย 34 นอภ.พญา
เมืองราย จ.เชียงราย อนาคตทั้งสองท่านไกลแน่ ๆ

● สามสตรีที่เป็น "นักศึกษาหญิง" ใน "โรงเรียน
นักปกครองระดับสูง" ของวิทยาลัยการปกครอง รุ่น 26
ซึ่งเป็นรุ่นแรกของปีงบประมาณ 2534 (ธ.ค. 33-มิ.ค.
34) มี ไพลิน เวบลุยดิกล กับ สมพิศ ศิริโชติ สองเจ้า
หน้าที่ฝึกอบรม 7 แห่งวิทยาลัยการปกครอง และอีกท่าน
คือ ไพธิภักษ์ หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลังฯ กองคลังส่วน
ท้องถิ่น นอกจากนั้น กษมา ยังเหลือไปเห็นชื่อคุณ ๆ นาม
ว่า อุดมพร คชหิรัญ นอภ.พรวัว จ.เชียงใหม่ หรือที่รู้จัก
กันในนาม พระเอกหนัง"นาท ภูวนัย" ก็เป็นหนึ่งในนักศึกษา
รุ่นนี้ด้วย

● ตำแหน่งผู้ตรวจฯ กระทรวงการคลังที่ว่าง 1
ตำแหน่ง เมื่อปลายปีก่อนได้เลื่อน รองอธิบดี สรรพากร
เจริญ ธฤติमानนท์ ซึ่งไปแทนแล้วตามสูตร ก่อนจะ
กลับ มาเป็น "เจ้ากรม" ได้ภายหลัง

● ทราบจากข้าราชการกระทรวงการคลังว่า
เจ้าของ ฉายา "ปากกาหกด้าม" แห่งกระทรวงการคลังคือ
ประสิทธิ์ รัตนเสถียร รองปลัด กค.ซึ่งได้ยื่นท่านแอบเปิด
ใจว่า ที่ต้องมาเป็นเช่นนั้น เพราะงานเกี่ยวกับเงิน ๆ ทอง ๆ
จะต้องป้องกันการปลอมลายเซ็นไว้...คือปลอมดักไว้
ก่อน จนถึงขนาดที่ท่านจำได้ด้วยว่าวันไหนเซ็นหนังสือราชการ
ด้วยปากกาหกด้ามไหน ด้วยเรื่องอะไร...

● ส่วนเจ้าของลายเซ็นด้วยหมึกสีเขียวตลอด
ยุคสมัย เห็นจะมีผู้เป็นเจ้าของชื่อ พันธ สิมะเสถียร ท่าน
ปลัด กค.นี้แหละ

● ลีนา เจริญศรี หัวหน้าฝ่ายทะเบียนภูมิภาค
1 กองที่ราชพัสดุกรมธนารักษ์ ได้เลื่อนขึ้นเป็น ผอ. กองที่
ราชพัสดุ แทน ไพสันต์ กฤษณะโยธิน ที่ย้ายไปเป็น
ผู้ตรวจราชการกรม

● วิทยาลัยการทัพบก (วทบ.) ชุดที่ 36 ซึ่งเปิด การศึกษาระหว่าง ก.พ.-ก.ค 34 นี้ มีนักศึกษาที่เป็น ข้าราชการพลเรือนไปเรียนร่วมกับนายทหารระดับ พ.อ. (พิเศษ) และ พ.อ. มีอาทิ ม.ล.จุลดา จอนรณ แห่งสำนักงาน สภาความมั่นคงแห่งชาติ จรินทร์ สวนแก้ว ผอ.กองการ สื่อสารมหาดไทย กิติ ลิ้มชัยกิจ ผอ.กองปราบปราม ยาเสพติด ปปส. ประเสริฐ ภูศิริ จากสำนักข่าวกรอง แห่งชาติ เป็นต้น

● อยู่ในตำแหน่งอธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มาครบ 4 ปีแล้ว อนันต์ ชำนาญกิจ ได้รับการอนุมัติให้ นั่งในตำแหน่งนี้ต่อไปอีก 1 ปี ตั้งแต่ 16 ธ.ค. 33-15 ธ.ค. 34

● ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานกลางช่วยเหลือ ขาวนาชาวไร่ สังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี วางลง เพราะ ผอ.ท่านเดิมวัธนะ กาญจนอักษรเดช เลื่อน ขึ้นเป็นผู้ตรวจฯ 9 ประพันธ์ จินดาพานิช เบอร์สองของ สำนักงานได้เลื่อนขึ้นเป็นผู้อำนวยการฯ ไปเรียบร้อยแล้ว

● ด้วยเพราะมองเห็นว่า ระดับผู้บริหารของ ศธ.ยังไม่รวมผมนักกลุ่มกัน เรื่อง เจริญชัย เลขานุการคณะกรรมการ การศึกษาเอกชนจึงดำริตั้ง "ชมรมผู้บริหาร ศธ." ขึ้น

เป็นข้าราชการประจำระดับผู้บริหาร ที่รวมตัวกันสัง-สรค์ ให้เกิดความสามัคคี แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบ ไม่เป็นทางการ และไม่เกี่ยวกับการเมือง ในขั้นแรกจะให้ ระดับรองอธิบดีขึ้นไปเป็นสมาชิก ต่อไปจึงค่อยขยายไปถึง ระดับผู้อำนวยการกอง...ขอให้โชคคินะคะ

● จากศูนย์กลางของข้อมูลและการตัดสินใจ ธวัช สุวตีกุล หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์ 1 กองการประชุม คณะรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการกรม. โอนกลับไปสังกัด เดิม สำนักงานปลัดฯ มหาดไทย ไปเป็น หัวหน้าฝ่าย อำนาจการ สำนักงานจังหวัดสระบุรี กลับไปสู่ภูมิภาคอีก ครั้ง และอีกไม่ช้า คงจะเลื่อนขึ้นไปกิน ซี 8 ตามอาวุโสที่ ผ่านโรงเรียนนักปกครองระดับสูงเมื่อปีกลายมาแล้ว

● สำนักงานสารนิเทศ มท. กำลังก่อรูปสร้าง ร่าง และอยู่ในระหว่างการขออัตรากำลังจาก ก.พ. โดยยกระดับจากฝ่ายประชาสัมพันธ์ กองกลางขึ้นเป็น "สำนักงาน" ใน เบื้องแรกดึงเอา สมพร ไซ้บางยาง คน หนุ่ม หน.สำนักงาน จังหวัดอุบลราชธานี มานั่งรักษา การ โดยมีผู้ดูแลข่าวกระทรวงมหาดไทย.ต.กิตติ ประทุม-แก้ว ซึ่งเป็นผู้ตรวจราชการ กระทรวงฯ เขต 11 เป็นผู้ดูแล



ความสำเร็จ เกิดขึ้นจาก การที่ตัวเราแวดล้อมไปด้วยคนที่เก่งกว่า ไม่ว่าจะเป็นการเอาเขามาใกล้เรา หรือการเอาตัวเราไปใกล้เขา

อีกทีหนึ่ง กษมาทราบว่าเป็นของถนัดของท่านอดีตผู้ว่าฯ กิตติ ในเรื่องการประชาสัมพันธ์อยู่แล้ว ใคร ๆ ก็รู้

● รองเลขาธิการ รพช. ที่ว่าง 1 ตำแหน่ง เนื่องจากอำพล สิงห์โกวิท ไปรับตำแหน่งเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมคนแรกนั้น อดีต มท.1 ท่านก่อน เลือกชัยพร รัตนนาคะ ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการ รพช.สุพรรณบุรี ขึ้นมาเป็น รองเลขาธิการรพช.แล้ว เมื่อกลางเดือน ธ.ค. รองเลขาธิการฯ ท่านนี้เคยเป็นผู้บรรยายให้ กษมา ครั้งหนึ่ง ในวิชา "เทคโนโลยีกับการพัฒนาชนบท" ในสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งค่ะ...

● ไม่ทราบว่าย่ มหาดไทยจะสร้างมิติใหม่ให้กระทรวงได้หรือไม่ใน พ.ศ. นี้ ที่จะมี "รองปลัดกระทรวงมหาดไทยฝ่ายวิชาการ" เป็นตำแหน่งรองปลัดฯ คนที่ 6 เพื่อช่วยปลัด มท.ดูแล กำกับ เร่งรัด และติดตามผลการปฏิบัติงานของสำนักนโยบายและแผนมหาดไทยงานศึกษาค้นคว้าวิจัยระบบราชการงานปรับปรุงองค์การและจัดระบบงาน งานพิพิธภัณฑสถานไทย และงานห้องสมุดเป็นต้น (...ไม่ว่าจะรวมงานโรงพยาบาลมหาดไทย...ที่สธ.อื่น ๆ ไว้ด้วยหรือเปล่าคะ) ป่านนี้ ผอ. ธาวัชชัย อุดมกุล แห่งกองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ 2 จะส่งลูกไปถึง อ.ก.พ. ตำแหน่งฯ 2 แล้วหรือยัง หรือหัวหน้าฝ่าย ประจักษ์ จันทนเสวี หัวหน้าฝ่ายใหญ่กำลังวิเคราะห์อยู่

● รมว. เกษตรและสหกรณ์ได้แต่งตั้งคณะทำงานรัฐมนตรีขึ้นมาเมื่อเข้ารับตำแหน่งใหม่ เพื่อทำหน้าที่รวบรวม ตรวจสอบและกลั่นกรองข้อเท็จจริงและเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ มี ไพฑูรย์ พะลายสุต ผู้ตรวจราชการ กษ.เป็นประธาน คณะทำงานมี 8 ท่าน อาทิ ธงไชย เพ็ชรรัตน์ รองเลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (สศก.) ดนัย ประดิษฐ์ทรง ผอ.สำนักงานเกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จุลศิริ สุวรรณศิริจาก สศก. เป็นต้น

● เพราะปัญหาติดกล่ม ติดเถื่อน การก่อสร้างอาคารผิดแบบ ปัญหาอันเนื่องมาจากการควบคุมอาคารและกฎหมายผังเมืองจะทวีขึ้นเป็นลำดับ นิยม นิยมานุสร อธิบดีกรมโยธาธิการ จึงได้มีแผนการตั้ง "โยธาธิการ

อำเภอ" ให้ครบทั้งประเทศในระยะเวลา 10 ปี ตั้งแต่ปี 35-44 ทั้งนี้ยังจะเข้าไปดูแลการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การให้ความช่วยเหลือทางสาธารณูปโภคอีกด้วย

● เนื่องในโอกาสวันพ่อแห่งชาติปี 2533 ที่ผ่าน มา มีผู้บริหารระดับสูง ของสธ. ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพ่อดีเด่นระดับชาติหลายคน แสดงว่านอกจากงานหลวงแล้ว ยังเก่งงานบ้านด้วย ส่วนจะเป็นพ่อบ้านดีเด่น หรือไม่เพียงใดนั้น คงต้องถามศรัทธาของ สุธรรม ปิ่นประเสริฐ รองเจ้ากรม กปช. กว้าง รอบคอบ รองเจ้ากรมสามัญ และ บรรจง พงศ์ศาสตร์ รองเจ้ากรมสามัญ อีก ท่าน นอกจากนี้นั้ยังมีอดีตผู้บริหาร สธ. หลายสำนักฯ นามว่า ดร.สายหยุด จำปาทอง ติดกลุ่มด้วย...ขอแสดงความยินดีไว้ตรงนี้

