

การกระจายและมอบอำนาจการบริหารงานบุคคล



ISSN 0125.0906

วารสาร ข้าราชการ

ปีที่ 39 ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม-เมษายน 2537

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน

เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๓๗

ข้าราชการเป็นผู้มีหน้าที่การงานกว้างขวาง ต้องเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก และการเกี่ยวข้องกับประสานประโยชน์กับนับต้องอาศัยมิตรจิตและความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นพื้นฐาน ผู้ฉลาดจึงควรปรับปรุงการกระทำความดีของตัวให้สุจริตโปร่งใส พยายามสร้างเสริมความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อผู้สืบให้สมบูรณ์ ทั้งพึงระลึก อยู่เสมอด้วยว่า ผู้สืบเขาก็มีความมุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์ความดีความเจริญเช่นเดียวกับกับเรา ถ้าหากทุกฝ่ายทุกคนมีความเข้าใจดีต่อกัน การร่วมมือประสานงาน ย่อมจะเป็นไปได้โดยสะดวก และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่การแก้ปัญหาของ บ้านเมือง

พระคําทรงอักษรลายเส้น

วันที่ ๑๘ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๓๗

พระธัมโมวาท

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๗

วันที่ ๑ เมษายน เป็นวันข้าราชการพลเรือน นับได้ว่าเป็นวันสำคัญอย่างยิ่งวันหนึ่งของชาติ ของไทย นั่นก็คือข้าราชการพลเรือนทั้งหลายเป็นคนสำคัญอย่างยิ่งของชาติ ของไทย เป็นผู้ที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นเหตุแห่งความเจริญหรือความเสื่อมของชาติ ข้าราชการพลเรือนจึงเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และเป็นต้นน้ำต้นดินของคนทั่วไปมานานักแล้ว ในสมัยโบราณ ข้าราชการได้รับความยกย่องนับถือเป็นอันมากจากผู้คนทั้งหลาย เพราะคนทั้งหลายรู้ว่าข้าราชการคือผู้ทำงานต่างพระเนตรพระกรรณพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในการดูแลทุกข์สุขของราษฎร เหตุสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการเป็นที่ยกย่องอย่างยิ่งก็คือด้วยประจักษ์ชัดว่าข้าราชการทำงานด้วยความตั้งใจจริง มีความสุจริตยุติธรรม มุ่งเพื่อความสุขและความสงบของราษฎร ยิ่งกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตนและพวกของตน ข้าราชการดังกล่าวมีกำลังแรงในการปฏิบัติหน้าที่การงานก็เพราะท่านมีความรักอย่างมั่นคงแท้จริงในชาติ ศาสนา และมีความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ ด้วยจิตสำนึกดังกล่าว ข้าราชการจึงเข้มแข็งช่วยเหลือให้บ้านเมืองดำรงความเป็นไทยอยู่ได้ครบทั้งสามสถาบัน คือชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นผลงานที่ยิ่งใหญ่ของข้าราชการ อันควรได้รับความยกย่องอย่างยิ่งจากคนไทยทั้งหลาย

ในปัจจุบัน เหตุการณ์ของบ้านเมืองและของโลกเปลี่ยนแปลงไปเป็นอันมาก ข้าราชการมีภาระเกี่ยวข้องกับราษฎรมากยิ่งขึ้น ต้องเสียสละมากยิ่งขึ้น นับได้ว่าข้าราชการเป็นผู้เสียสละอย่างยิ่งเพื่อประเทศชาติ เพราะข้าราชการก็เหมือนกับบุรุษทั้งหลายยอมปรารถนาความอยู่ดีกินดี มีฐานะ มีเกียรติ มีสมบัติพร้อม แต่ก็ยังอาสารับราชการ ทั้งที่รู้ว่าการรับราชการโดยสุจริตนั้นเป็นผู้เสียสละโดยแท้

เมื่อมีกุศลจิตเสียสละมาเป็นข้าราชการแล้ว ก็ขอให้ปฏิบัติให้เกิดผลแก่ประเทศชาติ สมกับที่ได้เสียสละ

พระพุทธศาสนาของเราสอนให้เราทุกคนรู้หน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องให้ใช้สติปัญญา เมตตา สามัคคี ในการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงาน สติปัญญาเมตตาสามัคคีจะเป็นเครื่องประคับประคองส่งเสริมความรู้ความสามารถทั้งปวง เป็นการช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ การทำงานสำเร็จง่ายขึ้น รวดเร็วขึ้น พร้อมทั้งมีผลดีได้ดัง ประสงค์ ทั้งแก่ตนเอง แก่ส่วนรวม แก่ประเทศชาติ

พระพุทธศาสนาสอนอีกบทหนึ่งกล่าวไว้ มีความว่า “สิ่งที่ทำแล้ว ทำคืนไม่ได้” พึงระลึกถึงให้เสมอ โดยเฉพาะก่อนจะคิดจะทำอะไรทั้งปวง เพื่อความเจริญสวัสดิ์แห่งชีวิตของทุกท่านสืบไป ขออนุโมทนา ความเสียสละของทุกท่าน และขออำนวยการ



บทบรรณาธิการ

สวัสดีครับท่านผู้อ่าน

1 เมษายน วันข้าราชการพลเรือน ได้เวียนมาบรรจบอีกครั้งหนึ่ง นับว่าเป็นโอกาสดีที่เพื่อนข้าราชการจะได้หันมาพิจารณาตนเองอย่างน้อยปีละครั้งแหละว่าได้ปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่เพียงใด มีอะไรที่ท่านได้ปฏิบัติแล้วประเมินตนเองได้ว่าท่าน “เป็นบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” ถ้ามีก็จงดำเนินการต่อไป และถ้ามีส่วนใดที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง ก็ควรที่จะรีบเร่งแก้ไขเพื่อจะได้ลบภาพลักษณ์ของข้าราชการที่ประชาชนมองว่าเข้าขามเย็นขามไม่เอาไหน ภาพลักษณ์ของระบบราชการโดยส่วนรวมในสายตาประชาชนก็จะได้ดีขึ้นกว่าเดิม

วารสารข้าราชการฉบับนี้ขอหยิบยกเรื่องฮิตและน่าสนใจมาเสนอต่อท่านผู้อ่าน คือการกระจายอำนาจ การมอบอำนาจ การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทยมีความเป็นมาอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมสำหรับ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด เป็นเรื่องที่ได้มีการวิพากษ์วิจารณ์กันมากควรค่าแก่การติดตาม ทั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์จากรองเลขาธิการ ก.พ. (คุณทิพาวดี เมฆสุวรรณ) ในการเขียนบทความดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีเรื่องอื่น ๆ ที่น่าสนใจขอโปรดติดตามรายละเอียดได้ครับ อนึ่ง วารสารข้าราชการเปิดคอลัมน์สำหรับผู้อ่านถ้าท่านมีข้อเสนอแนะมีความคิดเห็นประการใด อย่าลืมเขียนไปลงวารสารด้วยนะครับ

1 ก.ค. ๖๕

วารสารข้าราชการ

ปีที่ 39 ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม-เมษายน 2537

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
3. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ



ที่ปรึกษา

นายวิลาศ ลิขหวิสัย นายอุศล บุญประกอบ

เรือเอกผจง ดันดีเฉลิม นางทิพาวดี เมฆสวรรค์

นายธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์

บรรณาธิการ

นายเฉลิม ศรีผดุง

กองบรรณาธิการ

นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์ นาย

วรเทพ สวัสดิ์ นายเกียรติสม กลิ่นสุวรรณ นางสุชาดา

รังสินันท์ นายมานิต ศุภตสกุล นางจันทน์ โพธิ์วิจิตร น.ส.

พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ น.ส.ชนิษฐา สุกข์वाल นายมนกักร

กาญจนจิตรรา นายสมพงษ์ ธนาลาภพิพัฒน์ น.ส.นททิพย์

สมเกียรติกุล นางนภาพร กิตติธร

น.ส.วรรณพร เทพหัสดิน ณ อยุธยา น.ส.ศิวาพร นวลดา

นายบุญแสง ชีระภากร นายสมศักดิ์ นิรวาสี น.ส.นิสากร

อรรถจรูญ นายสุวัฒน์ สายสวาท น.ส.สมนึก เหลืองทรงชัย

นายสุพจน์ บุญวิเศษ

ประชาสัมพันธ์

นายประจักษ์ จันทนะเสวี

ฝ่ายจัดการ

นายอนุพงษ์ สุขเกษม

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.โทร.281-9454.

281-3333 ต่อ 134

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเฉลิม จันทรเทพางกูร

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์สหมิตร 48/54 ตลาดบ้านพานถม

ถนนพระสุเมรุ กรุงเทพฯ โทร. 2822208

สมัครเป็นสมาชิก

วารสารข้าราชการ ค่าสมาชิกปีละ 120 บาท (6 เล่ม)

รวมค่าจัดส่ง บอกรับและส่งเงินในนามผู้จัดการ สวัสดิการ

สำนักงาน ก.พ.ถนนพิษณุโลก ดุสิต กทม. 10300 ธนาคารชาติ

สั่งจ่าย ปท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี ต้องการให้ชื่อ

เสนอแนะถามปัญหาระเบียบข้าราชการ หรือส่งบทความ

แสดงความคิดเห็น โปรดส่งไปที่บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ.ถนนพิษณุโลก ดุสิต กทม.10300

สารบัญ

- พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาส วันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช 2537	1
- พระอัมโมวาท สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน 1 เมษายน 2537	2
- บทบรรณาธิการ	3
- การกระจายและมอบอำนาจการบริหารงานบุคคล : แนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมสำหรับ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.จังหวัด ทิพาวดี เมฆสุวรรณ	7
- ข้าราชการกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ประชุมพร สุวรรณะชญ	21
- การกระจายอำนาจและการมอบอำนาจการบริหารงานบุคคล ในราชการพลเรือนของไทย สิมา สีมานันท์ มานิต ศุทธสกุล	29
- 1 เมษายน : วันข้าราชการพลเรือน ปรีชา วิชัยดิษฐ์	36
- ความเพียร (ตอนที่ 2) ปรีชญาณ์ ไกรนรา	40
- vision ของนักบริหารยุคไฮเทค พรพิมล รัตนพิทักษ์	56
- การบริหารและการปกครองของนอร์เวย์ วีระ ไชยธรรม	61
- ใจเย็น ๆ จะลดขนาดองค์การอย่างไรจึงต้องใจเย็น ๆ สุลธิพร เดชขำ	64
- ปุจฉา-วิสัชนา เรื่อง "จับปูใส่กระดัง" จิระภา รัตนวิบูลย์	71
- ท่อไอเสีย เทอร์โบ	72
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์	77
- ที่นี่ ส.ก.พ. ชั้นสี่'32	86
- กรณีศึกษา : ดุลพินิจก่อนคิดครองเรื่อง ศกุนต์ สายบุญลี	90
- มุมมอง ก่อนใช้ดุลพินิจ	92

การกระจายและมอบอำนาจการบริหารงานบุคคล : แนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมสำหรับ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.จังหวัด

โดย ทิพชาติ เมฆสุวรรณค์

รองเลขาธิการ ก.พ.

กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในประเทศไทยและกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของคนไทย และบทบาทหน้าที่ของข้าราชการให้มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นกว่าในอดีตมากนัก สาระสำคัญที่ชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกในด้านต่าง ๆ มีดังนี้

- * การเปลี่ยนแปลงจากสังคมอุตสาหกรรมไปสู่สังคมข่าวสาร
- * การเปลี่ยนแปลงระดับของเทคโนโลยีไปสู่เทคโนโลยีระดับสูง
- * การเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจระดับประเทศไปสู่ระดับภูมิภาคและระดับโลก
- * การเปลี่ยนแปลงระบบการวางแผนจากระยะสั้นไปเป็นระยะยาว
- * การเปลี่ยนจากระบบรวมอำนาจไปสู่การกระจายอำนาจ
- * การเปลี่ยนแปลงจากระบบประชาธิปไตยแบบผู้แทนไป เป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม
- * การเปลี่ยนรูปแบบการบังคับบัญชาตามสายตั้งไปเป็นระบบโครงข่าย

ฯ ล ฯ

ปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว กำลังแผ่กระจายไปทั่วโลกตามกระแสโลกา
นิวาตร ซึ่งไม่มีใครจะสามารถทานกระแสได้ ประเด็นมีเพียงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะ เกิดขึ้น
ช้าหรือเร็ว ในสังคมของประเทศไทย จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาคราชการจะได้ตระหนักใน
กระแสการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น และเตรียมระบบราชการให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง รวม
ทั้งอาจจะต้องดำเนินการในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย บทบาทหน้าที่ นโยบายและระบบระ-
เบียบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารราชการพลเรือนจึงต้องปรับเปลี่ยนและยกเครื่อง
กันอย่างขนานใหญ่

จุดเปลี่ยน

ก.พ. เป็นองค์กรนำแห่งหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงระบบราชการพลเรือน จึงได้ผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมายข้าราชการพลเรือน โดยมีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ตั้งแต่เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2535 ซึ่งสาระสำคัญส่วนหนึ่งของกฎหมายฉบับนี้คือ การกระจายอำนาจและมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลจาก ก.พ. ให้แก่ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด เพื่อให้องค์กรเหล่านี้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบบริหารราชการและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ

1. การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ตามหลักการใหม่ได้มีการกระจายอำนาจให้ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด ดำเนินการเองในหลาย ๆ เรื่อง ได้แก่ การกำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคล ตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ การกำหนดและเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการภายในสังกัด การกำหนดนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ การดำเนินการทางวินัย การออกจาก ราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ เป็นต้น

2. การมอบอำนาจการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างจากการกระจายอำนาจตรงที่ว่า อำนาจหลักยังคงอยู่ที่ ก.พ. แต่กฎหมายได้เปิดช่องให้ ก.พ. สามารถมอบอำนาจในการดำเนินการเรื่องนั้น ๆ ต่อไปให้แก่ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด ได้ซึ่ง

ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ คุณสมบัติและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ ก.พ. จะกำหนดขึ้น เพื่อให้การมอบอำนาจนั้นยังคงได้มาตรฐาน มีความเที่ยงธรรมและสอดคล้องกับสภาพการทำงานในแต่ละช่วงเวลา การมอบอำนาจนี้อาจเป็นได้ทั้งในกรณี ก.พ. เป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ แล้วมอบให้ส่วนราชการหรือ อ.ก.พ. ไปดำเนินการเองได้ทั้งหมดตั้งแต่การวางหลักเกณฑ์ วิธีดำเนินการต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ซึ่งการมอบอำนาจจะแตกต่างจากการกระจายอำนาจในหลักการใหญ่ที่ว่า ก.พ. อาจดึงอำนาจคืนหรือมอบอำนาจเพียงบางส่วน หรือแก้ไขวิธีการมอบอำนาจได้ตลอดเวลาตามแต่ความจำเป็น ส่วนการกระจายอำนาจนั้นเป็นการจัดแบ่งอำนาจใหม่ ซึ่งเมื่อกระจายแล้วจะถอยคืนอำนาจต้องกระทำโดยการแก้ไขกฎหมาย

จุดเด่นของการเปลี่ยนแปลงคือ การเปิดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ใน อ.ก.พ. รวมทั้งการมีผู้แทน ก.พ. ไปเป็น อ.ก.พ. ตลอดจนจำกัดจำนวน อ.ก.พ. ลง โดยวิธีการเลือกตั้ง อ.ก.พ. ของส่วนราชการนั้น ๆ ด้วย

การมอบอำนาจที่ทำไปแล้วได้แก่ การสอบบรรจุข้าราชการในสายงานที่เป็นสายงานหลักของส่วนราชการ การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในสายงานขาดแคลนหรือหาคณมาบรรจุยาก การกำหนดระดับตำแหน่งบางตำแหน่งในบางสายงาน การเลื่อนเงินเดือน การตัดโอนตำแหน่ง การโอนย้ายต่างสายงาน และการบรรจุกลับ เป็นต้น (โปรดดูอธิบายหน้าที่ของ อ.ก.พ. ในเอกสารที่แนบ)



เจตนาธรรม

ก.พ. มีจุดมุ่งหมายในการกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้แก่ อ.ก.พ. กระทรวง
อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด เพื่อ :-

1. สามารถทำการแทน ก.พ. ได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับสภาพเท็จจริงของแต่ละกระทรวง กรม และจังหวัด เพราะอยู่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์มากกว่า ย่อมรู้ปัญหา ข้อมูลและข้อเท็จจริงได้ดีกว่า

2. ลดขั้นตอน เวลา และค่าใช้จ่ายที่ต้องนำเสนอ ก.พ. ซึ่งคาดว่าจะการบริหารงานบุคคลและการให้บริการข้าราชการจะรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. เป็นการแบ่งเบาความรับผิดชอบและภาระหน้าที่จาก ก.พ. เพื่อ ก.พ. จะได้มีเวลาและโอกาสดำเนินการในเรื่องที่เป็นระดับมหภาคได้มากยิ่งขึ้น

4. ให้เกิดความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคล และระบบการทำงานบางเรื่องที่เป็นเรื่องเฉพาะของกระทรวง กรม จังหวัด โดยไม่กระทบกระเทือนถึงมาตรฐานสำคัญของการบริหารงานในภาพรวม

5. เปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และกลไกการบริหารงานบุคคลและระบบงานที่มีผลกระทบต่อตนเองโดยตรง

6. ให้ส่วนราชการสามารถริเริ่มกำหนดกลไกวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารราชการและบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย เหมาะสมกับสภาพของตน รวมทั้งเสนอแนะต่อ ก.พ. ให้แก้ไขหรือพัฒนาเรื่องต่าง ๆ ได้

7. เป็นองค์กรคู่แลพหัตถ์ความเป็นธรรมให้แก่ข้าราชการภายในกระทรวง กรม และจังหวัด ก่อนถึง ก.พ.

ก.พ. ย่อมคาดหวังว่า อ.ก.พ. จะเป็นผู้ดำเนินการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การระบบงาน ขวัญกำลังใจ พฤติกรรม และสมรรถภาพในการทำงานของข้าราชการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น คูแลให้มีการใช้กำลังคนในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ อย่างได้ประโยชน์คุ้มค่า สามารถบริการประชาชนและแก้ปัญหาของส่วนรวมได้ดีมากยิ่งขึ้น

ก.พ. คาดหมายว่า อ.ก.พ. จะสามารถดำเนินการหรือวินิจฉัยเรื่องราวต่าง ๆ แทนได้อย่างครบถ้วน รอบคอบ ยุติธรรม ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และหวังว่าการดำเนินการและการวินิจฉัยของ อ.ก.พ. ย่อมจะต้องได้มาตรฐานและยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ตลอดจนไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือเสียหายต่อมาตรฐานการบริหารราชการที่ ก.พ. กำหนดไว้

สรุป

สรุปธรรมบางเรื่องในแนวทางการปฏิบัติของ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรมและ อ.ก.พ. จังหวัด ได้แก่ :-

1. การวางนโยบายการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติราชการที่เป็นเรื่องสำคัญของส่วนราชการ เป็นลายลักษณ์อักษร และประกาศให้ข้าราชการทุกคนได้ทราบทั่วกัน และเป็นแนวปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทุกคน
2. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานของผลงานหลักของส่วนราชการ และสื่อความเข้าใจต่อข้าราชการทุกคนทุกระดับ
3. การจัดทำคู่มือ แนวทางหรือวิธีปฏิบัติในการดำเนินงาน หรือแนวทางการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นหน้าที่ของ อ.ก.พ. และงานที่ได้รับมอบอำนาจจาก ก.พ.
4. ส่งเสริมความรู้ ประสบการณ์ และสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ให้ อ.ก.พ. แต่ละคน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของ อ.ก.พ. ให้สามารถดำเนินการในภาระหน้าที่อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด
5. มีการประชุมพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างเวทีให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางความคิดระหว่าง อ.ก.พ. ในอันที่จะร่วมกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้เกิดขึ้นต่อระบบการทำงานและการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการนั้น ๆ
6. มีการติดตามผลงานและรายงานการทำงานเพื่อเผยแพร่ให้ข้าราชการในส่วนราชการได้รับรู้และรายงาน ก.พ. เพื่อทราบและติดตามผลงานเพื่อสร้างช่องทางสื่อสารระหว่าง ก.พ. กับ อ.ก.พ.

จุดที่น่าเป็นห่วง

เป็นเวลาเกือบ 2 ปีเต็ม ที่ได้มีการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่ แต่อย่างไรก็ดี มีข้อสังเกตว่ายังไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับบทบาทของ อ.ก.พ. ที่เป็นรูปธรรมมากนัก บาง อ.ก.พ. ไม่มีการประชุมเลยในรอบปีที่ผ่านมา จึงเป็นสัญญาณที่น่าเป็นห่วงเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ใหม่ของ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด

จุดที่น่าเป็นห่วงเกี่ยวกับบทบาทของ อ.ก.พ. ในการรับมอบอำนาจและจากการกระจายอำนาจจาก ก.พ. คือ

1. เวลาทำงานของ อ.ก.พ. เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งโดยเฉพาะประธาน อ.ก.พ. นั้น ส่วนใหญ่จะมีภาระหน้าที่มากมายอย่างยิ่งอยู่แล้ว จึงเป็นความจำเป็นที่ประธาน อ.ก.พ. จะต้องเอาใจใส่และจัดเวลาให้แก่งาน อ.ก.พ. มากพอสมควร เพราะวัฒนธรรมข้าราชการไทยนั้นจะคู่ผู้นำ ถ้าผู้นำสนใจเอาใจใส่เรื่องใดคนที่เกี่ยวข้องก็จะสนใจเอาใจใส่ตามไปด้วย นอกจากประธานแล้ว ผู้ทำหน้าที่เลขานุการ อ.ก.พ. ก็จะต้องเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อสนับสนุนการทำงานของ อ.ก.พ. ด้วย การเลือกตัวบุคคลให้เป็นเลขานุการจึงนับว่ามาถึงความสำเร็จและล้มเหลวของผลสัมฤทธิ์ของ อ.ก.พ. แต่ละคณะด้วย

2. พฤติกรรมการทำงานของ อ.ก.พ. เนื่องจากเป็นระบบเลือกตั้ง อ.ก.พ. จากผู้ที่เป็นข้าราชการในสังกัดนั้น ๆ จึงน่าเป็นห่วงว่าการวินิจฉัยตัดสินเรื่องราว หรือวางกฎ - เกณฑ์ต่าง ๆ อาจจะมีประโยชน์เฉพาะกลุ่ม หรือการให้ประโยชน์เพื่อฐานเสียงสอดแทรกมาด้วย อันจะมีผลให้ขาดความเป็นกลางและอาจเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของประโยชน์ส่วนรวมได้ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้ง เหลื่อมล้ำในมาตรฐานหรือเกิดข้อผิดพลาดได้

3. ความสัมพันธ์กับ ก.พ. เนื่องจาก อ.ก.พ. คือ องค์กรย่อยของ ก.พ. ความสัมพันธ์ในการทำงานขององค์กรทั้ง 2 ระดับ จึงควรมีความสัมพันธ์โยงถึงกันได้ แต่ในทางปฏิบัติภาพนี้ยังไม่ชัดเจน จึงควรวางระบบกลไกการเชื่อมต่อระหว่าง ก.พ. กับ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ระบบข้อมูลและหน่วยสนับสนุน ในการทำงานของ อ.ก.พ.จำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์และถูกต้อง ดังนั้น การสร้างฐานข้อมูลจึงจำเป็นต่อการทำงานของ อ.ก.พ. รวมทั้งการมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการที่มีคุณภาพในจำนวนที่เหมาะสม จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของ อ.ก.พ. ด้วย

สรุป

มติใหม่ในราชการพลเรือน ที่มอบหมายและกระจายอำนาจหน้าที่จาก ก.พ. ให้แก่อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.จังหวัด ให้เป็นผู้นำและที่พึ่งของข้าราชการในสังกัดเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบราชการและปรับเปลี่ยนองค์การและระบบย่อยในการบริหารให้ตามทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของระบบสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของโลกและประเทศ จึงนับว่า เป็นวิวัฒนาการที่สำคัญอีกจุดหนึ่ง ซึ่งถ้าได้มีการตระหนักในความสำคัญของบทบาทหน้าที่ใหม่ ของ อ.ก.พ. ดังกล่าว รวมทั้งมีการกำหนดวิธีดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมเหมาะสมก็ย่อมคาดหวังได้ว่า อ.ก.พ. จะมีส่วนช่วยแก้ปัญหาได้มาก ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับตัวข้าราชการ ปัญหาการทำงาน ปัญหาเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ตลอดจนปัญหาสำคัญของบ้านเมืองในส่วนที่เกี่ยวข้องหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น ๆ ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการต่าง ๆ ควรต้องร่วมแรงร่วมใจกันสร้างความตระหนักและสำนึกว่าเป็นหน้าที่ของข้าราชการทุกคน ที่จะต้องช่วยแก้ปัญหาในราชการอย่างเต็มความสามารถ และต้องไม่เป็นผู้สร้างปัญหาเสียเอง ปรัชญาการณเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีผู้นำที่เข้มแข็ง เสียสละ มีความกล้าหาญ และแน่วแน่ในการแก้ปัญหาที่สั่งสมอยู่ในระบบราชการ โดยต้องทำให้มีผู้นำชนิดนั้นขึ้นมาเป็นจำนวนมาก กระจายกันอยู่ที่วรมณฑลของราชการพลเรือน ดังนั้น อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.จังหวัด จึงคงจะต้องรับภาระหน้าที่นี้อย่างแน่นอน

ตารางเปรียบเทียบองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.เดิมกับที่ปรับปรุงใหม่

องค์ประกอบของ อ.ก.พ.กระทรวง

เดิม	ใหม่
<ul style="list-style-type: none">- รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นประธาน- ปลัดกระทรวง เป็น อ.ก.พ.- รองปลัดกระทรวงทุกคนเป็น อ.ก.พ.- อธิบดีทุกคน เป็น อ.ก.พ.	<p><u>อนุกรรมการโดยตำแหน่ง</u> ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none">- รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เป็นประธาน- ปลัดกระทรวงเป็นรองประธาน- ผู้แทน ก.พ. 1 คน <p><u>อนุกรรมการที่ประธานแต่งตั้ง</u> ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน<ul style="list-style-type: none">- การบริหารงานบุคคล- การบริหารและการจัดการ- กฎหมายจำนวน 3 คน ทั้งนี้ต้องเป็นหรือเคยเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือเทียบเท่า2. เป็นข้าราชการในสังกัด โดยเลือกตั้งจำนวน 5 คน ระหว่าง<ul style="list-style-type: none">- รองปลัดกระทรวงทุกคน- อธิบดีทุกคน- ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไปทุกคน

องค์ประกอบของ อ.ก.พ.กรม

เดิม	ใหม่
<ul style="list-style-type: none">- อธิบดี เป็นประธาน- รองอธิบดีทุกคน เป็น อ.ก.พ.- ผู้ช่วยอธิบดีทุกคนเป็น อ.ก.พ.- ผู้อำนวยการกองทุกคนเป็น อ.ก.พ.- หัวหน้ากองทุกคน เป็น อ.ก.พ.- เลขานุการกรม เป็น อ.ก.พ.	<p><u>อนุกรรมการโดยตำแหน่ง</u> ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none">- อธิบดีเป็นประธาน- รองอธิบดีที่อธิบดีมอบหมาย 1 คน เป็นรองประธาน <p><u>อนุกรรมการที่ประธานแต่งตั้ง</u> ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน<ul style="list-style-type: none">- การบริหารงานบุคคล- การบริหารและการจัดการ- กฎหมายจำนวน 3 คน ทั้งนี้ต้องเป็นหรือเคยเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า2. ผู้เป็นข้าราชการในสังกัด โดยเลือกตั้งจำนวน 6 คน ระหว่าง<ul style="list-style-type: none">- รองอธิบดีผู้ที่มีได้รับมอบหมายให้เป็นรองประธาน- ผู้ช่วยอธิบดีทุกคน- ผู้อำนวยการกองทุกคน- หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองทุกคน- เลขานุการกรม

องค์ประกอบของ อ.ก.พ.จังหวัด

เดิม	ใหม่
<ul style="list-style-type: none">- ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน- รองผู้ว่าราชการจังหวัดทุกคน เป็น อ.ก.พ.- ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดทุกคน เป็น อ.ก.พ.- ปลัดจังหวัด เป็น อ.ก.พ.- หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดทุกคน เป็น อ.ก.พ.	<p><u>อนุกรรมการโดยตำแหน่ง</u> ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none">- ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน- รองผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย 1 คน เป็นรองประธาน <p><u>อนุกรรมการที่ประธานแต่งตั้ง</u> ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน<ul style="list-style-type: none">- การบริหารงานบุคคล- การบริหารและการจัดการ- กฎหมายจำนวน 3 คน ทั้งนี้ต้องเป็นหรือเคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ - อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า2. ผู้เป็นข้าราชการในจังหวัดโดยเลือกตั้งจำนวน 6 คน ระหว่าง<ul style="list-style-type: none">- รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่มีได้รับมอบหมาย เป็นรองประธาน- ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดทุกคน- ปลัดจังหวัด- หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดทุกคน

อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.กระทรวง

เดิม	ใหม่
<ul style="list-style-type: none">- ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติ- ช่วย ก.พ. ปฏิบัติการตามที่ ก.พ. มอบหมาย- ให้ความเห็นแก่รัฐมนตรี ตามที่รัฐมนตรีปรึกษา	<ul style="list-style-type: none">- พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคล ตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติราชการในกระทรวง- พิจารณาการกำหนดและการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกระทรวง- พิจารณาปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและพัฒนาส่วนราชการในกระทรวง- พิจารณากำหนดนโยบาย กำกับดูแลส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการในกระทรวงเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ- พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้- พิจารณาให้ความเห็นแก่รัฐมนตรี ตามที่รัฐมนตรีปรึกษา- ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้ เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย- จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อ.ก.พ. กระทรวงเสนอต่อ ก.พ.

อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.กรม

เดิม	ใหม่
<ul style="list-style-type: none">- ช่วย ก.พ. ปฏิบัติการตามที่ ก.พ. มอบหมาย- ให้ความเห็นแก่อธิบดีตามที่อธิบดีปรึกษา	<ul style="list-style-type: none">- พิจารณากำหนดนโยบาย และระบบการบริหารงานบุคคล ตลอดจนระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการในกรม- พิจารณาการกำหนดและการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกรม- พิจารณาปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาส่วนราชการในกรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ- พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการค้าเงินทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้- พิจารณาให้ความเห็นแก่อธิบดีตามที่อธิบดีปรึกษา- ปฏิบัติการตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงมอบหมาย- ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ ก.พ. มอบหมาย- จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อ.ก.พ. กรม เสนอต่อกระทรวงเจ้าสังกัดและ ก.พ.

อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.จังหวัด

เดิม	ใหม่
<ul style="list-style-type: none">- ช่วย ก.พ.ปฏิบัติการตามที่ ก.พ. มอบหมาย- ให้ความเห็นแก่ผู้ว่าราชการจังหวัด ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดปรึกษา	<ul style="list-style-type: none">- พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคล ตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติราชการในจังหวัด- พิจารณากำหนดนโยบายและประสานการพัฒนาข้าราชการในจังหวัดให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง ทบวง กรม ตลอดจนกำกับดูแลและส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการในจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ- พิจารณาเกี่ยวกับ เรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้- พิจารณาให้ความเห็นแก่ผู้ว่าราชการจังหวัด ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดปรึกษา- ปฏิบัติการตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. ทบวง หรือ อ.ก.พ. กรมมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ.จังหวัด

เดิม

ใหม่

- ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.พ.ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ ก.พ. มอบหมาย
- จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของ อ.ก.พ. จังหวัดเสนอต่อกระทรวง ที่เกี่ยวข้องและ ก.พ.

(เอกสารประกอบการบรรยายในงานวันมุขนิทัศน์เอกจินดา ณ สงขลา วันจันทร์ที่ 21 ก.พ.37 ณ สำนักงาน ก.พ.)



ข้าราชการกับการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชน

ประจวบพร สุวรรณะชญ*



การพัฒนา เป็นคำกล่าวที่นำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยใช้กับสิ่งที่มีชีวิตจนถึงสังคมและประเทศชาติ เช่น การพัฒนาเด็ก การพัฒนางาน การพัฒนาจิต การพัฒนาเศรษฐกิจและชุมชน และการพัฒนาประเทศ การพัฒนาเป็นภาพพจน์ของสิ่งที่ดีงาม การเติบโตอย่างเป็นระบบ มองเห็นได้ การพัฒนาจะต้องมีขอบเขต กฎเกณฑ์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ชัดเจน วัตถุประสงค์นำไปใช้ได้ จึงจะถือได้ว่าการพัฒนามันประสบความสำเร็จ

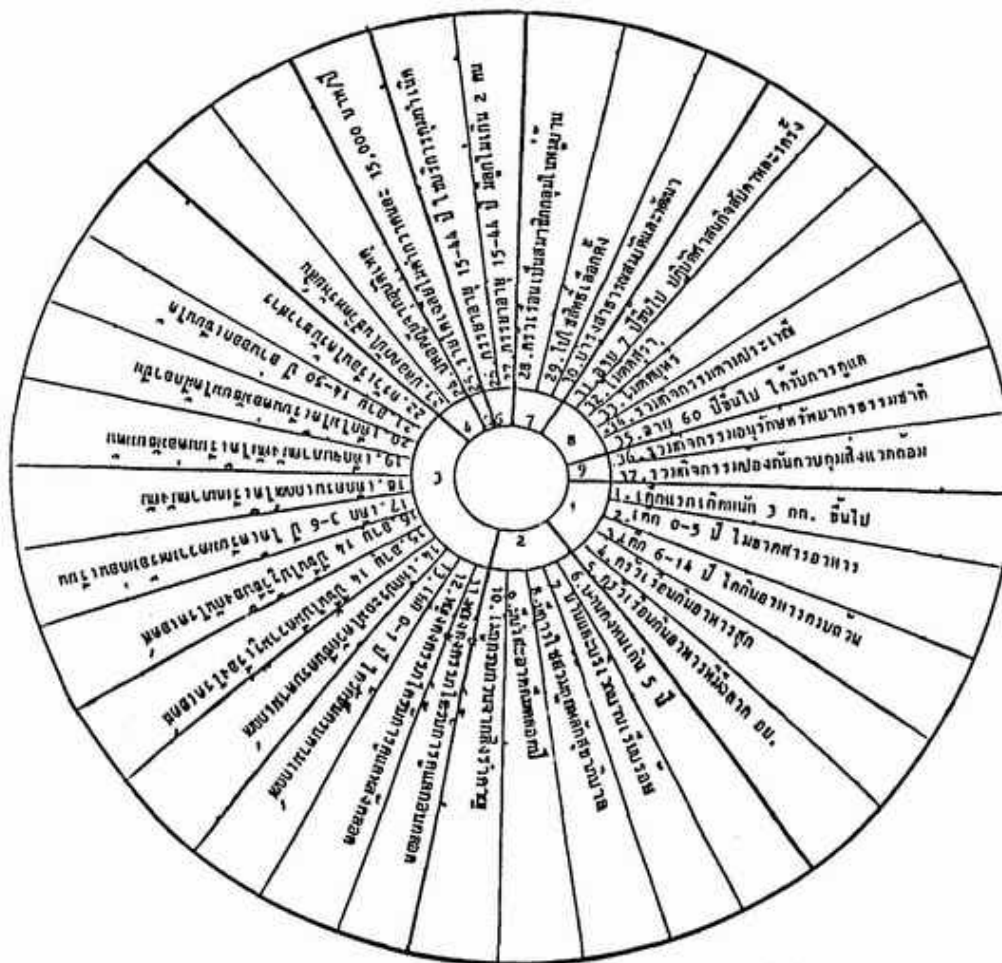
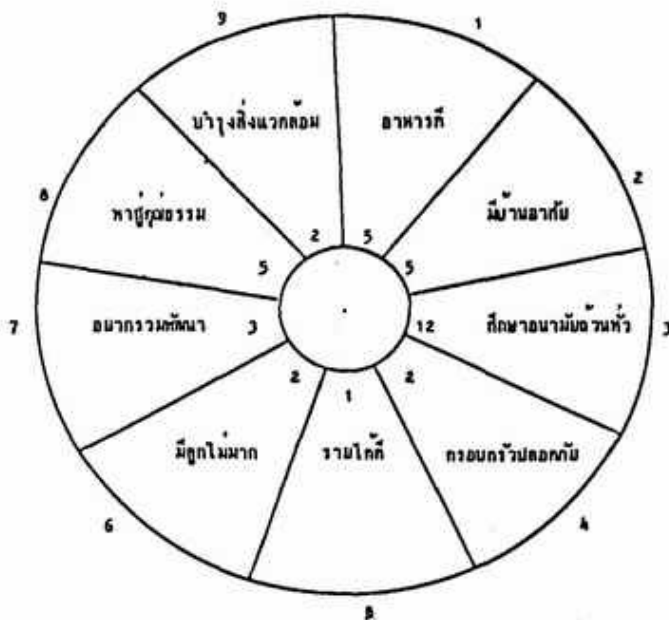
* ผู้อำนวยการศูนย์ประสานงานทางวิชาการโรคติดต่อ กรมควบคุมโรคติดต่อ