● หลังจากดำรงตำแหน่งสำคัญในกรมอัยการ คือ เลขานุการ กอ. (คณะกรรมการข้าราชการอัยการ) อยู่ถึง 9 ปี เรวัต จำเริญ คนหนุ่มอนาคตไกลย้ายไปรับตำแหน่งอัยการพิเศษประจำเขต 1 ซึ่งครอบคลุมเขตพื้นที่ราบลุ่มภาคกลางแถบแม่น้ำเจ้าพระยา 9 จังหวัดแล้ว รอลื่อนขึ้นเป็นรองอธิบดีในกาลข้างหน้า แล้วเลื่อน ชัยเกษม นิตศิริ ผู้ช่วยเลขานุการ กอ. ขึ้นมาแทน...ก็เป็นคนหนุ่มอีกคนที่ กษมา เชื่อนในฝีมือค่ะ

● เป็น ผอ.มาหลายกอง เมื่อได้ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษกรมราชทัณฑ์จาก ก.พ. (วงเล็บจากกองตำแหน่งฯ 2 ถึงจะถูก...กระมัง) ประเสริฐ เมฆมนณี ผอ.อาวุโส เลื่อนขึ้นเป็นซี 9 เป็นผู้เชี่ยวชาญไปแล้ว โดยมีตำราอาชญาวิทยา และงานราชทัณฑ์ของท่าน เป็นการันตี แล้วย้าย ผัน สีดา ผอ.กองฝึกอบรมข้าราชการราชทัณฑ์ กลับคืนถิ่นเก่ามาแทน

● กอบศักดิ์ ชูติกุล ออท.ประจำกระทรวงการต่างประเทศ จะไปรับตำแหน่ง ออท. ณ กรุงปราก ประเทศสาธารณรัฐเช็กและสโลวัก เป็นคนแรกในวัย 43 เศษ แต่เมื่อ รมว. กต. ท่านใหม่ ซึ่งเคยทำงานร่วมกันมาอย่างใกล้ชิดที่ทำเนียบรัฐบาลเมื่อสิบกว่าปีก่อน มาเป็นเจ้ากระทรวง...จะมีการเปลี่ยนแปลงให้อยู่ใกล้ชิดที่สระบัวแก้ววังสราญรมย์ ต่อหรือไม่คะ

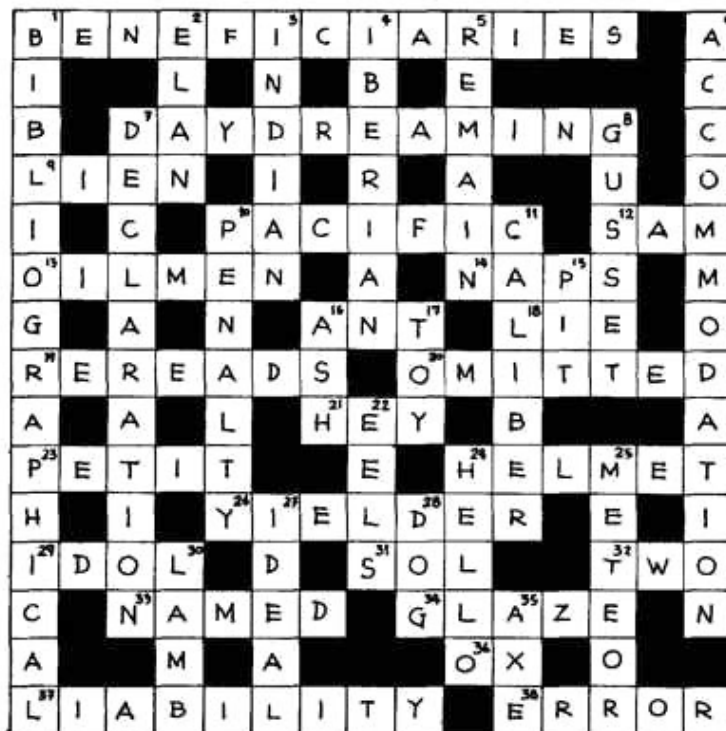
● ในแวดวงคนหนุ่มสาว...กระทรวงการต่างประเทศจะขอยกยุดทว่าใครๆ มีผู้วัยงามต่ำกว่า 45 ก้าวขึ้นเป็นซี 10 บริหารงานในกระทรวง และเป็นท่านทูตอย่างสง่าผ่าเผย ศักดิ์ทิพย์ ไกรฤกษ์ อธิบดีกรมสารนิเทศวัย 43 ลักษณะจันทร์ เลขาพันธุ์ อธิบดีกรมอาเซียนวัย 43 สุรพงษ์ ชัยนามออก. ณ กรุงฮานอยวัย 45 ปรัชญาทิพย์ ตะเวทิกุล วัย 44 (น.ส.) สุจิตรา หิรัญพฤษณ์วัย 42 และ สรยุทธ พรหมพจน์ วัย 42 สามเอกอัครราชทูตประจำกระทรวงล้วนเป็นบุคคลที่น่าติดตามในอนาคตทั้งนั้น

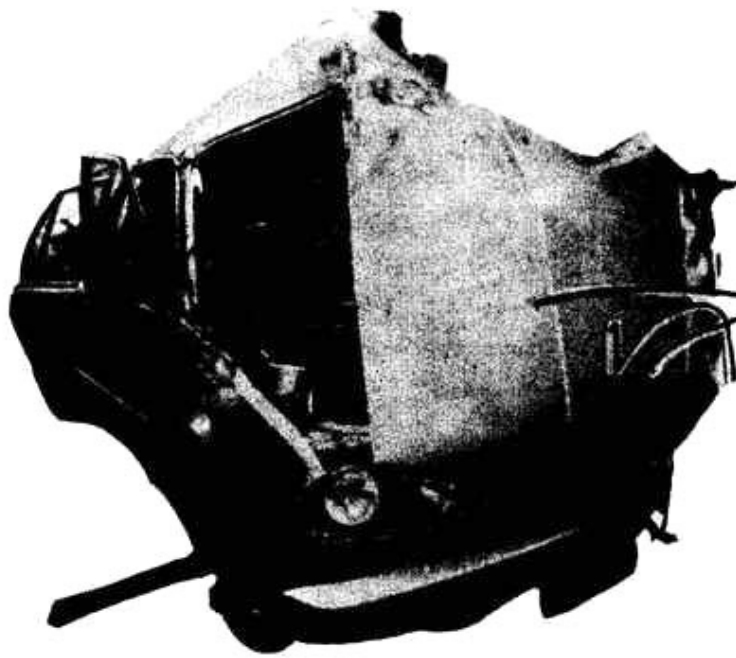
● เป็นอุทาหรณ์บอกกล่าวอะไรหรือไม่กับกรณีที่ทำนุรัฐมนตรีทั้งหลายจะตวัดปากกาเสนอตั้งข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับซี 11 - ซี 10 และโดยเฉพาะใครจะ "แขวน" อะไรใคร ให้ประจำกระทรวง...ประจำทำเนียบจะต้องให้กพ. มีมติกำหนดตำแหน่งให้เสียก่อน มิใช่จะหาทาง "ประจำ" ใครที่ไหน ก็เสนอให้ผู้มีอำนาจอนุมัติ แล้วให้คณะรัฐมนตรีทราบ โดยอ้างเป็นมติคณะรัฐมนตรีแล้วจะให้ กพ. กำหนดอะไรให้ได้ตั้งใจ กรณีนี้เองทำให้ กพ.

มีมติไม่อนุมัติตำแหน่งระดับ 11 ที่ปรึกษาสำนักปลัดสำนักนายกฯ ให้กับสตี ศรีบุญเรือง ท่านจึงต้องย้ายจากรองเลขาธิการ ครม. มาเป็น ซี 10 เพียงๆ ระดับเดิม เช่นเดียวกับ วัฒนา รัตนวิจิตร รองเลขาธิการฯ กฤษฎีกา ที่กพ.มีมติมิให้ตำแหน่งที่ปรึกษา 11 ประจำทำเนียบ โดยคงตำแหน่งเดิมอยู่อย่างเฉียบๆ (ตามที่เจ้าตัวก็ปรารถนาด้วยกระมัง)

● ใกล้ๆ ตรงนี้เอง สุเทพ ธรรมภิบาลอุดม ผอ. กองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ. ขอลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่กลางเดือน ม.ค. 34 นี้แล้วหลังจากดำรงตำแหน่งผอ.กองฯ มาตั้งแต่ปี 2521 (เท่านั้น) ...ขอให้ท่าน ผอ.โชคตินะคะ...ไม่รอบัญชี. หรืออย่างไร ไม่ทราบ?

● ก่อนจบฉบับเดือนนี้ กษมา คิดถึง "ธง" ที่ถูกชูในยุคนี้น่า "ซื่อสัตย์...สุจริต...มีประสิทธิภาพ" นั้น คงจะเป็นสามัญลักษณ์ที่ผู้จะสอบบรรจุเข้ารับราชการเป็นซี 3 เขายุกันมานานแล้ว เมื่อคราวสอบเข้ารับราชการใหม่ๆ แต่ทำไม่ใครๆ เพิ่งหยิบนำมาชูในระยนี้ก็ไม่รู้





ส.ค.ส.

เทอร์โบ

ปีใหม่ 2534 ก็ได้ผ่านพ้นไปแล้ว
ผู้อ่านหลายท่านคงได้รับ ส.ค.ส. และอาจจะต้องจ่าย
เงินซื้อ ส.ค.ส. ส่วนหนึ่ง

วัฒนธรรมส่ง ส.ค.ส. เป็นของฝรั่งเขาแต่คนไทยก็รับ
มาใช้อย่างไม่เคอะเขิน

บางท่านก็ขยันส่ง ส.ค.ส. เหลือเกิน ขนาดเจอหน้า
กันทุกวันยังต้องส่ง ส.ค.ส.

ก็ขอให้มีความสุขเยอะ ๆ นะครับ นอกจาก ส.ค.ส.
จะเป็นค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งซึ่งเพิ่มขึ้นเฉพาะในช่วงปีใหม่
แล้ว ของขวัญปีใหม่ก็มีส่วนด้วย

คนโสดไม่ค่อยเท่าไร เพราะแม้ว่าจะอยากได้ของ
ใหม่ต้อนรับปีใหม่ แต่หากเงินทองไม่ค่อยจะมี ก็อาจรอไว้
ก่อนได้

แต่คนที่มีความรอบคอบ โดยเฉพาะที่มีลูกซึ่งอยู่ในวัย
เรียน เมื่อเห็นเพ็ญมีของใหม่ก็ร่ำร้องอยากได้บ้าง ก็เป็นภาระ
ของพ่อแม่ที่จะต้องชวนชวนมาให้ลูก

แต่ก็ช่างเถอะ เพราะปีใหม่นั้น ปีหนึ่งมีครั้งเดียว
ปีใหม่นี้ เป็นปีใหม่ที่พิเศษไม่เหมือนกับปีใหม่ที่
ผ่านมา เพราะหลังจากที่รัฐบาลได้ขึ้นราคาน้ำมันครั้งใหญ่
เมื่อเดือนกันยายน 2533 สินค้าหลายประเภทก็ขึ้นราคา
แม้ว่ารัฐบาลจะสามารถควบคุมราคาสินค้าบางชนิดได้
แต่ก็ทำได้ในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น

ขณะที่เขียนเรื่องนี้ ราคาน้ำมันดิบมีแนวโน้มต่ำ
ลง แต่ราคาน้ำมันสำเร็จรูปยังไม่ลดลงมา ราคาสินค้าที่
แพงขึ้น ก็ยังแพงขึ้นไปเรื่อย ๆ ก็รับภาระกันไปตาม
ระเบียบ

ยังครับ รายจ่ายภาวะจำยอมยังไม่หมดสำหรับผู้
กำลังก่อร่างสร้างตัว จำเป็นต้องกู้เงินมาผ่อนบ้าน เจอ
อัตราดอกเบี้ยใหม่ที่เบ่งบานสุดขีด หน้าไม่ขีดตอนนี ก็ไม่รู้
จะขีดกันเมื่อไหร่