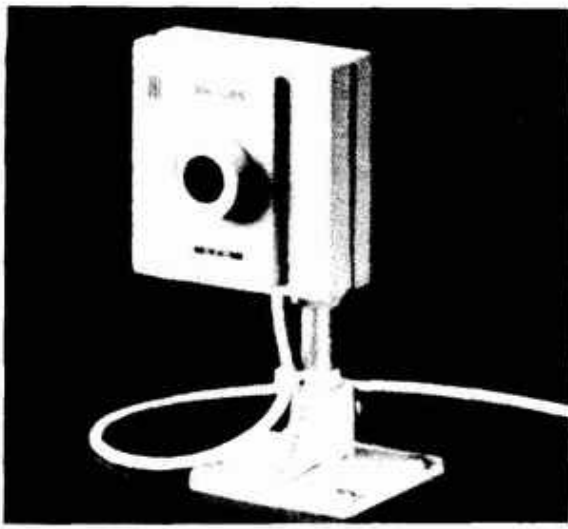
การพัฒนาคุณภาพชีวิต เกิดจากแนวคิดที่จะลดปัญหาช่องว่าง และความเหลื่อมล้ำในฐานะรายได้ระหว่างภาคเมืองและชนบท เนื่องจากพบว่าจากการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 ถึง ฉบับที่ 4 ซึ่งมีแนวคิดว่าการเร่งลงทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต จะสามารถเพิ่มอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจให้สูงขึ้นและจะส่งผลให้ประชาชนในชนบทที่ได้รับประโยชน์ตามไปด้วยนั้น กลับพบว่า ประชาชนในชนบทส่วนใหญ่ยังพบกับปัญหาพื้นฐานที่เป็นต้นเหตุของความยากจน เช่น การมีโรคภัยไข้เจ็บ ภาวะการขาดแคลนอาหาร การด้อยความรู้ ความสามารถและการศึกษา ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ปิดกั้นโอกาสของประชาชนที่ยากจนในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัวและสังคม ถึงแม้ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ได้กำหนดรูปแบบการพัฒนาชนบทแนวใหม่ขึ้นประกาศเป็นนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน กำหนดพื้นที่และกำหนดให้มี 4 กระทรวงหลักเป็นผู้รับผิดชอบนำเอานโยบายและแนวปฏิบัติไปทดลองใช้ คือ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตร กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย แต่พบว่ายังมีปัญหาในการประสานงานและงบประมาณของรัฐ ที่ยังลงไปไม่ตรงกับจุดที่มีปัญหา และประชาชน ไม่ได้มีส่วนร่วมในการร่วมเสนอปัญหานั้นเอง ด้วยเหตุนี้ กองโครงการพัฒนาสังคม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่วมกับผู้ปฏิบัติงานในภาคสนามของ “โครงการโคราชพัฒนา” จังหวัดนครราชสีมา ได้คิดหลักการและแนวทางการนำความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) (Basic Minimum Needs = BMN) มาใช้ในการพัฒนา

ชนบท ซึ่งหลักการและแนวคิดเรื่อง จปฐ. ในเบื้องต้น ก็คือ การวาดภาพสังคมที่พึงประสงค์ของคนไทย โดยคิดว่าในฐานะที่ประชาชนทุกคนที่เกิดเป็นคนไทยนั้น ขั้นต่ำของชีวิตเขาน่าจะมีอะไรบ้าง นั่นคือการทำให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นการระดมสมองจากข้าราชการ 4 กระทรวงหลัก (เกษตร, มหาดไทย, ศึกษา, สาธารณสุข) รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานภาคสนาม องค์กรเอกชน และประชาชน ได้ข้อสรุปร่วมกันว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย จะต้องบรรลุความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) 8 หมวด และประกอบไปด้วยเครื่องใช้ด้วยอีก 32 เครื่องใช้ และในปี พ.ศ. 2536 ซึ่งเป็นปีเริ่มต้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ได้มีการปรับความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เป็น 9 หมวด และเครื่องใช้ด้วยอีกเป็น 37 เครื่องใช้ ดังนี้



คุณภาพชีวิต (จปฐ.)
9 หมวด 37 ตัวชี้วัด

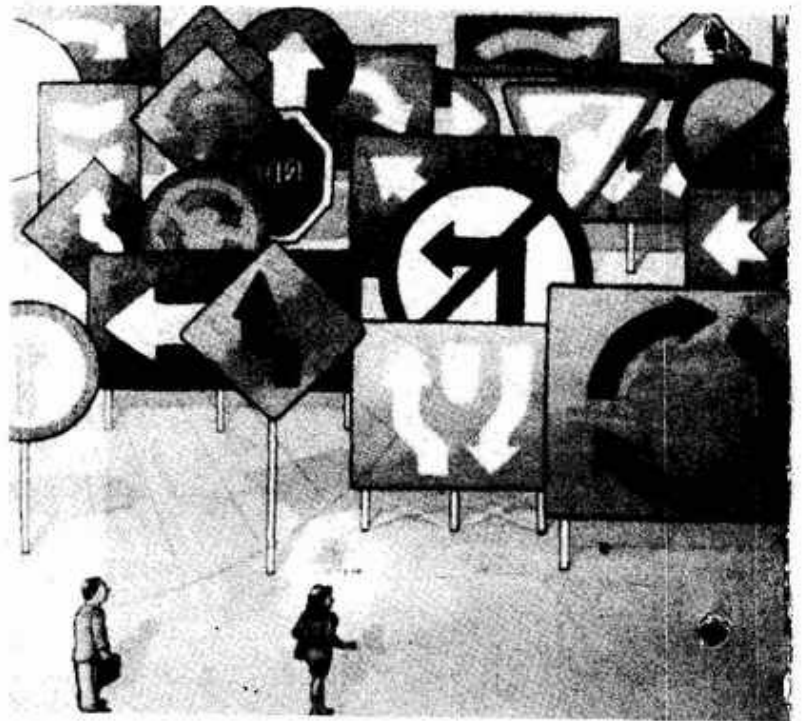




การพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้มีความก้าวหน้ามาโดยตลอด ด้วยความร่วมมือร่วมใจ ของข้าราชการจาก 4 กระทรวงหลัก คือ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงมหาดไทย และในปี พ.ศ. 2531 ได้เพิ่มอีก 2 กระทรวงหลัก คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม รวมเป็น 6 กระทรวงหลัก และเพิ่ม 2 กระทรวงเสริม คือ สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานกฤษฎีกา ในปี 2537 ได้เพิ่มกระทรวงหลักอีก 1 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ และกระทรวงเสริม 1 กระทรวง คือ กระทรวงกลาโหม โดยมีสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมเป็นแกนกลางที่ช่วยกันระดมความคิด กำหนดแนวทางการบริหารและกลวิธีที่จะทำให้ประชาชนชาวไทยมีสุขภาพดีและคุณภาพชีวิตที่ดีในที่สุด

กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานที่มีภาระหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม และประสานกิจกรรมทุกประเภท ที่เกี่ยวกับสุขภาพทางกายและจิตตลอดจนความเป็นอยู่ประชาชน โดยมุ่งหวังให้ประชาชนชาวไทยมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ และอยู่ในสังคมได้ด้วยความสุข ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและดำเนินการ

พัฒนางานสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนชาวไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดีตั้งแต่แรกเริ่ม ประกอบกับกระทรวงสาธารณสุขมีหน่วยงานวิชาการ และปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จนถึงในระดับชุมชน มีเครือข่ายในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ มีส่วนร่วม และได้ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของประชาชนมาตั้งแต่ปี 2523 โดยที่ประเทศไทยได้ลงนามในกฎบัตรขององค์การอนามัยโลก (WHO) เพื่อการพัฒนาสุขภาพ โดยจะสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐาน (Primary Health care) เพื่อให้ประชาชนคนไทยมีสุขภาพดีถ้วนหน้าในปี 2543 (Health for All by the year 2000) ทั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้เริ่มดำเนินการสาธารณสุขมูลฐานตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) แต่ยังมีลักษณะกระจัดเป็นโครงการฯ และได้เริ่มงานสาธารณสุขมูลฐานอย่างจริงจังในแผนพัฒนาการสาธารณสุข ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) โดยได้ประกาศเป็นนโยบายในแผนพัฒนาสาธารณสุขของประเทศอย่างชัดเจน ได้เปลี่ยน



แปลงแนวคิดการให้บริการจากเดิมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะเป็นผู้ให้บริการสาธารณสุขทุกประเภทแก่ประชาชน เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กระตุ้นสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดูแลสุขภาพของตนเอง ให้ชาวบ้านพึ่งตนเองได้ ซึ่งแนวคิดของการสาธารณสุขมูลฐาน (Primary Health Care) ก็คือ ประชาชนบริการประชาชน จากแนวคิดที่จะให้ประชาชนบริการประชาชนนั้น กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดกิจกรรมและกลวิธีไว้ดังนี้

กิจกรรมด้านการสาธารณสุขที่จะให้ประชาชนผู้นำเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือบริการประชาชนกันเอง เรียกว่า กิจกรรมจำเป็นของการสาธารณสุขมูลฐาน (Essential Element PHC) เดิมนั้นมี 10 กิจกรรม แต่ในปัจจุบันได้เพิ่มอีก 4 กิจกรรม รวมเป็น 14 กิจกรรม ดังนี้ (เขียนเป็นตัวย่อว่า NEWSITEM-MDECAA. หรือจำง่าย ๆ ว่า 10 Element เก้า + 4 อ.)

1. N = Nutrition โภชนาการ
2. E = Education สุขศึกษา
3. W = Water Supply and Sanitation น้ำสะอาดและสุขาภิบาล
4. S = Surveillance for Local disease Control ฝ้าระวังโรคประจำถิ่น
5. I = Immunization ภูมิคุ้มกันโรค
6. T = Simple Treatment รักษาพยาบาลง่าย ๆ
7. E = Essential drugs ยาจำเป็น ให้มียาจำเป็นในหมู่บ้านที่ปลอดภัย ดึงยารันตรายออกจากหมู่บ้าน
8. M = MCH อามัยแม่และเด็ก
9. M = Mental Health สุขภาพจิต
10. D = Dental Health สุขภาพฟัน

11. E = Environmental Health อามัยสิ่งแวดล้อม
12. C = Consumer Protectionคุ้มครองผู้บริโภค
13. A = Accident and Rehabilitation อุบัติเหตุและฟื้นฟูสภาพผู้พิการ
14. A = AIDS โรคเอดส์

การที่จะกระทำกิจกรรมเหล่านี้ได้สำเร็จนั้น กระทรวงสาธารณสุขได้ใช้กลวิธีของสาธารณสุขมูลฐาน (Strategic PHC) หรือจะเรียกว่า หลักการของสาธารณสุขมูลฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ

(1) การมีส่วนร่วมของชุมชน (People participation = P.P หรือ Community Participation, Community Involvement = CI) ซึ่งสำคัญตั้งแต่การเตรียมเจ้าหน้าที่ เตรียมชุมชน การฝึกอบรม การติดตามดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รู้สึกเป็นเจ้าของ และเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลืองานด้านสาธารณสุข ทั้งด้านกำลังคน กำลังเงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มิได้หมายถึงชุมชนให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการพัฒนา หากแต่หมายถึงประชาชนในชุมชนนั้นเป็นผู้ตระหนักถึงปัญหาของชุมชนของตนเป็นอย่างดี จึงเป็นผู้กำหนดปัญหาสาธารณสุขของชุมชนนั่นเอง เป็นผู้วิเคราะห์ปัญหา ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาของชุมชนเอง

(2) การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม (Appropriate Technology = AT) เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในงานสาธารณสุขมูลฐาน ควรเป็นเทคนิควิธีการที่ง่ายไม่ซับซ้อน ยุ่งยาก เหมาะสมกับแต่ละสภาพท้องถิ่น และประชาชนสามารถปฏิบัติได้ เทคนิควิธีการซึ่งหมายรวมถึงตั้งแต่วิธีการค้นหาปัญหา ขบวนการในการแก้ไข

ปัญหา จนกระทั่งถึงเทคนิคในการแก้ไขปัญหา โดยชุมชนเอง เช่น การนำระบบประปาที่ทำด้วยปล้องไม้ไผ่ การใช้สมุนไพรในชุมชน การใช้ระบบการนวดไทย เพื่อบรรเทาอาการปวดเมื่อยในชุมชน เป็นต้น เทคนิคเหล่านี้อาจเป็นภูมิความรู้ดั้งเดิมในชุมชน ที่ชุมชนมีการถ่ายทอดในการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของตนเองมาเป็นเวลาช้านานแล้ว เช่น การใช้ยาหรือแพทย์ไทย ในการรักษาพยาบาลโรคง่าย ๆ บางอย่าง หรือการนวดไทย หรือเป็นภูมิความรู้ใหม่ที่ชุมชนได้เรียนรู้เพิ่มเติมว่าเหมาะสมกับชุมชนในการแก้ไขปัญหา เช่น การใช้อาหารเสริมในการแก้ไขปัญหาโภชนาการ การจัดทำโอ่งน้ำเพื่อเก็บน้ำสะอาด เป็นต้น

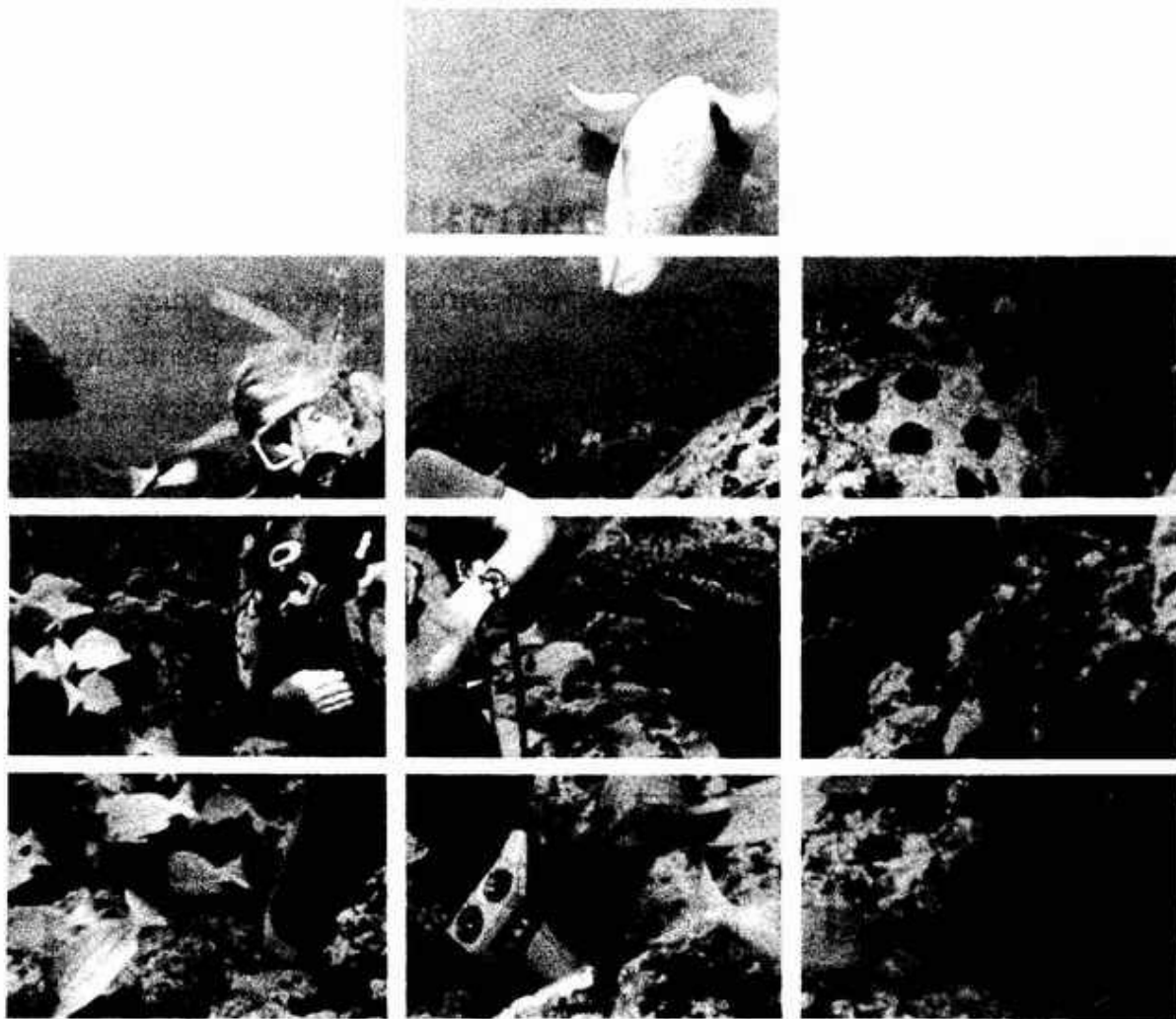
(3) มีการปรับระบบบริการพื้นฐานของรัฐเพื่อรองรับการสาธารณสุขมูลฐาน (Reoriented Basic Health Service = BHS) หรือ Health Infrastructure ระบบบริการของรัฐ (BHS) และระบบบริหารจัดการที่มีอยู่แล้วของรัฐ จะต้องปรับให้เชื่อมต่อและรองรับงานสาธารณสุขมูลฐานด้วย ทั้งนี้โดยมีความมุ่งหมาย ดังนี้ คือ

- 3.1 ต้องการให้เกิดการกระจายการครอบคลุมบริการให้ทั่วไป (Coverage)
- 3.2 การกระจายทรัพยากรลงสู่มวลชน (Resource Mobilization)
- 3.3 การจัดระบบส่งต่อผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพ (Referral System)

(4) การผสมผสานกับงานของกระทรวงอื่น ๆ (Intersectoral Collaboration = IC) งานสาธารณสุขมูลฐานจะสำเร็จผลได้ต้องผสมผสานทำงานไปด้วยกันได้ ทั้งภายในกระทรวงสาธารณสุขเองและงานพัฒนาชนบทต่างกระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และอื่น ๆ

แนวคิดที่สำคัญของการดำเนินงานในด้านนี้ คือ การประสานเพื่อให้หน่วยงานอื่นทำงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้น ๆ ในลักษณะที่ส่งเสริมหรือสอดคล้องกับการพัฒนาสุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่ใช่ขอให้บุคลากรของหน่วยงานอื่นมาร่วมกันปฏิบัติงานภาคสาธารณสุข

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นภาระหน้าที่ของข้าราชการทุกคน ทุกกระทรวง ทบวง กรมทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะข้าราชการก็คือ ผู้รับใช้ประชาชน ผู้ได้รับเงินเดือนจากภาษีอากรของประชาชน ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนจึงเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำ การร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ก็คือ การบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้ประชาชน จึงถือเป็นหน้าที่ในราชการที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง ข้าราชการนอกเหนือจากการต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนตามกรอบและนโยบายของรัฐแล้ว ข้าราชการทุกคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบ มีวินัยในการปฏิบัติงาน และขอบเขตความรับผิดชอบ ซึ่งข้าราชการที่ดีนอกจากจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ และรักษาวินัยในการปฏิบัติงาน ควรจะต้องมีความริเริ่ม และพัฒนางานในความรับผิดชอบ รวมทั้งมุ่งมั่นที่จะพัฒนาประเทศ การที่จะพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าไปได้นั้นต้องอาศัยคุณธรรมในการดำรงชีวิตมาใช้ในการปฏิบัติงานด้วย อย่างน้อยที่สุด ก็คือการนำเอาใจศีลหรือศีลห้าที่คนไทยรู้จักและถือปฏิบัติเป็นนิจอยู่แล้วเป็นเครื่องกำหนด โดยตั้งใจจะไม่ละเมิดศีลข้อใดข้อหนึ่ง มีเมตตาจิต พร้อมทั้งจะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่เราทราบว่าเขาด้อยโอกาสให้มีโอกาสพัฒนาขึ้น ไม่กระทำการใด ๆ ให้เกิดความคับข้องใจ ดำรงตนอยู่ในความพอดี มี



ความเข้าใจบุคคล และความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากทุกคนจะมีความแตกต่างกัน ความพอดีในการดำรงชีวิตก็จะแตกต่างกันด้วย เช่น ความพอดีของคนในชนบทย่อมจะต่างกับคนในเมือง โดยที่คนในชนบททั่วประเทศก็ควรจะบรรลุความจำเป็นพื้นฐานตามที่ได้กำหนดไว้ ปัญหาที่พบในปัจจุบัน ผู้คนมักจะมุ่งถึงผลประโยชน์ในส่วนตนมากขึ้นกว่าในสมัยก่อน โดยอ้างถึงความจำเป็นต่าง ๆ เช่น การครองชีพ และอื่น ๆ โดยแท้จริงแล้วความจำเป็นในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานของประชาชนชาวไทย อาจจะแตกต่างกันไปตามพื้นที่ และไม่มีความเหลื่อมล้ำกันมากนัก ซึ่งข้าราชการควรจะช่วยกันพัฒนาและหาแนวคิดที่จะกระตุ้น สนับสนุน

ให้ประชาชนเกิดความคิดริเริ่มและพัฒนาตนเองตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ขจัดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ความไม่สามัคคี สนับสนุนให้ทุกคนยึดหลักนิติธรรม และนำเอาความพอดีมาใช้ข้อเรียกร้องต่าง ๆ จะลดน้อยลง เพราะทุกคนมีความเท่าเทียมกัน สำหรับข้าราชการทุกคน ถือว่าได้มาร่วมอยู่ในองค์กร หรือสถาบันเดียวกันย่อมมีความเท่าเทียมกัน ควรจะตั้งใจบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติ โดยการรับใช้ประชาชน มุ่งมั่นพัฒนาตน พัฒนางานในความรับผิดชอบตามหน้าที่ ก็จะได้ชื่อว่าเป็นผู้มีส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ซึ่งจะนำความเจริญมาสู่ตนเองและประเทศชาติต่อไป

บรรณานุกรม

1. “แนวทางการพัฒนาสาธารณสุขเพื่อบรรลุสุขภาพดีถ้วนหน้า” กระทรวงสาธารณสุข 2535
2. “รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทย ปี 2535” จากข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน โดยคณะกรรมการอำนวยการ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท ศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
3. “แผนพัฒนาการสาธารณสุข” ตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) คณะกรรมการวางแผนพัฒนาการสาธารณสุข

น้ำใจไมตรี
ที่มีต่อกัน
บอกความ
สัมพันธ์
ฉันเพื่อน
พี่น้อง



ธนาตารุงเทพ จำกัด
เพื่อนคู่คิดมิตรคู่บ้าน

การกระจายอำนาจ

และการมอบอำนาจ

การบริหารงานบุคคล ในราชการพลเรือนของไทย

โดย สี่มา สีมานนท์*

มานิต ศุภสกุล**

ความนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวิทยาการในบรรยากาศของโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน การจัดระบบการบริหารราชการของประเทศต่างๆ ในระบอบประชาธิปไตย จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากหลักการควบคุมอย่างเข้มงวดโดยส่วนกลาง รัฐบาลกลาง หรือ หน่วยงานกลาง และการบริหารราชการบนพื้นฐานของตัวบทกฎหมาย ระเบียบ หรือคำสั่ง รวมทั้งการตรวจสอบ กำกับอย่างใกล้ชิด มาใช้แนวความคิดที่เน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการวางระบบเครือข่ายในการดำเนินงานร่วมกัน การพัฒนาและอาศัยค่านิยมร่วมกัน เป็นกรอบในการบริหารงานแทนการอาศัยกฎหมายที่เข้มงวด ตลอดจนการเน้นให้เกิดความสำนึกในภาระความรับผิดชอบที่มีต่อ หน้าที่ของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ระบบและวิธีการกระจายอำนาจ และการมอบอำนาจทางการบริหาร จึงเป็นมาตรการที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงระบบราชการและระบบการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน

ขอบข่ายและความหมาย

การกระจายอำนาจและการมอบอำนาจ ในที่นี้ หมายถึง ระบบและวิธีการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจทางการบริหาร เน้นการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนของไทย ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 นโยบายของรัฐบาล และแนวทางการดำเนินการของ ก.พ. โดยมีกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ และการมอบอำนาจ ดังนี้

* ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.

** เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 7 สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

การกระจายอำนาจ คือ การกระจายบทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอำนาจการตัดสินใจจากองค์กรผู้มีอำนาจอยู่เดิมไปให้แก่องค์กรอื่นอย่างเด็ดขาด เมื่อมีการกระจายอำนาจไปแล้ว องค์กรผู้มีอำนาจอยู่เดิมจะไม่มีบทบาทหน้าที่ ไม่ปฏิบัติภารกิจนั้น และไม่รับผิดชอบต่อการตัดสินใจที่องค์กรอื่นได้รับอำนาจการตัดสินใจไปแล้ว

การมอบอำนาจ คือ การมอบหมายบทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ หรืออำนาจการตัดสินใจบางเรื่องหรือบางระดับจากองค์กรผู้มีอำนาจอยู่เดิมไปให้แก่องค์กรอื่น โดยถือว่ายังคงเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรผู้มีอำนาจอยู่เดิม ซึ่งยังคงมีอำนาจในการกำกับตรวจสอบเปลี่ยนแปลง ระวัง และถอนคืนอำนาจหน้าที่หรืออำนาจการตัดสินใจจากองค์กรผู้รับมอบอำนาจไปได้

ความมุ่งหมายของการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจ

มุ่งพัฒนาระบบและวิธีการกระจายอำนาจ และการมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 นโยบายของรัฐบาล และแนวทางการดำเนินงานของ ก.พ. ซึ่งสนับสนุนให้ระบบราชการสามารถแก้ไขปัญหาของประเทศและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยเน้นการเสริมสร้างความเป็นอิสระ และความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลของกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดตามบทบาทและ อำนาจหน้าที่ที่ปรับปรุงใหม่

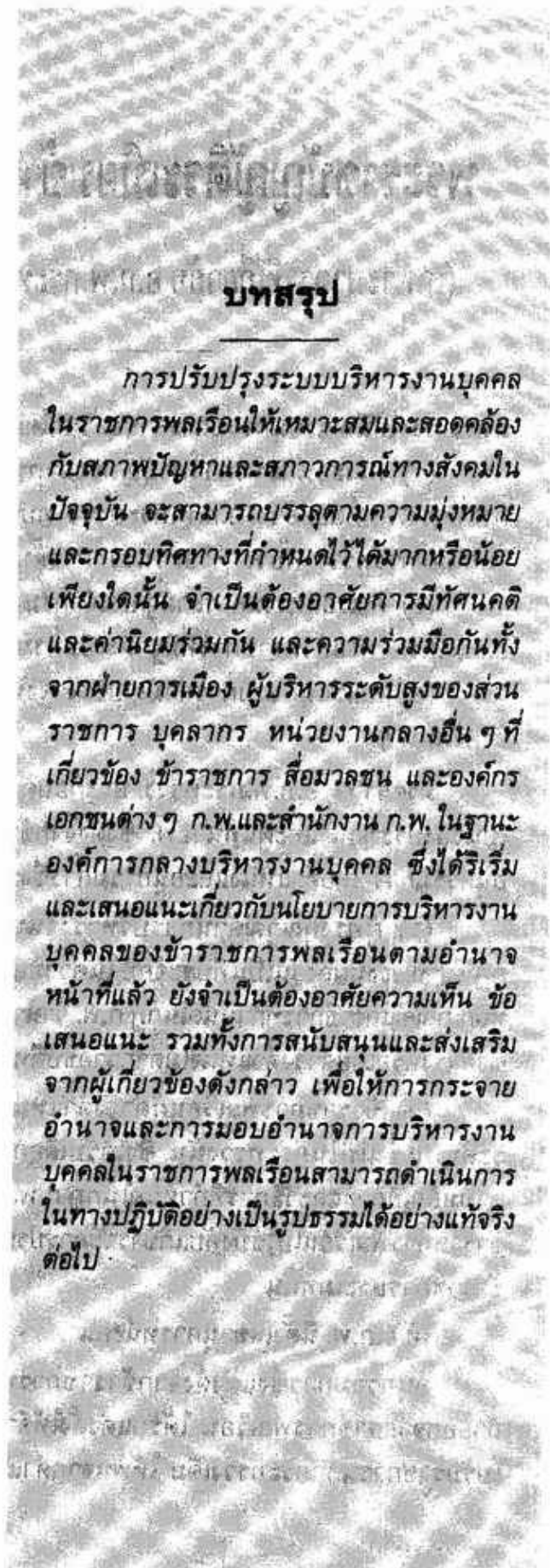
กรอบทิศทางและแนวทางการดำเนินงาน

1. ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน พร้อมทั้งทบทวนและปรับปรุงกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
2. กระจายอำนาจหรือมอบอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด รับผิดชอบดำเนินการได้เอง
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงานบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ และ อ.ก.พ.กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด เพื่อให้สามารถรองรับบทบาท อำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ ก.พ. มอบให้รับผิดชอบแทน ก.พ.
4. ปรับเปลี่ยนบทบาท อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล จากผู้พิจารณาอนุมัติ อนุญาต ไปสู่การเสนอแนะต่อรัฐบาลและการเป็นที่ปรึกษาของส่วนราชการ โดยจัดวางหลักเกณฑ์ วิธีการมาตรฐาน และแนวทางปฏิบัติที่เป็นหลักการทั่วไปสำหรับส่วนราชการ
5. จัดวางระบบการประสานด้านแผนงาน แผนเงิน และแผนคน ที่เอื้อต่อการกระจายอำนาจ และการมอบอำนาจให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานในทางปฏิบัติ

1. กำหนดขอบข่ายและอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. และ อ.ก.พ.ให้ชัดเจน เช่น การสรรหาและเลือกสรรข้าราชการ การกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การพัฒนาข้าราชการ การดำเนินการทางวินัย กวออุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการ เป็นต้น

2. ปรับปรุงบทบาทหน้าที่ ระบบงาน และโครงสร้างการจัดส่วนราชการของหน่วยงาน บริหารงานบุคคล ของกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด ให้เหมาะสม
3. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงาน บริหารงานบุคคลของส่วนราชการ โดยจัดการอบรมและพัฒนาบุคลากร ให้การ สนับสนุนหลักเกณฑ์ วิธี และมาตรฐาน ต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ในฐานะฝ่ายเลขานุการของ อ.ก.พ.
4. พัฒนาระบบและวิธีการดำเนินงานของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการ ให้เอื้อ ต่อการประสานงานและการร่วมมือร่วมใจ ในการดำเนินงานบริหารงานบุคคลในราชการ พลเรือน
5. ปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมในการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ร่วมกันระหว่าง ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ผู้ บริหารระดับสูงของส่วนราชการ บุคลากร ในหน่วยงานบริหารงานบุคคล ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานกลางอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง
6. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวข้อง อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง และสนับสนุนให้สื่อมวลชน และ/หรือ องค์กรเอกชน สามารถเข้ามีส่วนร่วมใน กระบวนการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการ บริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนของไทย เพื่อเสริมสร้างความยอมรับ ความมีประ- สติภาพและทันสมัย ของระบบและวิธีการ ที่ปรับปรุงใหม่



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

(เฉพาะมาตราที่เกี่ยวข้องกับ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.จังหวัด)

มาตรา 13 ให้มีคณะกรรมการสามัญเรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ.สามัญดังนี้

(1) คณะอนุกรรมการสามัญประจำกระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงเรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ.กระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง โดยออกนามกระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการนั้น ๆ

(2) คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรม หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ.กรม หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม โดยออกนามกรมหรือส่วนราชการนั้น ๆ

(3) คณะอนุกรรมการสามัญประจำจังหวัด เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ.จังหวัด โดยออกนามจังหวัดนั้น ๆ

มาตรา 14 อ.ก.พ.กระทรวง ประกอบด้วยรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นประธาน ปลัดกระทรวง เป็นรองประธาน และผู้แทน ก.พ. ซึ่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนในสำนักงาน ก.พ. หนึ่งคนเป็นอนุกรรมการ โดยตำแหน่งและอนุกรรมการซึ่งประธาน อ.ก.พ.แต่งตั้งจาก

(1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการและด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว และเป็นผู้ที่ได้รับการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จำนวนสามคน ทั้งนี้ จะต้องเป็นหรือเคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า

(2) ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไปในกระทรวงนั้น ซึ่งได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จำนวนห้าคน ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนไปใช้บังคับแก่ข้าราชการประเภทใด คำว่า “ข้าราชการพลเรือน” ให้หมายถึงข้าราชการประเภทนั้น

ให้ อ.ก.พ. นี้ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งและได้รับเลือกตาม (2) ถ้าออกจากราชการพลเรือน ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีชื่อตำแหน่งตาม (2) หรือโอนไปรับราชการนอกกระทรวงเดิม ให้พ้นจากตำแหน่งอนุกรรมการ

มาตรา 15 อ.ก.พ.กระทรวง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคลตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติราชการในกระทรวง
- (2) พิจารณาการกำหนดและการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกระทรวง
- (3) พิจารณาปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาส่วนราชการในกระทรวง
- (4) พิจารณากำหนดนโยบาย กำกับดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการภายในกระทรวงเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้
- (6) พิจารณาให้ความเห็นแก่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดตามที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดปรึกษา
- (7) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.พ.ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย
- (8) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อ.ก.พ.กระทรวงเสนอต่อ ก.พ.

มาตรา 21 อ.ก.พ.กรม และ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมประกอบด้วยอธิบดีเป็นประธาน รองอธิบดีที่อธิบดีมอบหมายหนึ่งคนเป็นรองประธาน และอนุกรรมการซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งจาก

(1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการและด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว และเป็นผู้ที่ได้รับการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. จำนวนสามคน ทั้งนี้ จะต้องเป็นหรือเคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า

(2) ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีที่มีได้รับมอบหมายให้เป็นรองประธานผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ผู้ช่วยอธิบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากอง หรือเลขานุการกรมในกรมนั้น ซึ่งได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จำนวนหกคน ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทอื่นบัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนไปใช้บังคับแก่ข้าราชการประเภทใด คำว่า “ข้าราชการพลเรือน” ให้หมายถึงข้าราชการประเภทนั้น

สำหรับสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวง และสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีว่าการทบวง ให้ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวง หรือ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดทบวง แล้วแต่กรณี ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรม

ให้ อ.ก.พ. นี้ ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งและได้รับเลือกตาม (2) ถ้าออกจากราชการพลเรือน ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีใช้ตำแหน่งตาม (2) หรือโอนไปรับราชการนอกกรมเดิม ให้พ้นจากตำแหน่งอนุกรรมการ

มาตรา 22 อ.ก.พ.กรมและ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคลตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติราชการในกรม
- (2) พิจารณาการกำหนดและการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกรม
- (3) พิจารณาปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัดและการพัฒนาส่วนราชการในกรม
- (4) พิจารณากำหนดนโยบาย กำกับดูแล และส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการภายในกรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้
- (6) พิจารณาให้ความเห็นแก่อธิบดีตามที่อธิบดีปรึกษา
- (7) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ. มอบหมาย
- (8) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อ.ก.พ. กรม เสนอต่อกระทรวงเจ้าสังกัด และ ก.พ.

มาตรา 23 อ.ก.พ.จังหวัด ประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายหนึ่งคนเป็นรองประธาน และอนุกรรมการซึ่ง ประธาน อ.ก.พ.แต่งตั้งจาก

(1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว และเป็นผู้ที่ได้รับการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. จำนวนสามคน ทั้งนี้ จะต้องเป็นหรือเคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า

(2) ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่มีได้รับมอบหมายให้เป็นรองประธาน ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ แต่งตั้งไปประจำจังหวัดนั้น ซึ่งได้รับเลือกจากราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จำนวนหกคน ซึ่งแต่ละคนสังกัดอยู่ต่างกระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง

ให้อ.ก.พ. นี้ ตั้งเลขานุการหนึ่งคน

อนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งและได้รับเลือกตาม (2) ผู้ใดออกจากราชการพลเรือน ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่มีใช้ตำแหน่งตาม (2) ได้รับ

แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในจังหวัดอื่น หรือโอนไปสังกัดกระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวงอื่นที่มีอนุกรรมการตาม (2) สังกัดอยู่แล้ว ให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งอนุกรรมการ

มาตรา 24 อ.ก.พ.จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคลตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติราชการในจังหวัด

(2) พิจารณาการกำหนดนโยบาย และประสานการพัฒนาข้าราชการในจังหวัดให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง ทบวง กรม ตลอดจนกำกับดูแลและส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการในจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(4) พิจารณาให้ความเห็นแก่ผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดปรึกษา

(5) ปฏิบัติการตามที่ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.ทบวง หรือ อ.ก.พ.กรม มอบหมาย

(6) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้ และช่วย ก.พ.ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่ ก.พ.มอบหมาย

(7) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อ.ก.พ.จังหวัด เสนอต่อกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และ ก.พ.