เขียน "ท้อโอเล่ย์" มาหลายฉบับ ก็เพิ่งฉบับนี้แหละ
ครับที่มีท่านผู้อ่านได้ระบายมาให้ฟัง

รายการก็เรื่องค่าใช้จ่ายนี้แหละ มาดูภูมิหลังของ
ท่านผู้อ่านรายนี้ก่อนนะครับ

ท่านมีความรอบคอบเล็ก ๆ ปรารถนาหนึ่งลูกสอง ทั้งตัวเอง
และภรรยารับราชการทั้งคู่ลูกสองคนกำลังศึกษาในชั้น
มัธยมศึกษาทั้งคู่เช่นเดียวกัน กำลังก่อร่างสร้างตัว เพราะ
ภาระการผ่อนบ้านยังไม่แล้วเสร็จ ภาระค่าใช้จ่ายจึงค่อนข้างสูง

ประสบปัญหาดังที่ได้กล่าวมาแล้วเช่นเดียวกัน
ท่านบอกว่า ก็ยังพอรับไหวแต่มาพบกับค่าใช้จ่ายที่เป็น
รายการจร จนแทบเป็นรายการประจำ ทำให้ท่านไม่ได้ที่จะ
เขียนมาเล่าสู่กันฟัง



รายจ่ายนี้เข้ามาทางลูก หรือทางโรงเรียนที่ลูกศึกษา
อยู่ โหนจะค่าซื้อบัตรใบปลิงการกุศล บัตรเดินการ
กุศล บัตรละคอนการกุศล และรายการอื่น ๆ อีกอีกจำอะ

ถ้าเป็นของโรงเรียนที่ลูกเรียนอยู่ ท่านบอกว่ายินดี
เพราะถือเป็นการตอบแทนพระคุณของโรงเรียนได้ทาง
หนึ่ง แต่ของหลายโรงเรียนที่หมุนเวียนกันเข้ามาให้โรงเรียน
ของลูกช่วยจัดการให้ด้วยนี้ซิ ทำให้ต้องเดือดร้อน

ครับ ท่านผู้ใดที่เกี่ยวข้องเรื่องนี้ ก็ช่วยกรุณารับไป
พิจารณาตามแต่จะเห็นสมควรด้วย

สำหรับท่านผู้อ่านรายที่สองนี้ไม่ได้บ่นเรื่องค่าใช้จ่าย
ที่จริงก็ไม่ใช่ว่ารายการบนอะไรมากมายหรอกครับ
ลักษณะอยากจะคุยด้วยมากกว่า

ท่านพูดถึงป้ายทะเบียนรถยนต์

ป้ายทะเบียนรถยนต์นั้น ที่ถูกต้องตามกฎหมายต้อง
ใช้ป้ายทะเบียนรถยนต์ของทางราชการ กล่าวคือ รถเก่าก็
ใช้ป้ายทะเบียนของกองทะเบียน กรมตำรวจ ส่วนรถใหม่ก็
ใช้ป้ายทะเบียนของกรมการขนส่งทางบก

แต่ป้ายทะเบียนรถยนต์ที่ท่านผู้อ่านเขียนมาเล่าสู่
กันฟังนั้น เป็นป้ายนอกเหนือจากป้ายทะเบียนรถยนต์ที่ถูก
ต้องตามกฎหมาย กล่าวคือเป็นป้ายทะเบียนรถยนต์ที่เลียน-
แบบจากของต่างประเทศ ป้ายในลักษณะที่ว่านี้ เลียนแบบ
มาจากหลายประเทศ ที่พบมากที่สุด ก็เห็นจะเป็นป้าย
ทะเบียนรถยนต์ของรัฐต่าง ๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกาและ
ของประเทศเพื่อนบ้านของเรา คือมาเลเซีย

นอกจากของหลายประเทศแล้ว ยังมีมากมายหลาย
ประเภท บางป้ายก็ทำเป็นขนาดเล็กกว่าของจริง มองดูก็รู้
ทันทีว่าเป็นของเทียมหรือเลียนแบบ บางป้ายก็ทำขนาด
เท่าของจริงทุกประการ

ลักษณะการติดป้ายก็ติดแตกต่างกันออกไป บางคัน
ก็ติดไว้ที่กระจกหลังบ้างติดไว้ที่กระโปรงหลังรถบ้าง ประเภท
เหล่านี้ไม่ค่อยเท่าไร

แต่ชนิดที่ทำป้ายทะเบียนรถยนต์ขนาดเท่าของ
จริง แล้วก็ติดไว้ตรงที่ควรจะติดสำหรับป้ายทะเบียน
รถยนต์ที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยนำทะเบียนป้ายรถยนต์
ที่ถูกต้องตามกฎหมายไปแบบติดไว้ในที่อื่น ๆ

ลักษณะนี้ซิครับ น่าคิด เพราะในกรณีที่เกิด
กฎหมาย เช่น ชนแล้วหนี พยานหลักฐานที่ได้ก็คือป้าย
ทะเบียนรถยนต์ที่ไม่ใช่ของจริง อย่างนี้จะไปตามหาเจ้าของ
รถยนต์คันนั้นได้ที่ไหน

เรื่องป้ายทะเบียนรถยนต์ที่ท่านผู้อ่านเล่ามา จึงเป็น
เรื่องที่น่าคิด

ก็ขอฝากกรมการขนส่งทางบกพิจารณาดูด้วยว่า
กฎหมายที่มีอยู่เปิดช่องให้เจ้าของรถยนต์ทำอย่างนี้ได้หรือไม่

ถ้าทำไม่ได้ ก็น่าจะประกาศเตือนให้ชาวบ้านได้รู้ว่า
อย่าทำ ที่ทำอยู่แล้วก็ขอให้เลิกเสีย และดำเนินการเสียให้
ถูกต้อง ทั้งนี้ควรจะมีความตราการจับกุมด้วย หลังจากได้เตือน
ไปแล้วระยะหนึ่ง

แต่ถ้าเป็นช่องโหว่ของกฎหมายที่เจ้าของรถยนต์ทำ
อย่างที่ว่านี้ได้ ก็รับหาทางแก้ไขกฎหมายเสียเถิดครับ ●

มีสุภาษิตจีนอยู่บทหนึ่งว่า “ไม่มีงานเลี้ยงใดที่ไม่มีวันเลิกรา”

หมายความว่า ไม่ว่าเราจะทำกิจการงานใด ก็ต้องมีวันสิ้นสุดยุติ มีวันใดก็วันหนึ่ง การรับราชการก็เช่นกัน เขากำหนดว่าเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ก็ต้องออกจากราชการไปพักผ่อน รับบำเหน็จบำนาญไปตามระเบียบ

อย่างเจ้าตัวย่เพื่อนผม มั่นทนความแก่ชราไม่ไหว มันจึงขอลาออกไปก่อนกำหนดครบเกษียณตั้งหนึ่งปี ทำให้ไม่ได้บำนาญตามบัญชี ข. เพราะชิงลาออกไปเสียก่อน

สำหรับผมเองพยายามทำใจเย็น ๆ ไว้ รอจนครบเกษียณอายุ จึงได้บำนาญตามบัญชี ข.

คนที่ใกล้จะปลดเกษียณอายุนั้น จิตใจไม่ค่อยจะปกติ มีความวิตกกังวลต่าง ๆ นานา ประการ เหมือนสตรีที่กำลังจะหมดประจำเดือน อารมณ์มักจะหงุดหงิดไม่ค่อยจะสบาย

คิดว่าออกจากราชการแล้ว คงจะว่าเหวเพราะ ไม่มีภาระงานอะไรทำ แล้วก็คนแก่ ๆ จะทำอะไรได้ ดีไม่ดีเป็นลมตายคาโต๊ะเก้าอี้ คนที่มีบำนาญมาก ๆ เดือนละหมื่น สองหมื่น ก็ไม่สู้กระไรนัก ถึงไม่มีงานทำก็พอจะมีเงินกินเงินใช้ตลอดจนค่าหน่วยคิดที่ต้องส่งเสียกันอยู่เป็นประจำ แต่คนที่บำนาญน้อย ๆ จะทำอย่างไร เป็นปัญหาที่ปวดสมองพอสมควร จะไปรับจ้างหามจั่วในฐานะที่เป็นคนดี หรือไปรับจ้างหามเส้าในฐานะที่เป็นคนชั่ว ตามตำราโบราณก็คงจะไม่ไหว เพราะอายุปาเข้าไปตั้ง 60 แล้ว

เดี๋ยวนี้ก้าวหน้าขึ้นกว่าแต่ก่อน เพราะก่อนที่จะรับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจจะปลดเกษียณสัก 1-2 เดือนเขาจะจัดให้มีการสัมมนาบรรดาผู้ที่ใกล้อายุครบ 60 ปี (พวกนี้เลือดลมไม่ค่อยจะดี)

ในการสัมมนาผู้สูงอายุ เขามีหัวข้อในการให้ความรู้ไว้หลาย ๆ หัวข้อ อันได้แก่การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์

อาชีพ

หลังเกษียณอายุ

...ปัญญา ฤกษ์อุไร



เขว่าถ้าทำงานอะไรได้ ยังพอมีเรี่ยวแรงอยู่ก็ให้ทำงานใหม่ทำ (ในกรณีที่บ้านาญน้อยไม่พอกิน) แต่ถ้าไม่มีเรี่ยวแรงพอจะทำงาน ก็รับเป็นที่ปรึกษาบริษัทสัก 2 - 3 บริษัท อย่าไปเอาเงินเดือนเขามาก เอาแค่บริษัทละหมื่นสองหมื่น รวมๆ กันสัก 4 - 5 หมื่น ก็พอจะอยู่ได้พอเป็นค่าตัดเส้นนักร้อง หรือส่งค่าหน่วยกิตให้เด็กเรียนรวม ได้สักคนสองคน เรื่องนี้ก็แล้วแต่อย่าเสียตัวใครตัวมัน จะมาเที่ยวโทษว่าผมแนะนำ คงจะไม่ได้ (ห้ามอ้างอิง)

ถ้าหางานทำไม่ได้จริง ๆ เป็นที่ปรึกษาบริษัทก็ไม่มีใครจ้าง วิถีหาเงินที่ง่ายที่สุดที่วิทยากรเขาแนะนำก็คือ ไปรับลดเตอริมาขาย รับมาคู่ละ 40 บาท ขาย 44 บาท งานนี้เหมาะกับคนแก่ๆ เพราะไม่ต้องออกกำลังหักโหมและใช้ทุนไม่มากนัก หาได้ะเล้กๆ เก้าอี้พับได้อย่างละตัว หากที่นั่งได้ตัน ไม้บริเวณสี่แยกหรือหน้าวัดศาลาครุที่เป็นย่านชุมชน หรือถ้ามีแรงเดินก็เอาแว่นตาใส่เข้า ถือสลากเดินไปเรื่อย ๆ จะมีคนมาขอซื้อเอง เขานึกว่าเราเป็นคนตาบอด คนไทยใจบุญชอบช่วยเหลือคนพิการ ระวังเวลาทอนสตางค์ ต้องเอามือคลำๆ ให้อึดๆ อย่าปล่อยให้แว่นตาออกมามองดูใบละรอยก็แล้วกัน ตาบอดแบบนี้มีหวังจับตัว

การทำมาหากินแบบนี้เหมาะสำหรับคนแก่ๆ เพราะไม่ต้องออกกำลังมาก การเดินขายก็เดินอย่างช้าๆ (คนตาบอดเดินเร็วไม่ได้อยู่แล้ว) เป็นการออกกำลังด้วยการเดินไปในตัวดีกว่าไปตีกอล์ฟ ซึ่งมีแต่เสียเงินลูกเดียว ไทน์จะค่ากรีน ไทน์จะค่าแคดดี้ ไทน์จะค่าพาแคดดี้ไปกินอาหารฟังเพลง ไทน์จะค่าพาแคดดี้ไปดูวิดีโอ ฯลฯ (ผมฟังคนที่เขาชวนเล่นกอล์ฟเล่าให้ฟังมา ก็เล่าต่อเท่านั้น ผมเองไม่ได้เล่นเองหรอกครับ...ฮิ...ฮิ...)