คุณทุ่มเทหลายสิ่ง... เพื่อทำให้คำสัญญาเป็นจริง

สัญญาที่ทำไว้กับไทยสมูท
เป็นสิ่งที่ดีให้คุณมั่นใจว่า
สัญญาของคุณจะเป็นจริงตลอดไป

กรมการประกันภัย จำกัด (มหาชน) 200
เป็นบริษัทที่มั่นคงน่าเชื่อถือ
ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี 1919
ได้รับการคุ้มครองโดยกรมการประกันภัย 155 หมู่ 3 ต.
พระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
โทรสาร 0-2652-1111
เว็บไซต์ www.thaimutual.com
รวมประกันชีวิต 200
รวมประกันสุขภาพ 200

ไทยสมูท จำกัด (มหาชน) 200
เป็นบริษัทที่มั่นคงน่าเชื่อถือ
รวมประกันชีวิต 200
รวมประกันสุขภาพ 200

 **ไทยสมูทพาณิชย์ประกันภัย**
ถือใบกำกับภาษี



วันข้าราชการพลเรือน

ปรีชา วิชัยดิษฐ์*

วันที่ 1 เมษายนเป็นวันข้าราชการพลเรือน โดยเริ่มจัดงานวันข้าราชการพลเรือนครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2522 หลังจากนั้นก็ได้มีการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนต่อเนื่องกันมาทุกปี จนถึงปี 2537 เป็นเวลา 16 ปีแล้ว ที่มีการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน

ความเป็นมา

การที่ถือเอาวันที่ 1 เมษายน เป็นวันข้าราชการพลเรือนด้วยเหตุผลว่าเพื่อเป็นการแสดงกตเวทิต่อพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ที่ได้วางรากฐานระบบราชการไทยด้วยการจัดประมวลรวบรวมวางระเบียบข้าราชการพลเรือนทุกกระทรวงทบวงกรม อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ด้วยการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2471 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนมีดังนี้

1. เพื่อให้ประชาชนได้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการที่ให้การบริการเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2. เพื่อให้ข้าราชการได้มีจิตสำนึกที่จะเป็นข้าราชการที่มีคุณภาพที่ดี

3. เผยแพร่ผลงานของส่วนราชการ

4. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการด้วยการคัดเลือกข้าราชการทั่วประเทศที่มีความประพฤติดีและมีผลงานดีเด่น ให้เป็นข้าราชการดีเด่นประจำปี

5. เพื่อให้วันข้าราชการพลเรือน (1 เมษายน) เป็นวันที่มีความหมายและเป็นที่ยอมรับทั่วไป

วันข้าราชการพลเรือนปี 2537

คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดเป้าหมายของการจัดงานในปีนี้เป็นว่า “ข้าราชการกับคุณภาพชีวิตของประชาชน” โดยกระทรวงสาธารณสุข เป็นเจ้าภาพในการจัดงาน โดยเริ่มจัด

กิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม - 3 เมษายน 2537

พิธีเปิดงานวันข้าราชการพลเรือนปี 2537 เดิมกำหนดมีขึ้นในวันที่ 1 เมษายน 2537 เวลา 10.00 น. ณ ดิگสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล โดย ขพนฯ นายกรัฐมนตรีชวน หลีกภัย เป็นผู้ทำพิธีเปิด แต่ปรากฏว่า ขพนฯ นายกรัฐมนตรีชวน หลีกภัย ติดประชุม

*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8 ส่วนระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

รัฐสภาไม่อาจมาเป็นประธานเปิดงานวันข้าราชการพลเรือนได้ จึงมอบหมายให้ ฯพณฯ รองนายกรัฐมนตรีศุภชัย พานิชภักดิ์ มาเป็นประธานในพิธีเปิดงานวันข้าราชการพลเรือนปี 2537 ซึ่งได้กล่าวเปิดงานวันข้าราชการพลเรือนปี 2537 ดังต่อไปนี้

“ ก่อนอื่นขอเรียนให้ท่านผู้มีเกียรติทราบว่า ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ดิดประชุม รัฐสภาไม่อาจมาเป็นประธานเปิดงานวันข้าราชการพลเรือนในวันนี้ได้ จึงได้มอบหมายให้ กระผมมาเป็นประธานในพิธีเปิดงานวันข้าราชการฯ ในครั้งนี้แทน

ผมมีความยินดีและรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่ง ที่ได้มาเป็นประธานในพิธีเปิดงานวันข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้เวียนมาบรรจบครบรอบอีกวาระหนึ่งในวันนี้

ข้าราชการเป็นกลไกหลักของการพัฒนาประเทศ เพราะข้าราชการคือผู้ที่ปฏิบัติงานในกิจกรรม และโครงการหลักของรัฐในกระทรวงทบวงกรมและจังหวัดต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนเพื่อแก้ปัญหาความทุกข์ยากของประชาชน และข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีเป้าหมายอันสูงสุดคือ การอยู่ดีกินดีของประชาชน ประชาชนอยู่อย่างสงบสุข และประชาชนได้รับการบริการที่ดี จึงเห็นได้ว่าความสำเร็จของการพัฒนาประเทศ การอยู่ดีกินดีและมีสุขของประชาชนอยู่ในมือของข้าราชการเป็นส่วนใหญ่ หากข้าราชการซึ่งเป็นกลไกหลักไม่เดินหรือไม่ทำงานแล้ว เป้าหมายและการพัฒนาประเทศย่อมไม่บังเกิดผล ประเทศของเราก็คงจะเป็นประเทศที่ไม่เจริญเติบโตอย่างที่ควรจะเป็นหรืออย่างที่เราคาดหวัง

เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ผมขอฝากข้อคิดสำหรับเพื่อนข้าราชการบางประการเพื่อพิจารณาในการทำงานและการปฏิบัติตน ประการแรก การปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ของเพื่อนข้าราชการนั้นต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพราะเป็นสิ่งที่ได้กลั่นกรองแล้วว่าจะช่วยให้การพัฒนาประเทศบังเกิดผล ประชาชนอยู่ดีกินดี มีสุข

ประการที่สอง ในการปฏิบัติงานในโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่รับผิดชอบอยู่หรือกำลังจะดำเนินการนั้น ขอให้พิจารณาว่างานที่ปฏิบัตินั้นเป็นงานหลักและงานสำคัญของหน่วยงานหรือไม่ งานหลักและงานสำคัญนั้นเป็นงานที่จะช่วยสนองนโยบายของหน่วยงานและนโยบายของรัฐบาล ช่วยให้กิจการเจริญเติบโต ปฏิบัติแล้วทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายของหน่วยงานและของรัฐบาล จงยกเลิกงานซึ่งไม่เป็นสาระไม่มีความสำคัญและไม่ใช่งานหลักของรัฐบาลเสีย จะทำให้มีเวลาเพื่อการทำงานที่สำคัญ และงานหลักต่อไป

ประการที่สาม ในปัจจุบันเป็นยุคของความเจริญทางเทคโนโลยี ขอให้เพื่อนข้าราชการได้นำและประยุกต์เทคโนโลยีมาใช้เพื่อการทำงานที่มีความรวดเร็ว ประหยัดและมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประการที่สี่ การปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ของรัฐควรต้องมีการประสานงานและร่วมมือซึ่งกันและกัน ต้องนึกว่าการปฏิบัติงานของรัฐนั้นมีเป้าหมายอันเดียวกันคือการพัฒนาประเทศ ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีสุข ประชาชนได้รับการบริการที่ดี ความร่วมมือร่วมใจ ร่วมประสานกิจการ ย่อมก่อให้เกิดผลสำเร็จดังกล่าว

ประการที่ห้า การปฏิบัติงานนั้นต้องลดขั้นตอนที่ยุงยาก ซับซ้อนให้สั้น ง่าย สะดวก และรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบริการประชาชน

ประการที่หก สำหรับเพื่อนข้าราชการเองนั้นขอให้ยึดหลักในการปฏิบัติตนอยู่เสมอว่า ต้องขยัน ทุ่มเท เอาใจใส่ ช่วยเหลือตัวเอง และให้ความร่วมมือกับคนอื่นในการทำงาน

ประการที่เจ็ด เพื่อนข้าราชการต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความชำนาญให้ทันกับความเจริญทางเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ประการที่แปด ต้องมีจิตสำนึกในงานที่รับผิดชอบ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

ประการที่เก้า ด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างที่เราเรียกว่าโลกาภิวัตน์ รัฐบาลประเทศต่าง ๆ เริ่มมองข้าราชการที่มีคุณภาพมากกว่าจำนวนจึงได้ลดขนาดข้าราชการลง เช่นเดียวกับรัฐบาลไทย ต้องจำกัดขนาดของกำลังคนภาครัฐ นั่นคือการจำกัดจำนวนข้าราชการให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัด และมีคุณภาพ ทั้งนี้ทั้งนั้นก็เพื่อให้ข้าราชการมีเงินเดือน ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น อยู่ในราชการอย่างสมศักดิ์ศรี จึงขอให้เพื่อนข้าราชการได้ลดเลิกงานที่ไม่จำเป็นเสีย แล้วยกย้ายถ่ายคนไปทำงานโครงการสำคัญ ๆ งานใดที่เอกชนทำได้ก็ผ่อนถ่ายไปให้เอกชนดำเนินการเสีย ขอให้นึกเสียว่าค่าของคนอยู่ที่ผลงาน มิใช่ค่าของคนอยู่ที่จำนวนคนมาก

ประการสุดท้าย ข้าราชการโดยภาพรวมของคณาทั่วประเทศแล้วยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติ คนจำนวนมากยังอยากเป็นข้าราชการอยู่ ขอให้ท่านรักษาเกียรตินั้นไว้ ทางที่จะคงอยู่ได้นั้นก็คือปฏิบัติงานและปฏิบัติตนดังที่

กล่าวแล้วเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม ผมในฐานะของหัวหน้ารัฐบาลจะให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการโดยเสมอหน้า จะพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งระบบคุณธรรมให้กับข้าราชการ

นอกจากที่ผมกล่าวมาข้างต้นแล้ว ผมมีความยินดีและตั้งใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้เห็นเพื่อนข้าราชการมีความสมัคสมานสามัคคี ร่วมกันจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือนขึ้นในวันนี้ สำหรับข้าราชการผู้ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นนั้น ผมขอแสดงความยินดีกับทุกท่าน ขอให้รักษาคุณความดีไว้ตลอดไป

ในโอกาสนี้ ผมขอขอบคุณท่านผู้สนับสนุนการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนทุกท่าน และขออำนาจพรให้การจัดงานวันข้าราชการพลเรือนบรรลุผลสำเร็จสมความมุ่งหมาย และขออาราธนาอัญเชิญคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย จงดลบันดาลให้ทุกท่านมีความสุข ความเจริญ มีกำลังกายและกำลังสติปัญญา มีวิริยะอุตสาหะ เพื่อปฏิบัติภารกิจของท่านให้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมายทุกประการ

บัดนี้ได้เวลาอันเป็นศุภฤกษ์มงคล ผมขอเปิดงานวันข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ ณ บัดนี้”

หลังจากได้มีพิธีเปิดงานวันข้าราชการพลเรือนปี 2537 แล้ว ก็ได้มีการมอบเกียรติบัตร และเข็มเชิดชูเกียรติให้แก่ข้าราชการพลเรือนส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ที่ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ ให้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี 2536 จำนวน 582 คนด้วย

กิจกรรมต่างๆ ที่จัดในวันข้าราชการพลเรือนปี 2537 มีดังนี้

- การแข่งขันกีฬาระหว่างข้าราชการที่สังกัดกระทรวงต่าง ๆ
- จัดนิทรรศการรวมเรื่อง "ข้าราชการกับคุณภาพชีวิตของประชาชน"
- การจัดนิทรรศการของหน่วยงานต่าง ๆ
- การแสดง
- พิธีทางศาสนา
- อัญเชิญพระบรมราโชวาทเนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
- สมเด็จพระสังฆราช ประทานพระโอวาท เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน

- การอภิปรายเรื่อง "ข้าราชการประจำกับระบบประชาธิปไตยตามกระแสโลกาภิวัตน์"
- รายการ "มองต่างมุม" เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน

วันข้าราชการพลเรือน เป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนทุกคนควรภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการ เป็นโอกาสดีที่จะได้คิดทบทวนตนเองว่า ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่สมบูรณ์ครบถ้วน และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานว่า "ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ" และสมกับข้อความที่ว่า "ข้าราชการคือผู้ที่รักษาผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ" แล้วหรือยัง เพื่อว่าจะได้เป็นที่รักและที่พึงของประชาชนอย่างแท้จริง

การประกันภัยเป็นการสร้างหลักประกันที่มั่นคง สำหรับเหตุร้ายที่อาจเกิดขึ้นได้... ในอนาคต

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| รับประกันวินาศภัย | - อุบัติเหตุส่วนบุคคล |
| - อัคคีภัย | - อุบัติเหตุเดินทาง |
| - รอยนต์ | - ผู้เล่นกอล์ฟ |
| - ทางทะเลและขนส่ง | - ความรับผิดชอบบุคคลภายนอก |
| - สิ้นค้าระหว่างขนส่ง | - ฯลฯ |

หากท่านประสงค์จะทราบรายละเอียด โปรดติดต่อบริษัทฯ หรือสำนักงานติดต่อหรือตัวแทนบริษัทฯ ทั่วประเทศ



บริษัท นำสินประกันภัย จำกัด (มหาชน)

司公限有份股險保成南

NAM SENG INSURANCE PUBLIC COMPANY LIMITED

438/18, 30 ถนนวิภาวดี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400

โทร. 2450134..2460225 โทรสาร 2465741, 2465743

ความเพียร

ปรัชญาดี ไกรนรา*



ต่อจากฉบับที่แล้ว

ค วามรู้หรือคุณธรรมต่าง ๆ ที่ได้รับจากโรงเรียน มหาวิทยาลัยนั้น จัดว่าเป็นความรู้หรือปัญญาชั้นโลกีย์ปัญญา ถ้าจะพัฒนาต่อไปโดยอาศัยความเพียรสู่โลกุตตรปัญญา ซึ่งมีวิชาแปลประการดังนี้ :-

1. วิปัสสนาญาณ

ได้แก่ ญาณในวิปัสสนาและที่เป็นวิปัสสนา

2. มโนมยิทธิ

ได้แก่ ฤทธิ์ทางใจสำเร็จด้วยใจ

3. อิทธิวิชาหรืออิทธิวิธี

ได้แก่ การแสดงฤทธิ์ต่าง ๆ ได้

4. ทิพโอสถ

ได้แก่ หูทิพย์

5. เจโตปริยญาณ

ได้แก่ ความรู้ที่กำหนด

6. ปุพเพนิวาสานุสสติญาณ

ได้แก่ การระลึกชาติได้

7. ทิพพจักขุ

ได้แก่ ตาทิพย์

8. อาสวกักขณญาณ

ได้แก่ ความรู้ที่ทำให้สิ้นอาสวะ

* เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม & โครงการพัฒนาต้นจริยธรรม วิทยาลัยข้าราชการพลเรือน สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ๕

ความเพียรเป็นหลักธรรมล้ำเลิศนำไปสู่ความสำเร็จ ในบรรดาความหมายของความเพียร ทั้ง 9 ประการ เมื่อจัดลำดับความสำคัญแล้วจะได้เป็น 3 กลุ่ม มีความสำคัญลดหลั่นกันตามลำดับต่อไปนี้ (เรียงจากอันดับล่างสุด ตัวเลขมากที่สุดไปหาเลขอันดับ 1)

- | | | |
|------------------------|---|------------------|
| 9. วิริยภาพ | } | กลุ่มอาร์พะพะพะ |
| 8. ประกตีสมาเสมอ | | |
| 7. ความขยัน | | |
| 6. แข็งขันจริงจัง | | |
| 5. ความกล้าแข็ง | } | กลุ่มนิกกมะพะพะ |
| 4. ความแกร่งกล้า | | |
| 3. พยายามแน่วแน่ | | |
| 2. ความบากบั่นมุ่งมั่น | } | กลุ่มปรักกมะพะพะ |
| 1. ความอดทน | | |

จะเห็นได้ว่าความอดทนเป็นพลังสุดท้ายไม่ลดละ มีสมรรถนะเป็นอันดับ 1 ส่วนวิริยภาพเป็นพลังเริ่ม ริเริ่ม ใฝ่ใจค้นหาวิธีขั้นต้น เป็นความเพียรที่มีสมรรถนะอันดับสุดท้ายคือ 9 ความเพียรเป็นหัวใจห้องหนึ่งของนักบริหาร ถ้าจะจัดลำดับความสำคัญของพะพะ 4 หรือธรรมเพื่อการบริหาร เป็นวิธีบริหารงานที่ดีคือธรรมาธิปไตยที่ใช้ทั้งพระเดชพระคุณ พะพะ 4 ได้แก่ ธรรมอันเป็นกำลังหรือพลังทำให้ดำเนินชีวิตด้วยความมั่นใจ ไม่หวั่นไหวต่อภัยทุกอย่างได้แก่

1. ปัญญาพะพะ
2. วิริยะพะพะ
3. อนุวัชพะพะ (สุจริต)
4. สังคพะพะ (มนุษยสัมพันธ์)

นักบริหารต้องฉลาด ยังมีคุณธรรมทั้ง 4 ข้อมากขึ้น สูงขึ้นเท่าใด การบริหารจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ถ้าใครขาดคุณธรรมข้อใด ก็เป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้ นักบริหารที่มีปัญญาถือ รู้มากกว่าที่เห็น เข้าใจมากกว่าที่ได้ยิน และต้องมีความรู้สำคัญ 3 เรื่องคือ

ก. รู้ตน คือ รู้จักมองตนให้ลึกและเข้าใจ จงรู้จักเตือนตน เพราะผู้ได้บังคับบัญชาไม่กล้าเตือน ผู้บริหารถ้าทำผิดพลาด มีผลลบอย่างใหญ่หลวงต่อส่วนรวม

ข. รู้คน รอบรู้เรื่องผู้ร่วมงาน รู้จักแยกแยะคนดีและไม่ดี เหมือนรู้จักตัวละคร หรือคล้ายๆ ต้มยำหม้อใหญ่ๆ สภาพของหน่วยงานมีร้อยพ่อพันแม่ ถ้าไม่เข้าใจคนแล้ว การวางแผนคน กำลังคนหรือการควบคุม และอื่น ๆ จะล้มเหลว คำว่าคนนี่กว้างขวาง โดยเฉพาะจริตของคนในองค์กร ซึ่งทางพระท่านกล่าวว่ามี 6 อย่าง (นิสัย) คือละเอียด ประณีต นิสัยชอบทำรวดเร็ว พวกฮึด อุ้งงานเนือยแฉะ พวกเชื่อง่าย รักจริง พวกช่างสังเกต

รอบคอบรักการค้นคว้า และ
สุดท้ายคือพวกชอบผลัดวัน
ต่อเรื่องไม่กล้าตัดสินใจ

ค. **รู้งาน** คือ รู้เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ โดยเฉพาะรู้งาน
รู้กระบวนการของงานทั้งระบบ
และสามารถคาดผลได้ล่วงหน้า
กับรู้งาน คือ ทักษะการ
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนไป
ถ้ารู้งาน 2 อย่างนี้ ก็หมายถึงรู้เท่า
เอาไว้ป้องกัน รู้งานเอาไว้แก้ไข

นักบริหารจะต้องมีวิริยะผละ คือ มี
กำลังใจเข้มแข็ง และกำลังใจนี้จะต้องมีสติและ
ควบคู่กับปัญญาเสมอ เพราะว่า :-

นักบริหารจะต้องมีความกล้าหาญ คือ กล้า
ตัดสินใจ ล้มเพราะก้าวไปข้างหน้าพลาด ดีกว่า
ล้มเพราะยืนกับที่ งานสำคัญ ๆ ต้องฟันฝ่า
อุปสรรคทั้งนั้น และนักบริหารจะต้องปลุก
ตัวเอง คือ ต้องมีสังขาริกวิริยะมาก ๆ และ
ช่วยปลุกสร้างสภาพเพียรในหมู่ลูกน้อง
หรือผู้ร่วมงานให้มีสังขาริกวิริยะไปด้วย

นักบริหารจะต้องมี อนาคตวิริยะ คือ มี
พลังความซื่อสัตย์สุจริตทำงาน ไม่มีโทษหรือ
ต่างพร้อย หรือไม่มีรูรั่วในชีวิตการทำงาน หรือ
อาจเรียกอธิบาย मुख หรือทางแห่งความเสื่อม
6 ประการ หรือมี 6 ประเภท

มีกำลังใจไม่มีปัญญา	จะบ้าบิ่น
มีปัญญาแต่ขาดกำลังใจ	จะซัดซาด
มีปัญญามีกำลังใจ	จะกล้าหาญ อดทน