อาชีพหลายอย่างที่คนแก่ๆ ทำได้ไม่เหนียว และได้เงินทองมากพอจะอยู่ได้ จะแนะนำให้อีกสักอย่างก็ยังได้ อาชีพนี้คือ อาชีพหมอดู

อาชีพนี้ก็ไม่ยาก ไปซื้อตำราพรหมชาติมาหนึ่งเล่ม ราคาประมาณ 120 บาท อ่านแล้วท่องจำศึกษาให้เข้าใจ ซื้อตำราโลกธาตุ มาอีกหนึ่งเล่ม 40 บาท อ่านแล้วท่องให้เข้าใจ แล้วหาตำราวิธีดูลายมือ ดูโหงวเฮ้ง (ตำราารลักษณ์) อ่านให้เข้าใจแล้วจำไว้ให้แม่นยำ หาเสื้อหนึ่งผืนหมอนหนึ่งใบ หมอน้ามนต์ รูปเทียน พระพุทธรูปบูชาสักหนึ่งองค์ เพื่อให้เกิดความขลัง ศักดิ์สิทธิ์ และน่าเชื่อถือ

ไปนั่งที่สนามหลวง ใต้ต้นไม้ที่ร่มๆ ปูเสื่อวางหมอนและหมอน้ามนต์ พระพุทธรูปบูชา ตำรา 3 - 4 เล่ม วางไว้ให้แลดูขลังๆ นิ่งรอๆ ไปเดี๋ยวก็มีสาวแก่แม่หม้ายมาดูเยาะเย้ย ส่วนมากก็เรื่องเนื้อคู่ เมียน้อยเมียหลวง ถามหาลาก ลากลอย ของหายได้คืนหรือไม่ ได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งหรือไม่ ดูลานี้จะได้ย้ายหรือไม่ ย้ายไปดีหรือไม่ ไปร้าย สองชั้นป็นี่แย่งกันหลายคน ไปวิ่งกับเจ้านายไว้แล้วแต่ไม่ค่อยแน่ใจ จึงมาถามหมอดูอีกทีหนึ่ง

ถ้าไม่มีลูกคำก็ไม่เป็นไร-เราก็นอนพักผ่อน เพราะมีเสื้อหมอนพร้อมอยู่แล้ว เป็นอาชีพที่ไม่เลวทีเดียว การดูหมอดูไปตามตำราบ้าง ตามเหตุการณ์ตามข้อเท็จจริงจากผู้ที่นำมาให้เราดูบ้าง ส่วนใหญ่จะถูกต้องประมาณ 70 - 80% แต่การดูหมอดูต้องระวังเรื่องการทำนายทายทักเกี่ยวกับเรื่องครอบครัว เช่น ทำนายว่า

"ตอนนี้คุณผู้ชายกำลังมีนักร้องอยู่ อีกหน่อยก็คงจะดีเอง..." อย่าไปทายแบบนี้เป็นอันขาด เพราะถ้าเขาจะตามมาตีหัวกบาลหมอดูสักวันหนึ่งเป็นแน่นอน

ผู้ว่ารุ่นพี่ผมคนหนึ่งพอปลดเกษียณ รีอ่านเป็นหมอดู ไปซื้อตำราตำราการศึกษาด้วยตนเอง จนเชี่ยวชาญถึงขั้นเขียนตำราโหราศาสตร์ลงในหนังสือเทศาภิบาลได้แล้ว วันหนึ่งเกิดขำใจ เอาเสื้อไปปูที่ใต้ต้นไม้ริมสนามหลวงด้านกระทรวงยุติธรรม

สาวแก่คนหนึ่ง สามิไม่ค่อยจะเอาใจใส่ในเรื่องในมุ้งมาเป็นเวลานานหลายเดือนแล้ว อยากรู้ว่าตอนนี้สามิเธอเป็นยังงีไปเสียแล้ว

หมอดูทำปากขมุขมิบ พลงนัับนิ้วมือไปพลง



“อ้อ... ไม่มีอะไรมาก ตอนนี้มีคุณกำลังสนใจนักศึกษารามอยู่คนหนึ่ง เธอสวยไม่ใช่เล่น ตามตำราบอก
ว่า เธอเป็นคู่อุปการะซึ่งกันและกันมาแต่อดีตภพ (ว่าไปโน่น) ชาตินี้เขาจึงต้องส่งค่าหน่วยกิตและค่าหอพักให้เธออีก
ด้วย... เอ้อ ... ตามดวงชะตาของคุณนี้ ดวงสูงนัก อย่างน้อยก็คงจะเป็นดวงคุณหญิงคุณนาย ...ยังงี้ ๆ สามิคุณก็ยังเป็น
คนดี คงไม่ถึงกับทิ้งขว้างหย่าร้างแน่นอน แต่อาจเหินห่างไปบ้างเป็นครั้งคราว อีกหน่อยก็กลับมาหาเธอเอง...”

หลังจากทำนายไปได้ 2-3 วัน ผัวเขามาปรากฏกายที่สนามหลวง ผลนะอะไรครับ...หมอดูวิ่งหนีไม่กระบองเลย
จนดับแลบ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ผู้ว่ารุ่นพี่ผมก็ไม่ย่างกรายไปนั่งเป็นหมอดูที่ท้องสนามหลวงอีกเลย คงเขียนลงใน
วารสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

บางคนบอกว่า ให้ใช้เวลาว่างในการทำสวนทำไร่ เรื่องนี้ก็น่าคิด แต่การทำสวนทำไร่นั้นเป็นงานที่ค่อนข้าง
หนัก ถ้าจะให้ได้ผลก็ต้องทำจริงจัง มีการรดน้ำพรวนดิน ใส่ปุ๋ยพ่นยาฆ่าแมลงต่าง ๆ ต้องลงทุนมาก อาจต้องจ้างนัก-
วิชาการเกษตรมาช่วย จึงจะได้ผลและไม่ขาดทุน ถ้าทำเองส่งเดชพระเยซูชา ผลลัพธ์ก็คือ การขาดทุนย่อยยับ และการทำสวน
ต้องไปเฝ้าดูแลอย่างใกล้ชิด มิฉะนั้นพอออกดอกออกผล ก็จะมีผู้หวังดีมาเก็บผลไม้ไปขายแทนเรา กว่าจจะรู้ก็หมดสวนไป
แล้ว ข้าใจเปล่า ๆ เมืองไทยเราผู้ร้ายชุมยิ่งกว่ายูง

หนังสือพิมพ์ตามทำเนียบตีตารางว่า ทำไมผู้ร้ายในบ้านเราจึงชุมชุนัก เมื่อเทียบกับบ้านอื่นเมืองอื่น ท่านตอบ
ว่า “เป็นเพราะเรามีตำรวจจำนวนน้อย ไม่พอเพียงกับจำนวนประชากร”

แต่พอเจ้าหน้าที่ตำรวจไปทำมิติมีร้ายต่าง ๆ นา ๆ เช่น ไปจับปล้นเสียเอง เป็นมือปืนเสียเอง ผู้สื่อข่าวสัมภาษณ์
ท่าน อ.ตร. ท่านก็ตอบว่าเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ตำรวจเรามีมากเกินไป ยากที่ผู้บังคับบัญชาจะดูแลได้ทั่วถึง”

ฟังดูแล้วก็ถูกทั้งสองอย่างนั่นแหละ แล้วแต่จะคิดกันไปด้านไหน ก็ถูกของท่านทั้งนั้น

พูดเรื่องคนแก่ทำงานทำอยู่ดี ๆ ใจกลายเป็นเรื่องตำรวจ ผู้ร้ายไปได้ก็ไมรู้เหมือนกัน

สรุปแล้วผมไม่แนะนำให้ไปทำอะไรทำสวนเพราะไม่คุ้มการลงทุน ยิ่งปลูกผลไม้ที่ยืนต้น เช่น มะพร้าว มะม่วง ทุเรียน ยิ่งไม่ควรอย่างยิ่ง เพราะไม้ผลพวกนี้กว่าจะออกลูก อายุมันตั้ง 5-7 ปี พอดีแก่ตายเสียก่อนไม่ทันได้กินลูก ต้องไปกินเอาในโลกหน้าโน้นแหละ

คนที่เคยทำงานพอวันที่ 1 ตุลาคม อันเป็นวันแรกของการปลดเกษียณอายุ ย่อมมีความรู้สึกโหวงเหวง ว่าเหงาเหงา เพราะมือเคยเขียนหนังสือ เคยเซ็นหนังสือ ไม่ได้เขียน ไม่ได้เซ็นเหมือนแต่ก่อน ก็หงุดหงิดหัวใจเต็มที่ ผู้ว่ารุ่นพี่ผมคนหนึ่ง ตั้งแต่เข้าอาบน้ำอาบท่าแดงตัวจะไปทำงานตามปกติ เมียทักว่า

“อ้าว คุณจะไปไหนนะ ?”

“ก็ไปทำงานนะซี ตามได้”

“งานอะไร คุณปลดเกษียณแล้ว วันนี้อย่างไร 1 ตุลาคมแล้ว เมื่อวานเป็นวันสุดท้าย” ผู้ว่ารุ่นพี่นั่งทรวดตัวลงกับพื้น คุณนายสงสาร รีบไปขอแฟ้มเสนอเซ็นที่ศาลากลางมาหนึ่งแฟ้ม แล้วบันทึกเสนอขออนุมัติทุกวัน

“ขออนุมัติซื้อข้าวสาร 1 ถัง แก๊ส 1 ถัง เป็นเงิน 1.000 บาท” ผู้ว่าเซ็นอนุมัติ

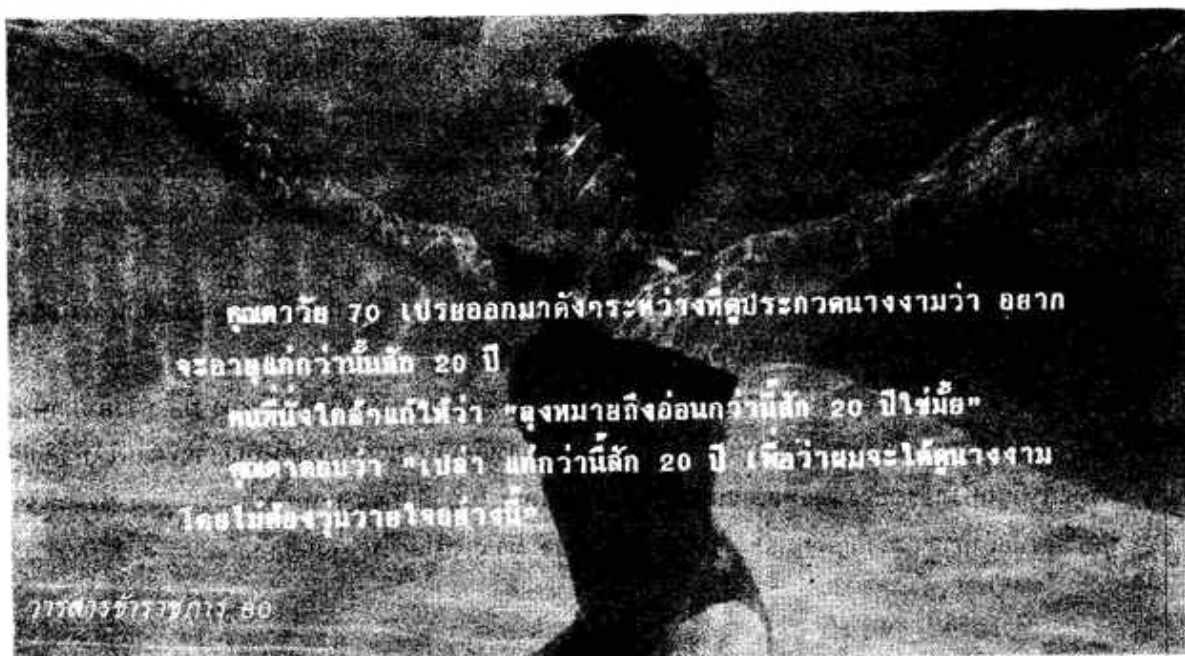
“ขออนุมัติจ่ายค่าน้ำค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ประจำเดือน เป็นเงิน 5.000 บาท” ผู้ว่ารุ่นพี่เซ็นอนุมัติ คุณนายก็จ่ายไปตามนั้น เหตุการณ์ดูจะราบรื่นเรื่อยมา จนกระทั่งวันหนึ่ง มีนักเลงตีแอบมากกระซิบคุณนายว่า ท่านผู้ว่าปลดเกษียณแล้ว ไปกินอาหารฟังเพลงที่ปักษ์ร้องครึ่งละ 2-3 ร้อยบาท

เท่านั้นแหละคุณนายเป็นพินเป็นไฟขึ้นมาทันที คืนหนึ่ง ท่านกลับมาจากไนต์คลับ ดอนก็ยิงคิน คุณนายแอบอยู่ข้างประตูพร้อมไม้พินดุ้นเบ้อเร่อ พอท่านเปิดประตูเข้ามาเสียงดังโพละ

นี่แน่ะ ที่คำกับข้าว ค่าน้ำค่าไฟต้องขออนุมัติ ต้องทำบันทึกเสนอ ต้องมีแฟ้ม ที่ที่ปักษ์ร้องไม่ต้องมีบันทึก ฯลฯ”

ท่านอดีตผู้ว่าหัวแตกยับ 8 เข้ม ส่วนการเสนอเซ็นเพื่อขออนุมัติในเรื่องต่างๆ ก็เป็นอันงดไปโดยปริยาย อดีตผู้ว่ารุ่นพี่ผมก็ไม่เหงาอีกต่อไป...เพราะกลัวไม้พินเพ่นกบาล

ความจริงเรื่องปลดเกษียณอายุมีเรื่องราวที่จะนำมาเล่าอีกมาก คราวนี้ได้เล่าไปเพียงเรื่องเดียว คือเรื่องการทำงานหลังปลดเกษียณอายุเท่านั้น ยังมีเรื่อง การสมาคมการบริหารร่างกายและสุขภาพอนามัย ความสัมพันธ์ทางเพศ การคลายความเครียด อาหาร การกินของคนแก่ ฯลฯ ถ้ายังติดใจ ผมจะได้มาเล่าต่อไปเรื่อย ๆ วันนี้เนื้อที่หมดเสียแล้วครับ...ฮิ...ฮิ...●



คุณตาวัย 70 เปียออกมาดั่งกระแหว่งที่ดูประจักษ์นางงามว่า อยาก
จะอยู่มากกว่านั้นอีก 20 ปี
บทนี้จึงกล้าแก่ใจว่า “อุ้งหมายถึงอ่อนกว่านี้สัก 20 ปีใหม่”
คุณตาตอบว่า “เข่าแก่กว่านี้สัก 20 ปี เพื่อว่าผมจะได้ดูนางงาม
โดยไม่ต้องจูนวาชใจสาวนี้”

การสมัครสอบแข่งขัน ครั้งที่ 2/2534

สำนักงาน ก.พ. จะเปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อ
บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในส่วนราชการต่าง ๆ ครั้งที่
2/2534 รวม 6 ขี้อตำแหน่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตำแหน่ง ข้างสำรวจ 1 ผู้สมัครสอบจะต้อง
ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทางช่างสำรวจ

2. ตำแหน่ง ข้างโยธา 1 ผู้สมัครสอบจะต้องได้รับ
ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 วิชาอาชีพ
2) ทางช่างก่อสร้าง หรือได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
(ปวช.) ทางช่างโยธา หรือช่างก่อสร้าง

3. ตำแหน่ง ข้างเครื่องกล 1 (ด้านช่างยนต์) ผู้
สมัครสอบจะต้องได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษา
ตอนปลาย (ม.6 วิชาอาชีพ 2) ทางช่างยนต์ หรือ
ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทางช่างยนต์

4. ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ 2 ผู้สมัครสอบจะต้อง
ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) สาขาเทคนิค
วิศวกรรมสำรวจ หรือ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
(ปวส.) ทางช่างสำรวจ

5. ตำแหน่ง นายช่างโยธา 2 ผู้สมัครสอบจะต้อง
ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) สาขาเทคนิค
วิศวกรรมโยธา หรือ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
(ปวส.) ทางช่างโยธาหรือช่างก่อสร้าง หรือได้รับประกาศ
นียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง ทางช่างก่อสร้าง หรือ อนุ
ปริญญาทางช่างก่อสร้าง ซึ่งมีระยะเวลาศึกษาไม่น้อย
กว่า 2 ปี ต่อจากมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า
หรือต่อจากประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา

6. ตำแหน่ง นายช่างเครื่องกล 2 (ด้านช่างยนต์)
ผู้สมัครสอบจะต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
(ปวส.) ทางช่างยนต์

ผู้ประสงค์จะสอบ จะสั่งซื้อคู่มือและเอกสารการ
สมัครสอบทางไปรษณีย์ ได้ตั้งแต่วันที่ 11 กุมภาพันธ์ -
4 มีนาคม 2534 โดยซื้อธนาคา 15 บาท (สิบห้า
บาท) ส่งจ่ายปลายทาง ปณ.คูสิต ในนามผู้จัดการสวัสดิ
การ สำนักงาน ก.พ. พร้อมทั้งเขียนชื่อที่อยู่ของตนเอง
ลงบนแผ่นกระดาษ ขนาด 5×10 เซนติเมตร (เพื่อใช้ปิด
หน้าซองในการส่งเอกสารการสมัครสอบไปยังผู้สั่งซื้อ)
ส่งไปที่ตู้ ปณ.1444 ศป.กท. 10000 และวงเล็บมุมของ
ด้านล่างว่า "สมัครสอบ ก.พ." ทั้งนี้จะสั่งซื้อได้เพียง
คนละ 1 ชุด เท่านั้น และจดหมายสั่งซื้อจะต้องประทับตรา
ลงวันที่ ณ ที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางภายในวันที่ 4
มีนาคม 2534 ซึ่งเป็นวันสุดท้ายของการสั่งซื้อ หากพ้น
กำหนดนี้จะไม่รับพิจารณา เมื่อสำนักงาน ก.พ. ได้รับ
เอกสารการสั่งซื้อที่ถูกต้องและครบถ้วนดังกล่าวแล้ว
จะได้จัดส่งคู่มือและเอกสารการสมัครสอบพร้อมทั้ง
รายละเอียดเกี่ยวกับประกาศรับสมัครสอบและหลักสูตร
การสอบแข่งขันของแต่ละตำแหน่งมาให้

ผู้สนใจอาจดูประกาศรับสมัครสอบแข่งขันฯ ได้ที่
ศาลากลางจังหวัดทุกจังหวัด กระทรวง ทบวง กรม
ฝ่ายพลเรือน และติดต่อสอบถามเกี่ยวกับการสั่งซื้อคู่มือ
และเอกสารการสมัครสอบ ณ ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข
ทุกแห่งได้ตั้งแต่วันที่ 11 กุมภาพันธ์ ศกนี้ เป็นต้นไป

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

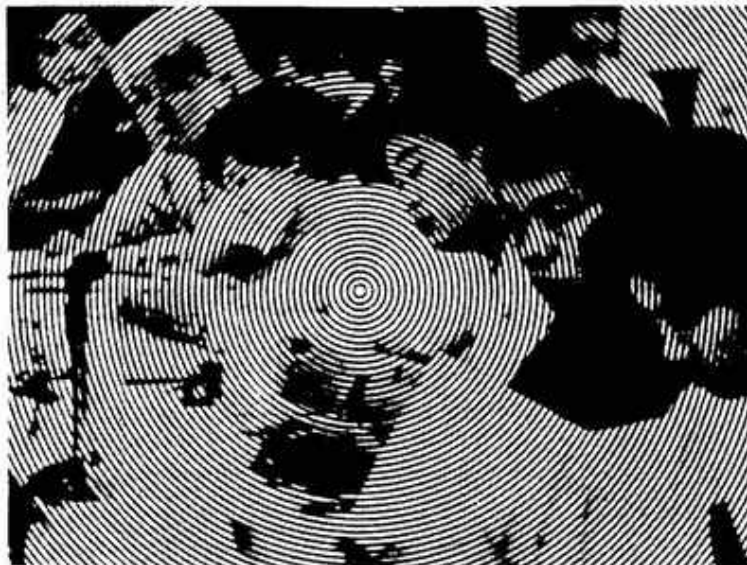
เมื่อเปิดพจนานุกรมดูความหมายของคำว่า
“สัมมนา” จะพบความหมายตรงกันไม่ว่าฉบับนักเรียนหรือ
ฉบับนักศึกษา เพราะต่างก็ไปลอกมาจากฉบับราชบัณฑิต
ด้วยกันทั้งนั้น ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า

“เป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น
เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง”

และ

“ผลของการสัมมนาถือเป็นเพียงข้อเสนอแนะ
ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ได้”

การสัมมนาอาจเกิดขึ้นตามความหมายอย่างที่ว่า...
แต่ไม่แน่เสมอไป อาจเกิดจากเหตุแทรกซ้อนอื่น เช่นจวน
เจียนจะสิ้นปีงบประมาณ เงินหมดค่าใช้จ่ายยังใช้ยังไม่
หมด สับหมวดเอาไปซ่อมรถก็แล้ว เอาไปปรับปรุงห้อง
ทำนอธิดาก็แล้วยังมีเหลืออีก ชี้นำส่งคืนคลังจะได้ถูกตรา
หน้าว่าบริหารงานการเงินไม่เป็นปะไร ดังนั้นเพื่อให้ได้ชื่อ
ว่าเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการบริหารการเงินการคลัง
ก็ต้องหาวิธีใช้เงินให้หมด ปิดดีไปจะได้ไม่ถูกตัดงบประมาณ
การจัดสัมมนาเป็นวิธีการใช้เงินให้หมดวิธีหนึ่ง



วินัย กลิ่นสุวรรณ

วินัย

เรื่องต่อไปนี่ เป็นการสัมมนาตามความหมายของคำว่า "สัมมนา" โดยสิ้นเชิงส่วนเนื้อหาสาระจะมีอะไรสอดแทรกปะปนเข้ามาบ้างถือว่าเป็นของแถมก็แล้วกัน

...วันนั้น เมื่อปีที่แล้วนี่เอง สถานที่เกิดเหตุแถบจังหวัดภาคกลาง ผู้ร่วมในเหตุการณ์ชื่อนามใดไม่สำคัญ ความสำคัญอยู่ที่ข้าราชการระดับโต ๆ ของจังหวัดของอำเภอทุกส่วนงานในจังหวัดนั้นมาประชุมสัมมนา ว่าด้วยอุปสรรคขวากหนามในการทำราชการ โดยพร้อมเพรียงกัน

"สมอคนก็เหมือนมิด เก็บไว้เฉย ๆ ก็มีแต่จะท้อลง ๆ จึงต้องหมั่นลับอยู่เสมอจึงจะคม"