- | | | |
|-------------------------|-------------------|--------------------------------|
| 1. ดิตสุราและของมีนเมา | มีโทษ 6 สถาน เช่น | ทำให้โรคสมบัติย่อยยับไป |
| 2. ชอบเที่ยวกลางคืน | มีโทษ 6 สถาน เช่น | ทำลายตัวเองและทรัพย์สินย่อยยับ |
| 3. ชอบเที่ยวดูการละเล่น | มีโทษ 6 สถาน เช่น | ทำให้เสียการงานและเวลา |
| 4. ดิตการพนัน | มีโทษ 6 สถาน เช่น | ทำให้โรคสมบัติย่อยยับไป |
| 5. คบคนชั่ว | มีโทษ 6 สถาน เช่น | ทำให้โรคสมบัติย่อยยับไป |
| 6. เกียจคร้านการงาน | มีโทษ 6 สถาน เช่น | ทำให้ทรัพย์สินเต็มหมดและยากจน |

นักบริหารที่ปลอดจากอบายมุขจะไม่มีรู้ไว้ในชีวิต และไม่มีควมจำเป็นที่จะต้องมีการคอร์รัปชัน เมื่อตนเองสะอาดแล้วย่อมสามารถควบคุมผู้อื่นให้สะอาด กล้าดี กล้าที่จะตัดสินใจและลงโทษ เข้าทำนองว่าถ้าผู้นำ หรือหัวหน้าประพฤติธรรม ผู้ตามก็จะประพฤติธรรม นักบริหารที่มีมือสะอาดเป็นที่เคารพยำเกรงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจริง แต่จะครองจิตใจผู้ร่วมงาน

ไม่ได้ ถ้าขาดสังคหผล 4 (มนุษย์สัมพันธ์) นักบริหารควรมีสังคหผล 4 หรือกำลังการสงเคราะห์ คือ การยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานผู้น้อยไว้ในสามัคคี การสงเคราะห์เป็นทางแห่งมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญยิ่ง เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น ถ้าไม่มีสังคหวัตถุ 4 นี้แล้วจะหาคนช่วยจริง ๆ ยาก ซึ่งได้แก่ :-

1. ทาน คือ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ทั้งปัจจัยเครื่องยังชีพ ความรู้และไมตรีจิตที่ดี
2. ปิยวาจา นักบริหารที่ดีพูดสิ่งที่รักษาน้ำใจ หวังดี มุ่งประโยชน์ ทำให้สนิทสนม
3. อັตถจริยา นักบริหารที่ดียอมสร้างสรรคประโยชน์เพื่อประชาชน เช่น เป็นประธานเป็นผู้นำทางเสียสละ การอุทิศในทางถูกต้อง
4. สมานัตตตา นักบริหารรู้จักวางตนพอเหมาะ ไม่สูงต่ำ ไม่เอาเปรียบ ร่วมทุกข์กับประชาชน รู้จักปกป้องลูกน้องกรณีที่เกิดผลมาจากงานของตน

สรุปได้ว่านักบริหารคือผู้ที่จะต้องมึหลักธรรมสำคัญในการบริหารงาน 4 ประการ คือ

1. ปัญญาพละ คือ กำลังแห่งความรู้เข้าใจเรื่องตน คน งาน ที่ชาญฉลาด
2. วิริยพละ คือ กำลังความอดทนมานะพากเพียรปลุกใจตนเอง และปลุกลูกน้องให้ขยัน
3. อนวัชชพละ คือ กำลังแห่งความประพฤติอันสะอาดบริสุทธิ์ ได้แก่ ชื่อสัตย์สุจริต
4. สังคหพละ คือ กำลังแห่งมนุษย์สัมพันธ์ที่ประสานจิตใจต่อกันไว้ด้วยสามัคคีและไมตรี โอบอ้อมอารี วชิไพบเราะ สงเคราะห์ประชาชน วางตนนำเลื่อมใสเป็นศูนย์รวมแห่งจิตใจ ประสานให้ผู้น้อยคล้อยตามคินดีกัน (ถ้าขัดแย้งกัน) ซึ่งจะสามารถรับภาระและจัดการธุระต่างๆ ได้ยอดเยี่ยม นักบริหารคือผู้จัดการที่ยิ่งใหญ่ ทำสิ่งต่างๆ โดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำให้ (Mary Parker Follet) เป็นผู้รับภาระอันหนักหน่วง ทำสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้ในทางสร้างสรรค์ ในทางนำความเจริญมาสู่ ผู้ประเทศชาติหรือมนุษยชาติโดยส่วนรวม

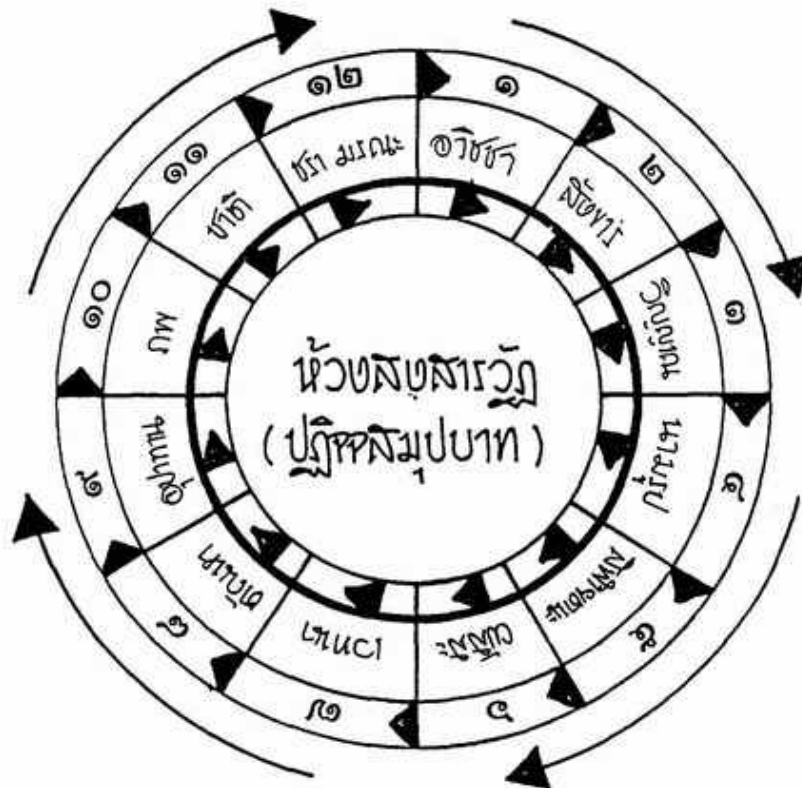
หลักธรรมทั้ง 4 ข้อนี้จะต้องรวมกันเป็นเกลียวพลังเอกภาวะ อย่างไรก็ตาม นักบริหารยังจะต้องคำนึงหลักในการบริหารงาน คือ พื้นฐานทางวัฒนธรรมภายในและภายนอก แนวโน้ม

แห่งการเปลี่ยนแปลงทุกขณะ ภูมิประเทศ ทรัพยากรที่จำกัดอื่น ๆ ความต้องการความจำเป็นทางสังคม ควรจะถึงระดับใด ผลกระทบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และไม่ได้ นอกจากนี้ควรคำนึงถึงหลัก

ในการทำงานตามแนวพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานแก่นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2526 ว่าการทำงานต้องมีหลักการ และเหตุผลทำอย่างจริงจัง มีความเพียรพยายาม และค้นหาสาระที่แท้จริงด้วยตนเอง ศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ให้ลึกซึ้งและละวางสิ่งที่ไม่ใช่สาระกับการควบคุมภายในมั่นคง หนักแน่น ในการควบคุมภายในให้หนักแน่นมั่นคงก็โดยการเจริญสมาธิ จิตใจในทางพุทธศาสนามี 10 สภาวะ และ 89 อาการ จิตท่านกล่าวว่ามี 121 ดวง (ชนิด) จิต 89 อาการนี้ก็ชื่อเวทนา 89 อย่าง

เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกสุข-ทุกข์ เจ็บ ๆ เปลี่ยนแปลงผันแปรไปตามไตรลักษณ์ เวทนาเป็นปัจจัยให้เกิดตัณหา อุปาทาน ภพชาติ ชรามรณะ อวิชชา สังขาร วิญญาณ นามรูป สฬายตนะ ผัสสะ เวทนา นี่คือวงจรแห่งวัฏสงสาร อันทำให้สัตว์โลกติดอยู่ในเงื่อนไข 12 ประการในห้วงสังสารวัฏ หรือ อวิชชา ตัณหา อุปาทาน ในภพในชาตินั้นเอง ผู้ที่ต้องการตัดวงจร 12 เงื่อนไขนี้ต้องนำปฏิจกสัมปบาทเข้ามาช่วย พร้อมด้วยธรรมะข้ออื่น ๆ เช่น อิทธิบาท 4 มรรคมงคล 8 เป็นต้น ดังปรากฏตามแผนภูมิข้างล่างนี้ :-

แผนภูมิจีวรแห่งวัฏสงสาร



สำหรับรูปนามในชั้น 5 มี 28 รูป ที่มองเห็นด้วยตามืออย่างเดียวคือสี นอกจากนั้น 27 รูป เป็นสภาวะธรรมชาติมองไม่เห็น

ความเพียรเป็นบ่อเกิดของศีล สมาธิ ปัญญา ของบุคคล ศีลเป็นสมบัติพื้นฐานของบุคคล ถ้าว่าศีลเป็นข้อปฏิบัติที่ควรเว้นโดยตรง

ขั้นหนึ่งของแต่ละศาสนา เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันโดยสันติสุข ส่วนศีลธรรมเป็นเกณฑ์ทั่วไปที่สังคมมนุษย์จะต้องปฏิบัติตาม ศีลธรรมเกิดขึ้นก่อนศาสนา สำหรับศีลที่กล่าวในเรื่องนี้เน้นศีลในไตรสิกขาซึ่งเป็นหัวใจของความสุข เป็นเนื้อหาบุญสำคัญยิ่งที่จะบำเพ็ญกุศลส่วนอื่น ๆ ให้กล้าขึ้น คนไม่มีศีล พระไม่มีศีล ทำมงคลใด ๆ ก็ไม่เกิด ไม่ขลัง เพราะศีลเป็นวินัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ฉะนั้น นักบริหารควรใช้หลัก

ธรรมทั้ง 4 ข้างต้น สร้างความกลมเกลียว ภาวดีให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงาน การเตรียมคนโดยให้รู้ข้อมูลตนเอง ข้อมูลหน่วยงานตนและคู่แข่งอย่างละเอียด การเตรียมคำตอบให้เกิดความประทับใจ การเสริมบุคลิกและควมมีชีวิตชีวาหลักธรรมในพละ 4 อาจจะเรียกว่าเป็นคุณธรรมได้เช่นเดียวกัน ซึ่งมีรายละเอียดธรรมและคุณธรรมในตอนต่อไป

ความเพียรเป็นบ่อเกิดของพลัง 7 ประการ ได้แก่ :-

- | | |
|--------------|-----------------------------|
| 1. สัทธาพละ | คือ กำลังความเชื่อ |
| 2. วิริยพละ | คือ กำลังความเพียร |
| 3. ทิริพละ | คือ กำลังความละเอียดรอบาป |
| 4. โอตตปพพละ | คือ กำลังความเกรงกลัวต่อบาป |
| 5. สติพละ | คือ กำลังสติความระลึกได้ |
| 6. สมาธิพละ | คือ กำลังความตั้งใจมั่น |
| 7. ปัญญาพละ | คือ กำลังปัญญา |

ข้อแตกต่างระหว่างธรรมกับคุณธรรม

ธรรม	คุณธรรม
1. ธรรม คือ กฎธรรมชาติ ความจริงที่สุด สัจธรรม	1. เป็นสภาวะของจิตใจที่ละเอียดประณีต คุณภาพของผู้บริสุทธิ์ ซึ่งสามารถแยกให้เห็นความแตกต่างจากกันและกันได้
2. ธรรม คือ หน้าที่ตามธรรมชาติที่มีเหตุผล หรือหน้าที่ต้องปฏิบัติตามธรรมชาติ	2. เป็นข้อปฏิบัติ ข้อยึดถือ มีศีลสมบัติครบถ้วนบริบูรณ์
3. ธรรม คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามธรรมชาติ	3. เป็นสิ่งที่เกิดจากภายในจิตใจ เป็นความรุ่งเรืองในการสั่งสมความดี ความบริสุทธิ์ จากการปฏิบัติ เช่นกัน ฉะนั้น

ธรรม	คุณธรรม
4. ธรรม คือ สิ่งที่เป็นปรากฏการณ์ เหตุ ต้นเหตุ 5. ธรรม คือ ความถูกต้องดีงาม 6. ธรรม คือ หัวข้อธรรม หรือพระธรรม คำสอน 7. ธรรม คือ ความชอบ ความยุติธรรม 8. ธรรม คือ หลักการอันเป็นสาระ 9. ธรรม คือ แบบแผนหรือปทัสถานความ ประพฤติ 10. ธรรม คือ ธรรมเนียม	4. เป็นสภาพอริยทรัพย์ คุณความดี บุญกุศลทั้งปวง ได้แก่ มนุษยธรรม ประจำใจอันประเสริฐ 7 ประการ คือ ศรัทธา ศีล หิริ โอตตปปะ พาหุสัจจะ จาคะ ปัญญา 5. เป็นธรรมประจำจิตใจของบุคคล 6. ความดีงามประจำจิตใจ กุศลบารมี 7. ธรรมที่เป็นคุณจากการปฏิบัติเป็นขั้น ๆ 8. สภาพที่เกื้อกูลจากการปฏิบัติเป็นขั้น ๆ

นักบริหารใช้หลักธรรมทั้งหมด หรือ
ผละ 4 ดังกล่าวบริหารอะไร คงจะตอบได้ดี
ทีเดียวว่า ใช้ในการบริหารงานอันเป็นภาระ
หน้าที่ของรัฐ (งานราชการ) ที่อยู่ในความ
รับผิดชอบของ กระทรวง ทบวง กรม และ
จังหวัด ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาต่าง ๆ ฉบับ
ที่เป็นปัจจุบัน ในการใช้ความเพียรประกอบ
การทำงานทุกอย่างต้องรู้จักคุณค่าของกาลเวลา
เพราะการไม่รู้จักเวลานั้นมักก่อโทษ นักปราชญ์
สาขาต่าง ๆ ทั้งทางโลกและทางธรรมได้กล่าวถึง
คุณค่า ประโยชน์ โทษของเวลาไว้ในแง่มุม
ต่าง ๆ เป็นคำพังเพย สุภาษิต คำสอน คำคม
เป็นกาพย์ กลอน โคลง ฉันท์ ทั้งที่เป็นภาษา
ไทย บาลี และภาษาอื่น ๆ ไว้มากมาย โดยเฉพาะ
การผลัดวันประกันพรุ่งเวลาเป็นมิติหนึ่งใน
กาลวกาศ (Space-time) เวลาเกี่ยวข้องกับ
ทฤษฎีสัมพัทธภาพของไอน์สไตน์ ผู้ที่มีความ
เพียรประกอบการงานย่อม “ตกน้ำไม่ไหล
ตกไฟไม่ไหม้” เพราะผู้ประกอบความเพียร



ย่อมมีศีล และศีลเป็นเกราะคุ้มภัยอย่าง
มหัศจรรย์ คนทุศีลย่อมชี้เกี้ยวและเศร้าหมอง
ด้วยอกุศลธรรมทั้งปวง และเป็นคนที่ขาด
คุณสมบัติหรือคนโง่ เมื่อประกอบกิจต่าง ๆ ของ
บ้านเมืองก็มีแต่โทษ ในเวลาเดียวกันคนมี
ปัญญาฉลาด มีศีล ประกอบภารกิจของชาติ
ย่อมเกิดคุณความดี ความสุข โดยเฉพาะการ
บริหารในยุคเทคโนโลยีก้าวหน้านี้ต้องคำนึงถึง
หลักสากลโลกทั้งมวลหรือถือโลกานุวัตรเป็นพื้น

ธรรมะเป็นสิ่งดีงาม ความเพียรก็เป็นสิ่ง
ดีงามในทุก ๆ ศาสนาที่ควรยึดถือ เหตุที่ธรรมะ
เป็นสิ่งดีงาม คือ ธรรมที่เป็นคุณ เป็นกุศล
มีกิเลสน้อย แต่มีความดีมาก มีความเมตตา
กรุณามาก มีความเพียรแผ่ มีสัจจะ และ
มีความสะอาด ศีลทุกข้อก็เป็นกัลยาณธรรม
นำสรรเสริญปราศจากโทษ ไม่มีความชั่วบาป-
กรรม ศีลเป็นเครื่องชำระความเศร้าหมอง
ควบคุมกิเลสเบื้องต้น ศีลจะบริสุทธิ์ได้ต้องอาศัย
อิทธิบาท 4 ส่วนคนทุศีลย่อมชังธรรม ฆมมเทศสี่
ปรากฏ ผู้ชังธรรมย่อมพ่ายแพ้ทุกเมื่อ และ
ผู้ที่ฝืนธรรมย่อมเจริญ ฆมมกาโม ภวโหติ

ความเพียรเป็นบ่อเกิดของการเจริญ
สมาธิของบุคคล สมาธิเป็นองค์ประกอบธรรม
ในการทำงานที่มีลักษณะ ตั้งใจปรารถนาที่
จะทำจนเป็นผลอันประณีตสวยงาม สมาธิเป็น
พลังอย่างหนึ่งที่ช่วยให้กิจการลุล่วงไป โดยเฉพาะ
กิจการด้านการกีฬาทุกประเภทซึ่งต้องอาศัย
กตितาคือศีลการฝึกซ้อมรวมพลังกำลังกายใจ
จนถึงขั้นใช้ปัญญามาแก้ไขเกมส์กีฬา สมาธิ
ทุกชนิดเป็นเครื่องหนุนปัญญา นักปราชญ์
กล่าวไว้ของที่มีค่าที่สุดในโลก ราคาถูกที่สุด
ในโลกเช่นกันคือสมาธิ การฝึกสมาธิเป็นการ
ล้างสมองที่รกรุงรัง จิตได้พักได้ว่าง ฝึกมาก
ทำให้เกิดปัญญา มาก รู้เห็นทุกข์ในสภาวะ



ต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ตามธรรมดาคนเรา
เมื่อเกิดทุกข์ใจ กายก็ไม่สบายด้วย เป็นผลให้
สุขภาพไม่ดี บางทีก็ชี้เกี้ยว อู่งาน หรือผลัดวัน
ประกันพรุ่ง ความทุกข์ในอริยสัง ได้แก่ ทุกข์ 3
ทุกข์ 10 และทุกข์ 12 ตัวอย่าง ชาติ ชรา พยาธิ
มรณะ อุปายาสทุกข์ ฯลฯ เป็นต้น เมื่อเกิด
ทุกข์ก็พาลให้อู่งานโดยอ้างเหตุผลหรือความ
ชี้เกี้ยว เรื่องเกี้ยวคร้านการงานนี้เป็นอบายมุข 6
ข้อที่ 6 ได้แก่ ทางแห่งความเสื่อม อู่งานใน
ทางการบริหารมี 40 อย่าง พอจะแยกได้ 6
เงื่อนไข เช่น เวลา : ยังไม่ถึงเวลาเลย ฯลฯ