ไม่ทราบว่าเป็นคนพูดไว้ พังดูเข้าที่ การได้คิดได้พูด ไม่อยู่เฉยไปวัน ๆ เป็นวิธีลับสมอไม่ให้ทื่อ ความคิดทำให้เกิดปัญญา แต่จะเกิดปัญหาวัยหรือไม่ต้องแล้ว แต่ผู้พูด เรื่องอย่างนี้ตัวใครตัวมัน

...พิธีเริ่มการสัมมนาในวันนั้นผ่านไปตามขั้นตอนของแบบธรรมเนียมราชการไทยไม่ตกหล่น ราชการภาคเข้าเป็นการโหมโรงโดยผู้เป็นใหญ่ในกระทรวงและในจังหวัด ผลัดกันขึ้นไปพูดให้ข้อคิดความเห็น และเตือนสติไปพร้อม ๆ กัน ว่าเสียเวลามานั่งทั้งวันแล้วอย่าให้เสียเปล่า ผู้อยู่ในห้องนั่งฟังกันเงียบ ๆ มีแอบบ้องปากทาวอยู่บ้าง เพียงรายสองราย คงจะหิวกาแฟ

พอตกบ่ายมีการแบ่งกลุ่มย่อย ๆ แยกห้องแยกกลุ่ม ใครมีความคิดเห็นสักไหนบางแคไหนจะได้รู้กัน

บรรยากาศทำท่าซึ่ม ๆ ซึ้ง ๆ ...แต่ถึงตอนเสนอปัญหาบรรยากาศเปลี่ยนไปเมื่อเสียงหนึ่งแผดขึ้นท่ามกลางความเงียบ

"...ระเบียบราชการใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2479 กำหนดว่าการนำตัวผู้ต้องหาไปส่งเรือนจำเบิกค่าใช้จ่ายได้เพียงห้าสิบสตางค์ต่อหัว เดียวนี้ระเบียบยังใช้อยู่"

ถ้าไม่มีการสัมมนา ใครจะไปรู้ว่ายังมีเรื่องอย่างนี้หลงเหลืออยู่ในโลก น่าจะนำไปลงใน "เชื่อหรือไม่" ของนาย RINLEY เสียจริง

หรือ

"ว้าววว ใต้เปิดของทางราชการระเบียบพัสดุกำหนดว่าเป็นเครื่องครุภัณฑ์จึงมีครุภัณฑ์ออกลูก ครุภัณฑ์ตาย ทะเบียนไม่ตรงกันผู้รับผิดชอบถูกสอบสวนจนรอบ"

แล้วสิ่งที่ถูกกักเก็บไว้นานก็ระบายออกมาเป็นระลอก

"ระเบียบปฏิบัติการเก็บรักษาเงินในกำปั้นระบุว่า...

ลูกกุญแจกำปั้นต้องเก็บไว้ที่อำเภอตอกหนึ่ง อีกตอกหนึ่งเก็บไว้ที่คลังจังหวัด อำเภอที่ผมอยู่ห่างจากจังหวัดห้าสิบกิโลฯ ถนนลาดยางครึ่งหนึ่งอีกครึ่งหนึ่งเป็นลูกรัง วันเกิดเหตุ คนรักษากุญแจกำปั้นได้รับโทรเลขจากกรุงเทพฯ ว่าพ่อป่วยหนักด้วยความรีบร้อนพกเอากุญแจกำปั้นไปด้วย"

"อะไรจะเกิดขึ้นถ้าต้องการจะเบิกหรือเก็บเงินเข้ากำปั้น"

ผู้อภิปรายรายนั้นตั้งคำถามหลังจากอภิปรายจนหอบ มองซ้ายที ขวาที เหมือนจะหาคำตอบ แต่ไม่พบจึงตอบเสียเอง

"ระเบียบราชการกำหนดขึ้นเพื่ออุดช่องโหว่ บางทีอุดมมากเกินไปจนหาทางออกทางเข้าไม่ได้ ผู้ปฏิบัติก็แย"

รายนี้ยังไม่หายมันเขี้ยว คงนึกย้อนอดีตเมื่อไม่ช้านานมานี้

"เรื่องบางเรื่องต้องปฏิบัติให้จับพล้นทันที เช่นน้ำท่วม พายุถล่มทลาย บ้านเรือนชาวบ้านพังระเนระนาด สถานที่ราชการวาวอด จะจัดซ่อมจัดสร้างได้มีขั้นตอนมากมาย กว่าจะได้ทำเกือบลงแดงไปตาม ๆ กัน"

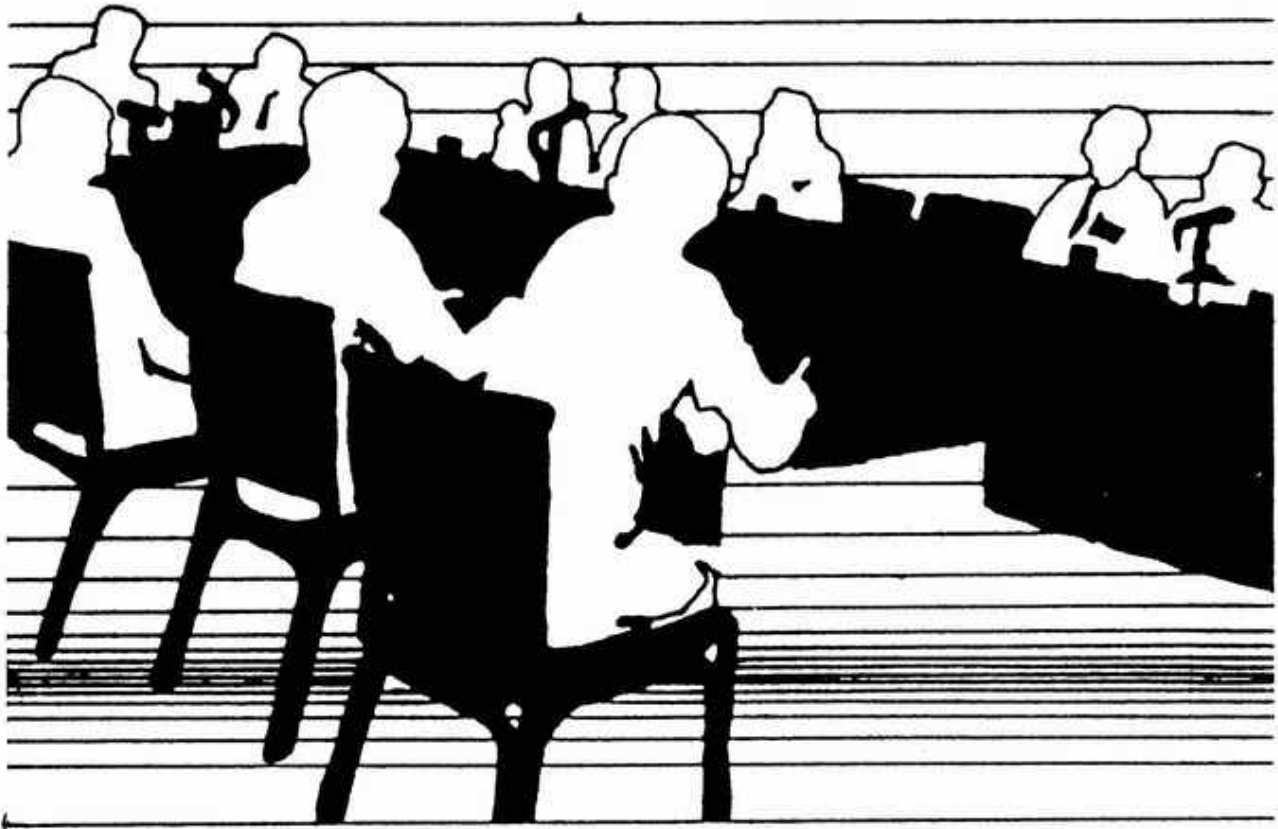
อภิปรายจบลงด้วยการถอนหายใจอย่างเหนื่อยหน่าย

เรื่องของ "คน" เป็นเรื่องที่จะต้องพูดถึง

"ส่วนกลางส่งข้าราชการใหม่ ๆ ไปให้จังหวัดไม่มอบไม่มโนให้รู้หลักรู้แบบธรรมเนียมราชการติดหัวไปเลย"

ผู้พูดดูว่ามีความหลังค้างคาอยู่ ได้โอกาสกระพริบตาไม่ยั้ง

"บางคนจบมหาวิทยาลัย สอบติด ก.พ. พอถูกส่งออกไปทำงานรู้สึกตัวเองว่าเป็นคนพันธุ์ใหม่ ร้อนจำกันไปทั้งนั้น เห็นคนเก่าเป็นพวกอยู่หลังเขาไปหมด...พวกจบกฎหมายก็ถอดแต่กฎระเบียบ ไม่ยอมปล่อย ทารูไม่ว่า"



ในโลกนั้นนอกจากนิติศาสตร์แล้วยังมีศาสตร์อื่นอีกมากมาย พวกจบทางปกครองมาถึงก็ตั้งทำจะเป็นนายลูกเดียวจะเขี่ยกระต่ายเรียงกระต่ายวิ่งห่านกับการจ่าละห้วน พวกจบทางศึกษาก็มีอีกแบบหนึ่ง สอนเพื่อนจนเพื่อนเรียกอาจารย์ยังไม่พอใจ คอยสอนนายอีกต่างหาก”

แล้วท่านก็จาระไนพฤติกรรมของผู้จบการศึกษามาแต่ละศาสตร์ จนน่าจะนำมาเขียนเป็นเกร็ดวิชาพฤติกรรมศาสตร์ให้ได้อ่านได้ศึกษากันอีกรูปแบบหนึ่ง ก่อนจบผู้พูดยังตบท้ายฝากมาถึง ก.พ.

“น่าจะอบจะรมกันเสียหน่อย ไม่ใช่งส่งไปทั้งดิบๆ”

เรื่องการให้การรับสินบนสินลาง การฉ้อฉลกลโกง ในวงราชการเป็นความเสื่อมของหมู่คณะที่จะต้องมาถกแถลงกัน

“เมื่อลูกน้องทำผิด นายไม่กล่าวไม่กล้าหาเรื่องลูกน้องที่ซอบงาม”

แล้วก็โก่งคอเสียงคับห้อง

“จะไปด่าไปว่าลูกน้องได้อย่างไร...นายเองก็ซอบงามเหมือนกัน”

เท่านั้นเองก็ได้เฮกันไปทั้งห้อง

เพื่อนที่นั่งข้าง ๆ คงกลั้นต่อไปไม่ไหวเมื่อเอ่ยถึงลูกน้อง ใครจะอดใจได้ที่จะไม่พูดถึง “นาย” ขึ้นเก็บไว้คงออกแตกตาย และคงถือสุภาชิตที่ว่า “ภายใต้ดวงอาทิตย์นี้จะมีอะไรมันปากและเอร็ดอร่อยเท่ากับการนินทานายเป็นไม่มี”

แล้วเรื่องของ “นาย” ทำทำจะเป็นหัวข้อลัษณะใหม่

“นายบางคนไม่มีพรหมวิหารสี่ ดันไปมีพรหมวินาศสี่ ใครไม่ช่วยจริง ๆ ไม่ได้เป็นลูกน้องหรอก”

ว่าแล้วก็จาระไนพรหมวินาศสี่เป็นข้อ ๆ คล้องจองกันล้วนแล้วแต่ตรงข้ามกับพรหมวิหารสี่ไปเสียสิ้น

โรคนินทานายระบาดแล้ว

“นายบางคนชอบดั่ง จะมีอะไรดั่งเท่ากับการประกวदनางงามเป็นไม่มี”

“ประกวदनอยู่ได้ทั้งปี แทนที่เราจะตั้งหน้าตั้งตาบำบัดทุกข์บำรุงสุขชาวบ้านตามหน้าที่ กลับต้องตั้งหน้าตั้งตามองหาลูกสาวชาวบ้านส่งไปเข้าประกวด หลอกลูกสาวชาวบ้านได้แล้ว ต้องไปกราบกรานขอสπονเซอร์ จนเชือกกัน