สภาพงาน : งานน่าเบื่อ ฯลฯ ร่างกายจิตใจ : ไม่มีอารมณ์จะทำเดี๋ยวนี้ ฯลฯ วิธีเอาตัวรอด : เอกสารเราไม่มีเลย ฯลฯ สภาพอากาศ : อากาศแย่มาก ฯลฯ สภาพแวดล้อมอื่น : รายการทีวีกำลังสนุกจริง ๆ อย่างไรก็ตาม มีผู้เสนอแผนพิชิตการอ่านไว้ 12 วิธี ซึ่งเลือกใช้วิธีหนึ่งเดียวที่เหมาะสมครั้งละ 1 อย่าง คือ เทคนิคการทำกล่องกระดาษ เทคนิคการหันไส้กรอก เทคนิคการจับงานมาทำก่อน แผนการห้านาที ระบบทำสิ่งที่ยากก่อน วิธีการบังคับ วิธีบันทึกข่าวประจำวัน วิธีพูดกับตัวเอง วิธีโฆษณาประชาสัมพันธ์ วิธีให้คนอื่นช่วยติดตาม วิธีสวดมนต์และทำสมาธิ วิธีการพูดอัดเทป

สมาธิเป็นการตั้งความเพียรเจริญภาวนา เรียกว่า กรรมฐาน ซึ่งมี 2 อย่าง คือ สมถกรรมฐาน (สงบจิต อารมณ์) กับ วิปัสสนากรรมฐาน (แสวงหาปัญญา) สมถกรรมฐานมี 40 อย่าง จัดเป็น 7 หมวด แต่ละหมวดเพ่งกลิ่นและกลิ่นคือเครื่องมือช่วยทำให้มั่นคงเป็นสมาธิ โดยถือวัตถุ ธาตุ แสง สี ช่องว่าง ทั้งรูปธรรมนามธรรม เป็นอารมณ์ สมาธิมี 3 สภาวะ คือ ชนิทสมาธิ (ชั่วขณะ) อุปจารสมาธิ (ลึก จวนจะแน่วแน่) และอัปปนาสมาธิ (สมาธิในฌาน อันแน่วแน่) สมาธิเป็นบัญญัติส่วนกลางของไตรสิกขา สมาธิต้องมีศีลเป็นพื้นฐานสำคัญ ในมรรค มีองค์ 8 ทางดับทุกข์จะพบว่า ทาง 7 สาย อันมี ปัญญา ศีล สมาธิ ล้วนเป็นพลังเหตุ (อุปนิสัย) รวมเป็นเอกพันธ์ในข้อศีล ส่งผลให้เกิดสัมมาสมาธิ ข้อ 8 หรือสัมปทาเป็นที่สุด เมื่อกล่าวถึงสมาธิก็ต้องกล่าวถึงฌานซึ่งมีรูปฌาน 4 อรูปฌาน 4 (ฌาน 8) ฌาน 4 ได้แก่ ปฐมฌาน ทุตติยฌาน ตติยฌาน จตุตถฌาน และอรูปฌาน 4 มี อากาสนัญญายตนะ วิญญาณัญญายตนะ อากิญจัญญายตนะ เนวสัญญานาสัญญายตนะ ในการเจริญสมาธิมักหลงติดจิต

ประภัสสรว่าเป็นนิพพาน จึงควรเข้าใจสมาธิเช่นเดียวกับพระอริยะทั้งหลาย สมาธิภาวนาเพื่อการดับทุกข์มีผล 4 อย่าง ได้แก่ ทำจิตให้สงบ-จิตว่าง เกิดญาณทัสสนะที่พิเศษ มีสติสัมปชัญญะดีที่สมบูรณ์ถึงที่สุด และจะช่วยทำให้อาสวะ คือกิเลสสิ้นไป

ความเพียรเป็นสมบัติของผู้แสวงหาปัญญา เพราะปัญญาเป็นเสมือนแสงสว่างเป็นรัตนของบุคคลที่ช่วยให้รู้จักสิ่งที่เป็นประโยชน์ สามารถหยั่งรู้เหตุ-ผล รู้ทั่ว มีความเข้าใจชัดเจน แยกแยะบาป บุญ คุณ โทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ และสามารถใช้ความรู้ความเข้าใจ จัดแจง จัดสรร จัดการงานทั้งปวง ความเพียรและปัญญาทั้งสองอย่างนี้เป็นบารมีในเรื่องทศบารมี

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้ทรงให้ความหมายคำว่า “บารมี” ไว้ในพระราชวิถยานิพนธ์ เรื่อง “ทศบารมีในพุทธศาสนาเถรวาท” ว่า

“ความเป็นเลิศ ความเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ในด้านใดก็ได้ ต่อมาความหมายของศัพท์แคบเข้า คือ จะหมายถึงความเป็นเลิศ หรือความบริบูรณ์ในหมวดธรรม หมวดใดหมวดหนึ่งในพุทธศาสนาในที่สุด หมายถึง ความเป็นเลิศหรือเป้าหมายสูงสุดในทางพุทธศาสนา คือ



พระนิพพาน ส่วนความหมายของคำว่าบารมี ในยุคหลัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่จะเข้าใจกัน อย่างแพร่หลายในหมู่คนไทย คือ หมวดธรรมะ หรือวิธีการ 10 ประการ ที่จะทำให้ผู้ประพฤติ ปฏิบัติได้บรรลุถึงพระนิพพาน... เปลี่ยนความ หมาย... จากเป้าหมายไปเป็นวิธีการที่จะให้

บรรลุเป้าหมาย...” บารมี นอกจากความหมาย ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีความหมายที่เกี่ยวกับการบำเพ็ญเพียร (ปธาน) อย่างยิ่งยวดเพื่อ บรรลุจุดหมายอันสูง เรียกว่า ทศบารมี และสามารถเขียนเปรียบเทียบทศบารมีตามคติ ฝ่ายไทยได้ดังนี้ :-

ทศบารมีตามคติเดิม

1. ทานบารมี	=	การให้ เสียสละ
2. ศีลบารมี	=	การรักษากายวาจาให้เรียบร้อย
3. เนกขัมมบารมี	=	การออกบวช
4. ปัญญาบารมี	=	ความรอบรู้
5. วิริยบารมี	=	ความเพียร ความแก้แค้น
6. ขันติบารมี	=	ความอดทน
7. สัจจบารมี	=	ความจริง
8. อธิษฐานบารมี	=	ความตั้งใจมั่น
9. เมตตาบารมี	=	ความรักใคร่ ปรรณนาดี
10. อุเบกขาบารมี	=	ความวางใจเป็นกลาง

ทศบารมีตามคติแบบไทย

1. พระเดมิย์	- เนกขัมมะ	(ข้อ 3) = การออกบวช
2. พระมหาชนก	- วิริยะ	(5) = ความเพียร
3. พระสุวรรณสาม	- เมตตา	(9) = ปรรณนาให้ผู้อื่นสุข
4. พระเนมิราช	- อธิษฐาน	(8) = ความตั้งใจมั่น
5. พระมโหสถ	- ปัญญา	(4) = ความรอบรู้เหตุผล
6. พระกฤติทัตถ์	- ศีล	(2) = การรักษากายวาจา
7. พระจันทกุมาร	- ขันติ	(6) = ความอดทน
8. พระนารถ	- อุเบกขา	(10) = ความวางใจเป็นกลาง
9. พระวิฑูร	- สัจจะ	(7) = การดำรงความจริงทางกาย วาจา ใจ
10. พระเวสสันดร	- ทาน	(1) = การให้ การเสียสละ

บารมี 3 ชั้นได้ ทานบารมีคือการบริจาค ทรัพย์สินเงินทอง อุปบารมีเป็นบารมีจวนจะ สูงสุด ได้แก่ ทานอุปบารมีที่เสียสละอวัยวะ เป็นทานกับปรมาตมบารมี ทานอันสูงสุด ได้แก่ การเสียสละชีวิตเป็นทานเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ถ้าบำเพ็ญทั้ง 10 บารมีนั้นครบ 3 ชั้นบริบูรณ์ เรียกว่า สมเด็จพระบารมีหรือบารมี 30 ทัด ทาน พุทธทาสภิกขุ กล่าวในพระพุทธคุณบรรยาย

บารมี 10 นี้เป็นพระอุปนิสัยของพระพุทธเจ้า ที่ทรงบำเพ็ญมา สื่อส่งไชย แสนกับปี เพื่อ สัมโพธิพลังมาทุก ๆ ชาติ [1 อสงไชย = (โกฏิปี)²⁰ 1 โกฏิปี=10 ล้านปี=(40 ล้านปี)²⁰= ∞] และพระอุปนิสัยนี้สะท้อนให้เห็น พระจริยาและพระนามของพระองค์ ซึ่งมี มากมายทั้งภาษาคนและภาษาธรรมะ ซึ่งแบ่ง เป็น 4 ส่วน ดังนี้ :-

ส่วนที่ 1 พระนามทั่วไป	ส่วนที่ 2 พระนามส่วนพระองค์	ส่วนที่ 3 พระนามที่พระองค์ ทรงเรียกพระองค์เอง	ส่วนที่ 4 ไวยากรณ์ คำที่ใช้เรียกแทน
พระผู้มีพระภาค พระชินสีห์ พระบรมศาสดา มุนินทะ พระสุคต (เวลาทูลถามสิ่งต่าง ๆ) พระโลกนาถ สัตถา พระภควา สัมมาสัมพุทธะ (สำคัญยิ่ง)	พระสมณศากยบุตร สิทธัตถะโคตมะ (ชื่อ สิทธัตถะ) (นามสกุล โคตมะ)	ตถาคต มี 2 ความหมาย 1. ผู้ที่ไปหรือมาอย่าง พระพุทธเจ้าทั้งหลาย ที่เกิดขึ้นแล้ว นิพพานแล้ว 2. ถึงแล้วซึ่งตถาคต ถึงแล้วซึ่งความเป็น อย่างนั้น	คำที่ใช้เรียกแทน เรียกแทนชื่อพระพุทธเจ้า มีมาก นักภาษา ภาวนาจารย์ ได้คิดคำนี้ขึ้นเป็นร้อยคำ

ความเพียรที่เป็นมรรคมีองค์ 8 ของพระ อริยเจ้า หรือที่เรียกว่า สัมมาวายามะมีเหตุ บังคับที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ สังวรปธาน เพียรระวังบาปอกุศลที่ยังไม่เกิด มิให้เกิดขึ้น ปหานปธาน เพียรละบาปอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว ให้หมดไป ภวานาปธาน เพียรเจริญทำกุศลธรรม ที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น และอนุรักษนาปธาน เพียรรักษากุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วมิให้เสื่อมไป

และให้เพิ่มไพบูลย์ ปัญญาเป็นธรรมชาติ อย่างหนึ่งในธรรมชาติ 7 อย่างของมนุษย์ ได้แก่ (ในสุดเปลือกนอก) วิญญาณ ดวงจิต ปัญญา สัญญา ปราณ เจตภูติ/กายทิพย์ และร่างกาย วิญญาณแบ่งเป็น 3 ภาค คือ วิญญาณภาคที่ 1 จิตภาคที่ 2 มโนภาคที่ 3 ปัญญานั้นเกิดขึ้นได้ 3 ทาง คือ

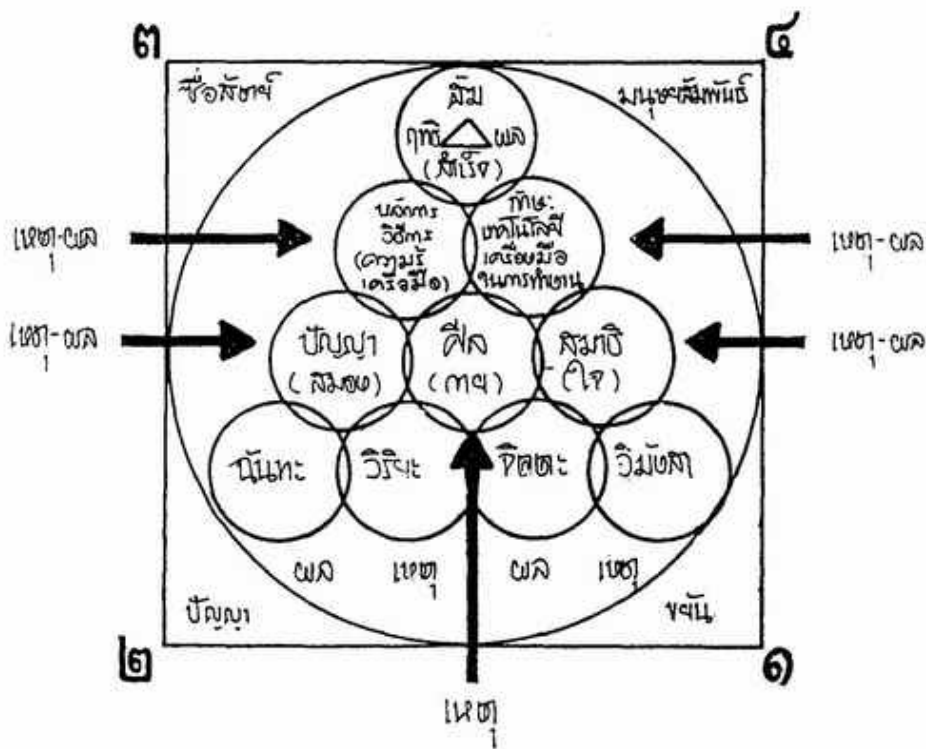
สุดมยปัญญา	เกิดขึ้นจากการเรียน (Study)	} Wisdom
จินตามยปัญญา	เกิดขึ้นจากการคิด (Thought)	
ภาวนามยปัญญา	เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ (Meditation)	

ปัญหาที่กล่าวถึงนี้ไม่ใช่ความรู้ที่ได้จากการเล่าเรียนกันในระบบโรงเรียน แต่เป็นปัญหาคำรู้วิเศษหรือญาณ ซึ่งเป็นปัญหาลึกลับซึ่งประณีต ละเอียดเป็นเลิศ ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัตินั้นจะพบได้ในภูมิปัญญาชาวบ้านที่เกิดขึ้นเองตามกระแสวัฒนธรรมของสังคมที่มีการเรียนรู้ ปรับตัว สังสม และถ่ายทอดมาตลอดเวลาอันยาวนานของแต่ละสังคมเหมือนกัน แต่เนื่องจากสภาพวัฒนธรรมชาวบ้านหรือวัฒนธรรมราษฎร์ มักจะถูกอิทธิพลวัฒนธรรมหลวง (ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของทางราชการส่วนกลาง) ครอบงำ โดยเฉพาะข้าราชการเองจะถูกมัดทั้งกายและใจด้วยตราสั่ง ด้วยกฎหมาย ระเบียบ วินัย กฎกระทรวง มติ ครม. มติ ก.พ. จนไม่อาจกระดิกกระเตี้ยได้ คิดอะไรไม่ได้ จึงต้องขมอยความคิด ขมอยเทคโนโลยี ตลอดทั้งทรัพย์สินทางปัญญาในรูปแบบต่างๆ ที่

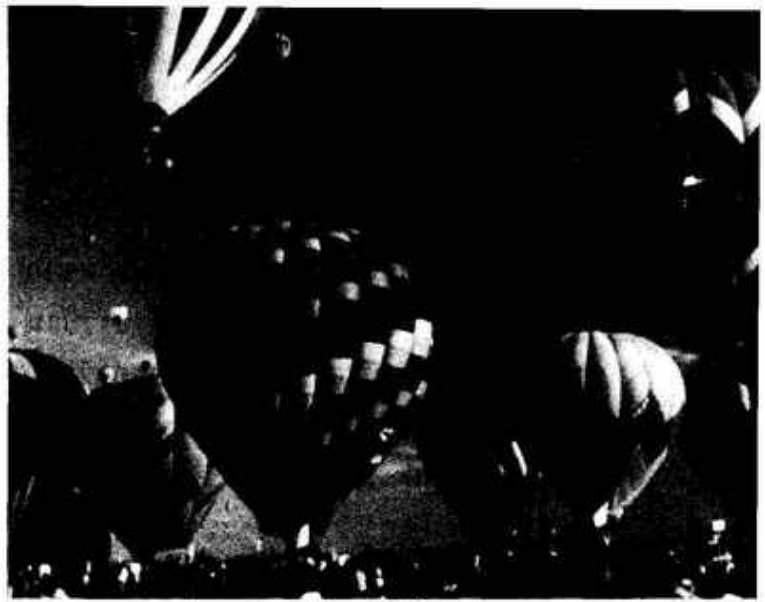
นำไปประยุกต์ใช้ทั้งที่เป็นวัสดุอุปกรณ์ และความรู้วิทยาการต่างๆ ภูมิปัญญาชาวบ้านช่วยพัฒนาระบบการดำเนินชีวิตในชนบทได้ในระดับหนึ่งตามศักยภาพแห่งสังคมนั้น ๆ มี 2 แบบได้แก่ ภูมิปัญญา กระบวนทัศน์สังขตธรรม (Paradigm) ที่เป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตคุณค่าต่างๆ ที่เป็นนามธรรม กับส่วนที่เป็นรูปธรรม เช่น การประกอบอาชีพต่างๆ การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ หัตถกรรม ศิลปกรรม ดนตรี เป็นต้น

อาณาจักรแห่งความเพียรทำให้มนุษย์สามารถคิดค้นพบเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วยปัญญาตลอดมา และได้นำเทคโนโลยีวิทยาการใหม่ๆ นั้นมาพัฒนาในด้านต่างๆ ให้เจริญก้าวหน้าโดยอาศัยพลัง 4 และอิทธิบาท 4 รวมทั้งไตรสิกขา ดังปรากฏตามแผนภูมิข้างล่างนี้ :-

แผนภูมิแสดงถึงการทำงานด้วยพลัง ๔ โดยมีอิทธิบาท ๔ รองรับ



ในปัจจุบันนี้ได้มีการพัฒนาอุตสาหกรรม 12 สาขา ในประเทศไทย ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร สิ่งถัก-สิ่งทอ เครื่องแต่งกาย ยานยนต์ อัญมณี เป็นต้น ประเทศที่เจริญรุ่งเรืองทางอุตสาหกรรมเขาเรียกว่านิคส์ (Newly Industrialized Countries = NICS) คือ ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวคนละ 2,000 ดอลลาร์สหรัฐขึ้นไป รายได้ประชาชาติมาจากภาคอุตสาหกรรมมากกว่าภาคเกษตรกรรม สินค้าอุตสาหกรรมมากกว่าด้านอื่น ๆ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสูงในการดำเนินชีวิตด้านต่าง ๆ กำลังคนมีคุณภาพ สุขภาพอนามัยและอัตราชีวิตภาพเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูง ในการพัฒนาประเทศควรประสานวัฒนธรรมหลวงกับวัฒนธรรมราษฎร์ ให้มีความสอดคล้องโดยไม่มุ่งเน้นแต่กำไรหรือวัตถุธรรมเป็นเป้าหมาย แต่ควรให้วัตถุและคุณธรรม จริยธรรม (จิตใจ) เจริญเคียงบ่าเคียงไหล่ไปพร้อม ๆ กัน ฉะนั้น ควรค้นให้พบรากแก้วของวัฒนธรรมชุมชนและรู้กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรม เช่น เดิมสังคมมนุษย์มีการปลูกพืชและใช้ประโยชน์จากพืชที่เป็นยาสมุนไพรช่วยบำรุง รักษาโรค จึงควรจะมีการฝึกอบรมถ่ายทอดศิลปการดำเนินชีวิตอิงธรรมชาติ สร้างธรรมชาติขึ้นมาใหม่ โครงการพัฒนาหมู่บ้านต่าง ๆ เช่น โครงการแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง เพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม จิตใจ เพื่อให้เกิดความอุดมสมบูรณ์ เกิดความรู้ ประสบการณ์ และความมีสุขอนามัยตามสภาพสังคมที่พึงปรารถนา อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการพัฒนาฝึกฝนอบรมประชาชนเพียงใดก็ตาม แต่จิตใจของปวงชนนั้นตามปกติประกอบด้วยกุศล และอกุศล หรือคิดดี-ทำดี คิดชั่ว-ทำชั่ว จึงต้องมีศาสนาอบรมจิตใจ จิตที่เป็นกุศล/อกุศล เปรียบเสมือนหยาง-หยิน (ยिन) จึงมีคำกล่าว