ไปทั้งอำเภอ...ที่ไหนทำไม่ได้ทำกันกว่าไม่มีบาร์มี แคมพุดให้ข้า
อีกว่า คนไม่มีบาร์มีจะหาความจำเริญในอาชีพได้ที่ไหน"

หลายคนเริ่มอาการกระสับกระส่าย บางคนแอบ
ถอนหายใจด้วยความวิตกกังวลแทนผู้พูด มีอยู่บ้างที่ส่ง
สายตาไปอวยชัยให้พร ขอให้แคล้วคลาดปราศจากทุกข์ภัย
ทั้งปวง บางคนผกหัวรับรู้ด้วยความชื่นชมในวีรกรรม
ของท่านผู้นั้นซึ่งมีที่ท้าวว่าจะหลุดจากวงโคจรไปแล้ว

ประธานกลุ่มผู้มองการณ์ไกล คงจะ มองเห็นความ
ไม่เป็นมงคลเริ่มปรากฏรางๆ จึงรีบชี้ชวนให้ที่ประชุมสัมมนา
มองหาแง่มุมอื่นมาถกกันบ้าง ไอ้เรื่องประเภทด้านนาย
ชายลูกน้องมีแต่ความอับมงคล

เรื่องที่กล่าวถึงกันอยู่มากเป็นเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้
ไม่พร้อมไปเสียทั้งนั้น

"พอมารับตำแหน่ง ต้องซื้อเครื่องมือเครื่องใช้เองทั้งหมด
ตั้งแต่พิมพ์ดีด วิทยุมือถือ ตู้เก็บเอกสาร ยิ่งดีที่ไม่ต้อง
ซื้อโต๊ะทำงานเอง...แต่เก้าอี้ต้องซื้อเองนะครับคุณ"

ผู้มีหน้าที่คล้ายๆ กันรีบสนับสนุน

จะตามจับผู้ร้าย นำนันรถก็ไม่มี งบฯใหม่ก็ยังไม่มา
ต้องยืมรถเก่าแก๋ในตลาดตามจับผู้ร้าย"

มีเสียงแซวสอดขึ้นมา

"ไม่มีมรดกเมียไปตามจับผู้ร้ายก็แล้ว"

แต่รายนี้มาแปลก...ไม่ยกบ่นว่าขาดเครื่องมือ กลับ
บ่นว่ามีมากเกินไป

"ไม่รู้จะซื้อมาทำไมหนักหนา วิทยุมือถือนะ คนละ
สองตัว เห็นกันแค่ตะโกนยังได้ยิน ต้องใช้วิทยุเรียกจึงจะ
ทันสมัย แต่เครื่องพิมพ์ดีดเก่าจวนจะพังมีพียงแหล่ ไม่มีปัญญา
ซ่อม"

...การแก้ปัญหา ตำราว่าไว้ ต้องค้นหาเหตุที่มาของ
ตัวปัญหา ก่อน ต้องช่วยกันคิด ความคิดย่อมหลาย-
หลาก ปัญญาเกิดตามมา แต่บางคนก็รู้มากคิดมากทำทำ
จะฟังชัน จนไม่แน่ใจว่าเอามาปนเปกับเรื่องสัมมนาได้
หรือไม่ แต่ทำให้หลายคนได้คิด

"รายการปรับเงินเดือนบัญชี ก. เป็นบัญชี ข. ใต้ผมก็
ตั้งใจได้เพิ่มมาอีกพันกว่าบาทช่วยค่าผ่อนบ้าน หนอย !!!
ธนาคารขึ้นดอกเบี้ยเงินกู้ ส่งไปเป็นพันๆเป็นต้นแค่สิบบาท
นอกนั้นเป็นดอกหมด เท่ากับไม่ได้ขึ้นเงินเดือนเลย"

เจียบสจัดไปชั่วขณะ ถ้ามีใครเฉลลสะอื้นขึ้นมาเบาๆ
จะได้ยินไปทั้งห้อง เพียงชั่วครู่คงจะได้สติ มีเสียงพิมพ์
ไปทั่ว โดยเฉพาะผู้ร่วมชะตากรรมเดียวกัน มีผู้เสนอขอ
เปลี่ยนหัวข้อสัมมนาเป็น "หัวข้อข้าราชการไทย" ให้สะใจ
กันไปเลย

หัวหน้าส่วนท่านหนึ่งนั่งนิ่งมานานตั้งแต่เริ่มรายการ
ไม่ได้อ้าปากสักแอะเดี๋ยวคงจะมีอะไรไปสะตุตุความรู้สึก
เข้า ยกมือขออภิปราย ท่านพูดซ้ำๆ เหมือนจะตั้งสติให้
มัน เกือบทุกคนเงยหูฟังอย่างตั้งใจ

"ข้าราชการจะปรับปรุงอัตราค่าเช่าที่พักในการออก
ไปปฏิบัติราชการ เพิ่มให้สูงกว่าเดิมมาก แต่เอาวิธีโบราณที่
เล็กใช้ไปแล้วกลับเอามาใช้อีก ต่อไปนี้คงรวกกันละ"

มีคำถามทะลุขึ้นมากลางปลั่ง

"ใครรวกพี่"

"โรงแรมชิครับรวก"

ท่านตอบอย่างกระฉับกระเฉง เหมือนมีทุนโรงแรม
อยู่ด้วย

เสียงปรบมือกราว ทั้งๆ ที่ไม่มีเหตุที่น่าปรบมือ
แล้วก็มีเสียงกล่าวสรรเสริญสมออันเป็นอัจฉริยะของผู้คิดค้น
ในเรื่องนี้ดังหึ่งไปทั้งห้อง บ้างก็แสดงความห่วงใย
ไปถึง ป.ป.ป. และ สตง. คงจะได้เหนื่อยกับการวิ่งไล่ตาม
ทองเงินคืนจากนักนิยมสะสมใบเสร็จโรงแรมมาเบิกอีก
เป็นแน่

สัมมนาในวันนั้นจบไปแล้ว ต่างคนต่างก็แยกย้าย
กลับไปทำงานตามหน้าที่ที่เคยทำ ผู้รับผิดชอบโครงการคง
ต้องวิเคราะห์วิจารณ์หาบทสรุปเสนอส่วนที่เกี่ยวข้องกันต่อ
ไป ถ้าจะมีใครนำผลของการสัมมนาไปปรุงแต่งแก้ไขสิ่งที่
ขัดขวางความเจริญก้าวหน้าของราชการ ก็จะเป็นบุญเป็น
กุศลแก่ราชการนั้นๆ ส่วนใครจะไม่ทำอะไรเลย จะนั่งรอ
คอยแต่บัญชี ค. อยู่ก็ตามใจ •



นักบริหาร กับจิตวิทยาการบริหาร

สุเมธ แสงนิมนวล *

เมื่อพูดถึง “การบริหารงาน” มีเคล็ดลับที่สำคัญ คือการใช้ “จิตวิทยาการบริหาร” เข้ามาช่วยเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ที่จริงการบริหารงานนั้น มองผิวเผินไม่ยากนัก แต่ถ้ามองให้ลึกซึ้ง การรู้จักใช้จิตวิทยาเข้ามาช่วยจะทำให้การบริหารงานง่ายกว่า นุ่มนวลกว่า เหมือนคนยกน้ำหนักด้วยตนเองกับการใช้ลูกรอก บางครั้งมือเดียวก็สามารถจะยกขึ้นด้วยซ้ำ

หน่วยงานก็คล้ายแมลงตัวเล็ก ๆ หลาย ๆ ตัวรวมกันเป็นแมลงตัวใหญ่ ๆ มีกระดูกสันหลัง ทำให้คลานไปได้สะดวก

คนจะทำงานได้ดีในเชิงการบริหาร จำเป็นต้องรู้ถึงกระดูกสันหลัง ซึ่งก็คือหลักการบริหารนั่นเอง

แต่ถ้ามีการเพิ่มหลักการทางจิตวิทยาเข้าไปช่วยก็จะทำให้ง่ายและนุ่มนวลยิ่งขึ้นยิ่งขึ้น

แต่ก่อนจะพูดถึง “จิตวิทยาการบริหาร” ขอพูดถึง “กระบวนการบริหาร” ก่อน ภาษาอังกฤษ เขียนว่า Management Process แปลเป็นภาษาไทยว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย

1. การวางแผน คือการตัดสินใจว่าจะทำงานอะไร และติดตามแก้ไขแผนนั้นอยู่เสมอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน

2. การจัดองค์การ คือการตัดสินใจว่าจะแบ่งงานแบ่งหน้าที่กันอย่างไร จะให้งานประสานสอดคล้องกันอย่างไร

3. การจัดกำลังคน คือการจัดหาคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาปฏิบัติงาน

4. การอำนวยความสะดวก คือการหาวิธีการจูงใจให้คนทำงาน โดยการนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและให้คำแนะนำให้คนงานเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ

5. การควบคุมงาน คือการตั้งมาตรฐานของงานขึ้นไว้ มีการวัดผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่เคยปฏิบัติได้แล้วแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง

ทั้งหมดนี้ เป็นหลักการใหญ่ ๆ ที่นักบริหารจะต้องทราบเหมือนกับคนขับรถยนต์จะต้องรู้สิ่งที่สำคัญก่อน เช่น การหักพวงมาลัยการใช้เบรก เกียร์ คลัทช์ เป็นต้น

นอกจากนั้น การบริหารงานยังหมายถึงการดำเนินการ

* นายอำเภอปากคาด จังหวัดหนองคาย

Input → Process → Output
ซึ่งถ้าใครไม่รู้ตัวนี้ แสดงว่าไม่ได้เรียนการบริหารงานมา
Input คือสิ่งที่ใส่เข้าไป

Process คือกระบวนการ

Output คือผลที่ออกมา

และเฉพาะ Input อาจจะแปลว่า “การลงทุน” ก็ได้ ซึ่งในการบริหารงาน สิ่งที่จะต้องลงทุน ประกอบด้วย Man, Material, Money, Technology

โดยมีกระบวนการสำคัญที่ภาษาอังกฤษ ย่อว่า P O S D C ซึ่งประกอบด้วย

การวางแผน (Planning)

นักบริหารต้องวางแผน ต้องตัดสินใจว่างานใดบ้างจะต้องทำ ถ้านักบริหารไม่วางแผน ถือว่าเป็นเพียง Skill Worker “ผู้ชำนาญงาน” ไม่ใช่ นักบริหาร

การวางแผน ทำให้ใช้คนได้หลายคน จะได้เห็นหลายซีกของเหรียญและเห็นเหรียญหลายแบบ

นักบริหารโบราณไม่ชอบวางแผน นึกอยากจะทำอะไรทำ ซึ่งเหมาะกับการบริหารโครงการเล็กๆ พวกนี้ อย่างเงินขาดมือจะงง ใครไม่วางแผนจึงถือว่าอยู่ในระดับเก่า ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

การวางแผนต้องทำทั้งระดับ “จุลภาค” และ “มหภาค” การวางแผนไม่มีงานไหนบรรลุทุกอย่างเพราะสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

เหมือนจะซื้อม้ามา ผีปากไป ตั้งใจซื้อไวๆ ถ้าตัวเองไปเองก็ซื้อตามที่ต้องการ เพราะอย่างงี้ก็อย่างเปลี่ยนได้

การวางแผนจึงไม่แน่ อาจมีการปรับแผนได้เสมอ คนไทยเรานั้นไม่ชอบวางแผน แม้แต่ในระดับชาติถามทำไมถึงวางแผน บอกต้องกู้เงินเขาเลยต้องวางแผนเลยเอามาวางไว้เฉยๆ

อย่างจัดประชุมอภิปรายแผน ส่งหนังสือให้ไปอ่านก่อนประชุม 30 เล่ม และสั่งให้เอามาวันประชุมด้วยปรากฏเอามาเพียง 4 เล่ม เลยต้องวางแผนสำรองเตรียมไว้ให้

การจัดองค์กร (Organizing) หรือการจัดงาน คือจัดว่าทำไมองค์การของเราจึงจะคล่องตัว

การจัดบุคคล (Staffing) คือนักบริหารต้องจัดให้มีคนทำงานอย่างเพียงพอ เรียกว่าต้องมั่นใจว่าคนพออยู่เสมอ จึงต้องสำรวจคนอยู่เสมอ และที่สำคัญคือคนที่มือนี้มีคุณสมบัติพอไหม ต้องคำนึงตัวนี้ตลอดเวลา

การอำนวยการ (Directing) ซึ่งตัวนี้ล่ะที่ “จิตวิทยา” จะเอามาจับ

การควบคุม (Controlling) เป็นการวัดผล นักบริหารต้องควบคุมทุกกระยะ การควบคุม คือการวัดมาตรฐานว่าตรงกับที่เราตั้งไว้ไหม

มาตรฐาน แปลได้ว่า การยอมรับ อย่างตำรวจต้องมีมาตรฐานในการจับคนขับรถเร็ว เพราะมาตรฐานเขาตั้งไว้แล้วว่ารถเก๋งส่วนตัว ไม่เกิน 90 กิโลเมตรต่อชั่วโมง รถเก๋ง 80 ตำรวจต้องดู อาจตั้งเป้าไว้ให้ 100 ยอม เป็นการเผื่อไว้

ในเรื่องของการขาย มาตรฐานแปลว่าเป้า เช่น ขายได้ 8 ล้านให้ไปญี่ปุ่น 6 ล้านไปสิงคโปร์ 2 ล้านไปลาว 8 ล้าน 6 ล้าน 2 ล้าน เป็นเป้า

เราจะควบคุมได้ต้องมีเป้าก่อน

นอกจากนั้นยังต้องมี “กฎเกณฑ์หลักการ” และ “เทคนิค”

การใช้ “กฎ” อย่างเดียว ใครอ่านหนังสือเป็นก็ทำได้ จึงต้องใช้ “เทคนิค” ด้วย

คนไทยมักใช้ เทคนิค มากกว่า หลักการ

บางที่ใช้วิธีการแก้ตัว เช่นบอก “รถติด” หรือไม่ก็ “ขอโทษ” เรียกว่า “ขอโทษ” กันเรื่อย ๆ ฝรั่งเศสมักพูดว่า คุณไม่มีสิทธิ์พูดคำว่า “เสียใจ” เพราะถือว่าไม่รับผิดชอบ

คราวนี้ มาถึงตัวที่เราจะมาพูดกันในครั้งนี้ คือ

Directing หรือการบังคับบัญชา

นักบริหารต้องทำตัวเหมือนคนที่ขี่ลา โดยมีมือหนึ่งให้หัวผัดกาดหวานที่ปาก และอีกมือถือไม้เรียวคอยตีกัน

เรียกว่า นักบริหารที่ดีต้องมีหลัก 2 ประการ คือ

- การให้รางวัล

- การทำโทษ

การให้รางวัล กับการทำโทษ จะให้อย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จุดนี้ล่ะที่น่าสนใจ

คนไทยมักไม่กล้าทำโทษ กฎระเบียบก็เลยหย่อนยาน



ทั้งนี้ เพื่อเวลาย้ายจาก เขาจะได้รักและอาลัย ส่วนคนมาใหม่ก็กลัวเขาจะไม่รัก พอย้ายมารับตำแหน่งก็เริ่มหย่อน และก็หย่อนลง ๆ จนกลายเป็นสาละวันเตี้ยลง

สำหรับการให้รางวัลก็เหมือนกัน ไม่ค่อยจะคิดกันจริงๆ บางทีให้อย่างเสียมิได้ อย่างเหรียญหรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่าง ๆ ผู้รับได้จากเจ้าหน้าที่ ไม่มีเกียรติอะไรเลย

ที่จริง เรามีกฎเกณฑ์การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถ้าให้กับลูกน้อง ลูกน้องจะรักสุดใจ เช่น เมื่อคนขยันควรให้รางวัลเป็นเครื่องจูงใจ แต่การให้รางวัลต้องระวังหรือการลงโทษก็ตาม ถ้าให้รางวัลมากเกินไป ทำโทษมากเกินไปดีแน่ ถ้าเป็นลา จะทำให้ลาใส่หนักเข้าไปอีก

หัวหน้าบางคนพูดว่า "ลูกน้องผม ถ้าผมจะชมมันต้องดีจริง" ไม่ทราบทำไมต้องเป็นอย่างนั้น

ลูกบางคนเสียเพราะให้รางวัลมากเกินไป ลูกมหาเศรษฐีเลยกลายเป็น "ลูกมหาเศรษฐี"

หลักของการให้รางวัล จึงอยู่ที่ว่า "อย่าให้ง่ายเกินไป และ อย่าให้ยากเกินไป"

บางคนสร้างเกณฑ์ระยะยาวเกินไป ทำให้เกิดความเครียด เกณฑ์ที่ตั้งจึงควรสั้น ๆ อย่างจะให้เงินเดือนของเราเดือนหนึ่งให้ครึ่ง เรียกเงินเดือน ของฝรั่งเขาให้ 7 วันครึ่ง อย่างนี้ก็ทำให้คิดคักดี

การให้ที่ถูกต้อง จึงควรให้จากง่ายไปหายาก และการให้ต้องให้เร็วทันต่อเหตุการณ์

มีหลักการชมการดำ ไว้ว่า การชมคนนั้น ถ้าเราชม

เขาลับหลัง ถ้าเขารู้เข้า เขาจะรักเรา 80% ถ้าชมต่อหน้า เขาจะรักเราเพียง 20% และในทำนองเดียวกัน การตำหนิ ถ้ากระทำหลังเขา เขารู้เข้า เขาจะโกรธเรา 80% และถ้าตำต่อหน้า จะโกรธเราเพียง 20% เท่านั้น

เกี่ยวกับการให้รางวัลต่าง ๆ นี้ มีวิจัยกันมาแล้วว่า คนเรานั้น ที่เขาตั้งใจอดตั้งใจทำงาน เพราะ ความสำเร็จ, การยอมรับ, เป็นงานที่รัก, มีแนวโน้มที่จะเจริญก้าวหน้า, มีความเจริญก้าวหน้าเป็นช่วง ๆ

แต่ผลการวิจัยช่วงหลัง ออกมาว่า "เงิน" มาก่อน ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะคนมากขึ้น การแข่งขันเข้าทำงานมากขึ้น เศรษฐกิจรัดตัวมากขึ้น อะไร ๆ จึงขึ้นอยู่กับ "เงิน" เป็นใหญ่

ที่จริง "เงิน" ตัวมันลำพังจะเป็นตัวจูงใจที่มีประสิทธิภาพสูงไม่ได้ ถ้าจะให้สูงจริงต้องบวกกับคำพูดของ "หัวหน้างาน" ด้วย

ในการอำนวยความสะดวกให้งานไปสู่เป้าหมาย นั้น ตามหลักการ ประกอบด้วย การกระจายงาน (Delegation), การสอนงาน (Supervision), การติดตามงาน (Follow-up), การจูงใจ (Motivation) ซึ่งเราจะต้องมีเทคนิคให้งานมีประสิทธิภาพให้ได้ คือ Delegation

การกระจายงาน เมื่อจะทำการบริหาร ต้องกระจายงาน เมื่อมีลูกน้องก็ต้องกระจายงาน แต่การกระจายงานมีข้อเสีย คือ

- ถ้าหัวหน้าไม่รู้งาน จะทำให้หัวหน้าไม่มีความหมาย

- ถ้าไม่ตามงาน จะไม่รู้ว่าเป็นอย่างไร และการ

ให้รางวัลและการลงโทษก็ไม่ใช่ไปด้วย

- ความคิดของหัวหน้างานก็อาจจะหมดไป

การสอนงาน ก็มีความสำคัญ หัวหน้างานต้องมีการสอนงาน แนะนำงาน หรือสอนแนะ แก่ลูกน้อง

การติดตามงาน เป็นสิ่งที่ดี จะทำให้ลูกน้องได้กำลังใจ กำลังขวัญ ที่จริงเพียงแค่หัวหน้าไปดูเขาขณะเขาทำงาน และเพียงผกศึษะด้วยความชื่นชมเท่านั้น ลูกน้องก็จะภาคภูมิใจ การติดตามงานหัวหน้างานอาจดำเนินการได้ ซึ่งก่อให้เกิดผลดี คือ

- ลงไปหาลูกน้อง

- ให้ลูกน้องรายงานขึ้นมา

- ทำให้รู้ว่าใครทำหรือไม่ทำ

- ทำให้รู้ก่อนที่เกิดวิกฤตการณ์ต่าง ๆ จะได้แก้ไขได้ทัน

- ตามทันงานอยู่เสมอ และ

- เราจะรู้เท่า ๆ กับลูกน้องทุกคน

จำไว้ว่า เราในฐานะหัวหน้า เมื่อเรา "ถาม" ใคร ๆ ก็อยากตอบ อยากบอก แม้คอมพิวเตอร์ก็ยังอยากตอบเลย และเมื่อเรารู้หมด การทำงานก็จะสนุก

การจูงใจ ที่ใช้กันมาก ตามทฤษฎีแบ่งออกเป็น

1. อิงเกณฑ์ (Criterion Based Motivative)

2. ไม่อิงเกณฑ์ (Non - Criterion Based Motivative)

เกณฑ์ที่ว่านี้ ถ้าใครดั่งเก่ง ถือว่าบริหารงานเก่ง เพราะมีความสำคัญมาก

เกณฑ์ อาจตั้งเป็นวัน เป็นชั่วโมง

อย่างบริษัทสยามกลการ ตั้งเกณฑ์ว่า ใครทำงาน ไม่ขาด ไม่สาย ไม่ลาเลย ในรอบปี ให้เพิ่ม 150 บาท

เกณฑ์บางทีต้องปรับ แต่อย่าให้ยากเกินไป อย่าง 1 ปี ให้เพิ่ม 100 บาท ไม่คุ้ม 1 ปีให้เพิ่ม 1 เดือน คุ่ม

เกณฑ์ถ้ายากแล้วเป็นไปไม่ได้ อย่างตั้ง อย่างที่บริษัทเซลล์ เป็นทองคำบ้าง เพชรบ้าง ตามจำนวนปีที่อยู่กับมานาน

สำหรับการไม่อิงเกณฑ์ ส่วนใหญ่คนไทยเก่งตรงที่ไม่อิงเกณฑ์ เรียกว่าฝรั่งต้องมาเรียนรู้จากไทย อย่างเช่น วิธีการส่ง ส.ค.ส. หรือวิธีการด่าลับหลัง อะไรอย่างนี้เป็นต้น

ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า "จิตวิทยาการบริหาร" จะใช้ประโยชน์ได้มากในการบริหารงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและที่สำคัญจงอย่าลืมเรื่อง "การกระจายงาน" และ "รู้จักฟังลูกน้อง" ก่อนเขาออกทำงาน จิงควรถามความเห็นเขา คุยกับเขาสักพัก คือฟังเขาก่อน เขาจะได้ออกไปทำงานที่เขาคิดว่าเป็นงานของเขาและเขาจะภูมิใจที่ได้ทำงาน และนั่นก็หมายถึงว่า เราจะได้ชื่อว่าเป็น "นักบริหารที่ดี" นั่นเอง.●