ทางศาสนาว่าคนเรามีกรรมเป็นของตนเอง เป็นทายาทรับผลแห่งกรรม มีกรรมเป็นแดนเกิด เป็นเผ่าพันธุ์ เป็นที่พึ่งอาศัย นี่คือการเน้นย้ำเหตุและผลทางปัญญาคือ กรรมดีได้กำไร กรรมชั่วได้รับโทษ นอกจากนี้ควรเน้นการใช้ปัญญาทำความเพียรหาเหตุ-ผล ในทุกระดับบุคคล ตามพุทธภาษิตที่ว่า อดดาหิ อดโน นาโถ ความว่า บุคคล ชุมชน ประเทศชาติ ต้อง (เพียรพยายาม) พึ่งพาตนเองให้มากที่สุดก่อน เพื่อให้ตนเองเจริญเติบโตอย่างมั่นคงบนขาของตนเอง ฉะนั้น นักบริหารควรให้โอกาสประชาชน กลุ่มชน มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการปกครอง ดูแลตัวเอง จัดการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของตนเอง ไม่ควรเผด็จการเบ็ดเสร็จ และควรตั้งปณิธานแน่วแน่เสริมสร้างพัฒนา ให้ได้เห็นชุมชนดีขึ้น ชำราชากรดีขึ้น รัฐบาลดีขึ้นทั้งโลก และเกิดความยินดี โดยเฉพาะควรปรับนโยบายการบริหารให้คล่องตัวหันต่อความเป็นอนิจจังของสังคม ระเบียบแบบแผนที่ยึดโยงใยระบบราชการดงดั่งมัดไว้ด้วยตราสัง ควรจะได้รับการแก้ไขในปัญหาการค้ำชั่งให้หล่นลงไป เพื่อให้มีการพัฒนาที่ทันสมัย เคียงบ่าเคียงไหล่กับธุรกิจเอกชนที่ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ถ้าแก้จุดนี้ได้แล้ว ปัญหาสมองไหลจะไม่เกิดขึ้น

ความเพียรคือ คุณธรรมที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ยิ่งกว่าน้ำและไฟ นี่คือสัจธรรมที่อุปมาให้เห็นประจักษ์ว่า มีคนเคยตายด้วยดิน น้ำ ลม ไฟ เกิดภัยพิบัติขึ้นเป็นประจำ แต่ยังไม่เคยมีใครเคยตายกับการดำเนินชีวิตไปบนเส้นทางของคุณธรรม จึงมีสุภาษิตตอกย้ำว่า คนที่มีความเพียร “ตกน้ำไม่ไหล ตกไฟไม่ไหม้” พระพุทธเจ้าทรงบำเพ็ญบารมีส่งสียงแสนกัปป์ ก็ด้วยความเพียรจึงบรรลุผลตามพระประสงค์ ประเทศไทยมีวัดจำนวนหมื่น ๆ วัด มีพระ และ

เณร เป็นแสน ๆ รูป พระสงฆ์ท่านประกอบศาสนพิธีและให้ศีลประชาชนวันละหมื่น ๆ ครั้ง แต่สังคมไทยยังคงอยู่ในสภาพมึนงง มีภัยอันตรายนำหวาดกลัวรอบด้าน ชีวิตและทรัพย์สินไม่ปลอดภัย ทั้งนี้ เพราะสมาชิกในสังคมไทยจำนวนหนึ่งไม่มีศีล สังคมจึงไม่ปกติ การบริหารอันเป็นกลไกของรัฐยังแก้ปัญหาไม่ถูกจุด ตรงเหตุ-ปัจจัย แม้จะให้พระเทศน์โอวาทปาฏิโมกข์ผ่านสื่อต่าง ๆ วันละหลายหมื่นครั้งว่า

“สหพปาปสุส อกรรม กุสสุสอุปสมปทา
 สุจิตต ปริโยช ทปน์ เอตํ ทุทธานสาสนํ ”

แปลว่า “จงเว้นจากการกระทำความชั่วโดยประการทั้งปวง (เบญจศีล)
 จงกระทำความดีให้ถึงพร้อมแต่ถ่ายเดียว (เบญจธรรม)
 พึงชำระจิต (ดวงใจ/ใจ) ของตนให้บริสุทธิ์หมดจดผ่องใส (ตัวศาสนา)
 นี่คือคำสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย”

ก็คงจะไม่ได้ผล เพราะคนชั่วจำนวนหนึ่งก็ยังกระทำการผิดศีลธรรมอย่างร้ายแรง เพราะศีลธรรมอยู่ในหนังสือ อยู่ในคัมภีร์ ไม่ได้ซึมซับเข้าไปในจิตใจของมิถนายนเหล่านั้น ที่กล่าวว่าความเพียรเป็นคุณธรรมจำเป็นยิ่งกว่าน้ำและ

ไฟนั้น เป็นสัจธรรมของคนดี ผู้หวังจะบำเพ็ญให้เข้าถึงความว่าง (สัพพัญญา) ซึ่งเป็นสภาพนิจจังอย่างหนึ่ง และอยู่เหนือภาวะรูป-นาม ในกองชั้น 5

ความเพียรเกี่ยวกับพระผู้เป็นเจ้าของเจ้า 4 ประการ คือ

- | | | |
|--|------------|-------------------------|
| 1. วัตรธรรมชาติ ปราภฏการณแห่งธรรมชาติ | ความมีอยู่ | กายของพระเจ้า |
| 2. ธรรมชาติอันยิ่งใหญ่ เฉียบขาด | คุณ/โทษ | จิตของพระเจ้า |
| 3. หน้าที่ของมนุษย์อย่างถูกต้องตามธรรมชาติ | หน้าที่ | ข้อเรียกร้องของพระเจ้า |
| 4. ผลที่มนุษย์พึงได้รับ | ผล | สิ่งที่พระเจ้าทรงประทาน |

จะเห็นได้ว่าธรรมชาติคือสิ่งแวดล้อมของทุก ๆ ชีวิต ผู้ที่ทำลายธรรมชาติคือผู้ทำลายพระเจ้า หรือทำลายพระศาสนา เพราะศาสนาคือ ร่มเงาความสุขอันยิ่งใหญ่ของมนุษย์ ในเวลา เดียวกันความเจริญทางเทคโนโลยีที่ค้นพบใหม่ ทำให้เกิดอาชีพ และกิจกรรมการงานใหม่ ๆ พร้อมกับการฉวยโอกาสในการแสวงหาทรัพยากร มาใช้โดยเอาเปรียบส่วนรวม ผู้บริหารควรมอง การณ์ไกล และเข้าใจภาวะที่เป็นอนิจจังของ สังคมให้ลึก ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถ ปรับตัวเองตามหลักวิชาดังนี้ “ปฏิบัติงาน เสมือนแม่ทัพ รู้วิชาการ รู้งาน รู้จักวางแผน อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความรู้ทางทฤษฎีให้ เกิดสัมมาปฏิบัติ ใฝ่ฝันในการอ่าน ค้นคว้า ศึกษา เพียงอย่างไม่ท้อถอย ใช้เวลาได้อย่าง

เหมาะสม มีไฟแรง รู้จักจัดเศรษฐกิจตนเอง ชื่อสัตย์ มนุษย์สัมพันธ์ดี และบุคลิกน่าเลื่อมใส เสมอต้นเสมอปลาย” และเมื่อบริหารงานจะ ต้องมุ่งหวังให้เกิดผลยิ่งใหญ่ต่าง ๆ 4 ประการ หลัก (และผลประโยชน์รอง ๆ อีกมากมาย) คือ

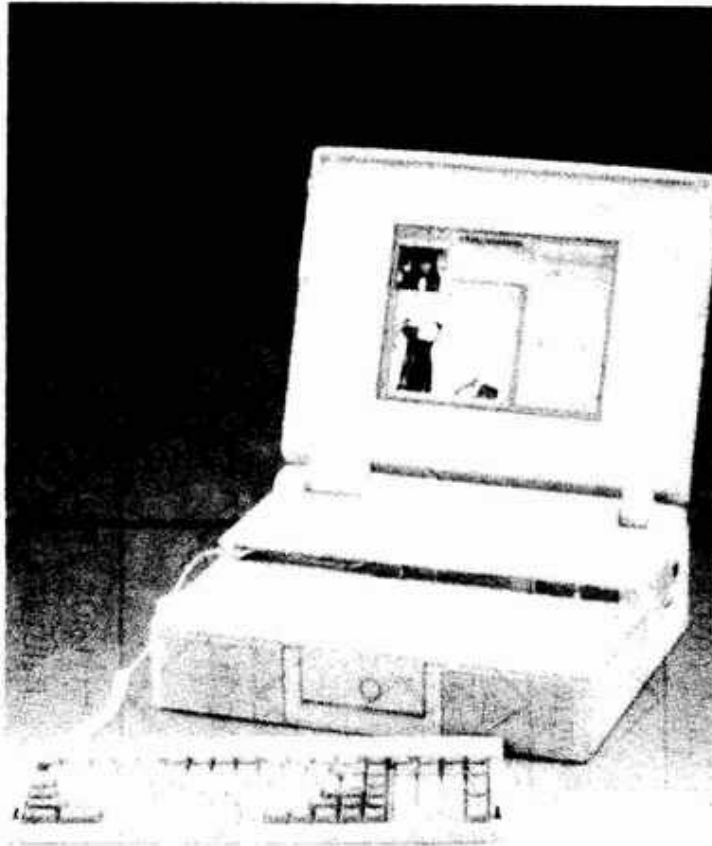
1. ความมั่นคงของชาติ
2. ความสงบสุขร่มเย็น
3. ความเจริญก้าวหน้าของชาติ
4. ความเจริญมั่นคงทางเศรษฐกิจ

สังคม ฯลฯ



“VISION ของนักบริหารยุคไฮเทค”

พรพิมล รัตนพิทักษ์*



ในโอกาสการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2536 ของชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน ได้จัดให้มีการเสวนาพิเศษ เรื่อง “VISION ของนักบริหารยุคไฮเทค” โดยมีผู้ร่วมเสวนา คือ ดร. รุ่ง แก้วแดง อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน ศาสตราจารย์ สุรศักดิ์ นานานุกุล ประธานกรรมการบริหารบริษัทเงินทุน บางกอกเงินทุน จำกัด และ ดร. พิสิฐ ลี้อาธรรม ผู้อำนวยการสำนักผู้ว่าราชการแห่งประเทศไทย

และมีนายธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ รองเลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการเสวนา ผู้เขียนเห็นว่า เนื้อหาในการเสวนามีสาระน่าสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานด้านการวิเคราะห์ระบบงานและการจัดโครงสร้างส่วนราชการ จึงได้เรียบเรียงจากผลสรุปการเสวนาดังกล่าวมา เผยแพร่ต่ออีกทอดหนึ่ง สำหรับบุคคลากรที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรงควรจะต้องทำความเข้าใจกับคำว่า “VISION” ให้มาก เนื่องจาก

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์บุคคล 8 ส่วนมาตรฐานและหลักเกณฑ์ สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

VISION จะเป็นตัวกำหนดทิศทางเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ของส่วนราชการนั้นที่จะทำในอนาคต ตลอดจนกำหนดกิจกรรม (MISSION) ที่จะต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ชัดเจน ก็จะนำไปสู่การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม การจัดอัตรากำลังที่สอดคล้องกัน ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การใช้ทรัพยากรและงบประมาณของชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ดังนั้นท่านควรจะต้องเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อคอยตอบคำถามว่า VISION ของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่คืออะไร

ในการเสวนาได้แบ่งประเด็นการสนทนาเป็น 4 ส่วน โดยมีสาระสำคัญแต่ละส่วนดังนี้

1. ความหมาย สังคมไทย ใช้คำว่า VISION กันในหลายความหมาย ในราชการใช้คำว่า “มองอนาคต” “การสร้างภาพอนาคต” ซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ นักวิชาการได้บัญญัติศัพท์คำว่า VISION ไว้ต่าง ๆ กัน คือ มโนทัศน์ วิสัยทัศน์ ญาณทัศน์ คำเรียกที่คุ้นเคยกันดี เช่น มองการณ์ไกล เล็งการณ์ไกล การมีหูตากว้างไกล มีผู้เสนอให้ใช้คำว่า วิจารณ์ทัศน์ หรือวิจารณ์สมบัติ Tregor and Kepner อธิบายว่า VISION หมายถึง DESTINY หรือจุดหมายปลายทาง VISION หรือภาพอนาคต หมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม

โดยที่สังคมไทยศึกษาดำราระดับวันตกมาก การสร้างภาพอนาคตซึ่งเอาเกณฑ์ตะวันตกมาจับการสร้างให้องค์กรก้าวหน้าในทางธุรกิจต้องการทำให้มากที่สุด การนำคำว่า VISION มาใช้ในสังคมไทย ควรเป็น VISION ที่ถูกต้อง ดีงาม จึงควรใช้คำว่าสัมมนาวิชั่น ไม่ใช่สร้างวิชั่นเพื่อตนเอง

2. กรอบในการมอง VISION คำว่า VISION เป็นคำที่ใช้กันกว้างขวาง ในทัศนะนี้อาจนำ VISION ไปใช้ใน 4 ระดับ คือ

2.1 ตัวเราเองมองภาพอนาคตเกี่ยวกับอาชีพการงาน เป็นการมองเพื่อตนเอง โดยการมองสภาพภายนอกรอบตัว หน้าที่การงาน มีอะไรเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติอย่างไร

2.2 ตัวเราเองมองภาพอนาคตเกี่ยวกับตนเอง เป็นการมองภายใน เป็นการมองสุขภาพร่างกายและจิตใจ จะพัฒนาร่างกายและจิตใจอย่างไร เป็นการย้อนดูจิตใจ ความผิดพลาด ความสมหวังมีผลกระทบต่อจิตใจ ตัวเราจะทำงานภายใต้ความเครียดอย่างไร จะแก้ปัญหาอย่างไร จะบริหารคุณภาพจิตใจอย่างไร

2.3 การมองภาพอนาคตเกี่ยวกับองค์กร เป็นการศึกษาระบบการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กร เป็นการศึกษาให้รู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน เช่น ผลกระทบจากเทคโนโลยี ในการนี้จะบริหารงานอย่างไร

2.4 การมองภาพอนาคตเกี่ยวกับองค์กรในระบบสังคมโลก (Globalization) เป็นการมองคู่แข่งจากประเทศต่าง ๆ สินค้าที่ผลิตจากประเทศอื่น จะเป็นคู่แข่งขั้นบริษัทในประเทศใดก็ตาม ถ้าผลิตสินค้าคุณภาพดีกว่า ราคาถูกกว่า จะทำให้คู่แข่งล้มไปได้ การมองภาพอนาคตจึงมององค์กรในระบบสังคมโลกว่าจะบริหารอย่างไร การศึกษาดูงานของนักบริหารก็เพื่อเอาบทเรียนมาใช้

สำหรับองค์กรขนาดใหญ่ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายคิดให้คนอื่นทำ ผู้บริหารจะมองอนาคตจะมีการคาดคะเน มีระบบการวางแผนและจะใช้ SWOT Analysis เพื่อชี้ทิศทางให้คนอื่นทำ

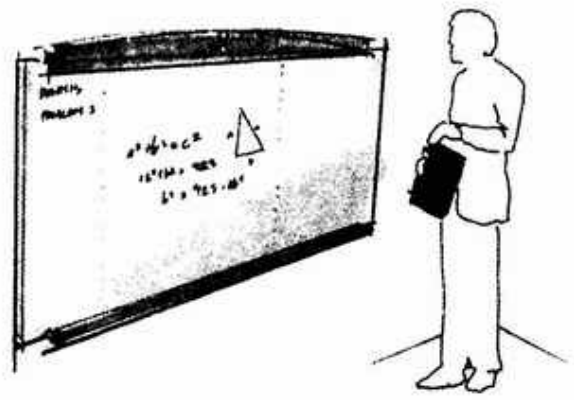
3. การสร้าง VISION มีประเด็นคำถามว่า VISION เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้หรือไม่ หรือเป็นสิ่งติดตัวคนมาแต่กำเนิด ทำไมผู้นำประเทศบางคน จึงมีสายตาไกลเป็นพิเศษ

ในการสร้าง VISION นั้น จะต้องขจัดสิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญ คือ การที่นักบริหารมักสร้างภาพลพหรือมีเจตคติในทางลบ โดยคิดว่าเป็นไปไม่ได้ เปลี่ยนแปลงไม่ได้ หรือไม่ยอมเปลี่ยนแปลงสิ่งสำคัญเบื้องต้นก็คือ การสร้างเจตคติว่า ทำได้ เปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสิ่งที่คิดทำได้จริง คนส่วนใหญ่จะต้องเห็นด้วย แต่การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ยาก อาจต้องใช้เวลานานับ 10 ปี ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความกล้า

การสร้าง VISION นักบริหารจำเป็นต้องกำหนด FOCUS ให้ถูกจุดหรือถูกต้อง วิธีการหนึ่งที่จะทำให้เกิด VISION ก็คือ การเปิดหูเปิดตาให้กว้าง และการรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในอีกทัศนะหนึ่งเชื่อว่า VISION เป็นสิ่งที่สร้างได้ ในภาคเอกชนนิยมใช้ที่ปรึกษา (Consultant) มาช่วยนำการสัมมนาในกลุ่มนักบริหาร 5-10 คน เป็นการระดมความคิดหรือดึงความคิดออกมาให้เกิด VISION อาจใช้เวลา 5-6 เดือน นักบริหารควรมองสภาวะแวดล้อมในระดับโลก ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการบริหาร ในด้านการเมืองระหว่างประเทศ ในอดีตมีการแบ่งแยกโลกเป็น 2 ค่าย คือ คอมมิวนิสต์ กับเสรีประชาธิปไตย ในปัจจุบันค่ายคอมมิวนิสต์หมดสภาพไป ในอนาคตมีการทำนายว่าจะแบ่งเป็น 2 ค่าย เช่นกัน คือ

1. ประเทศกลุ่มยุโรป (EC) อาจารย์รวมโซเวียตด้วย

2. ประเทศกลุ่มเอเชียแปซิฟิก (APEC) คือ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และประเทศในเอเชีย ทั้ง 2 ค่าย จะแข่งขันชิงความได้เปรียบ สถานการณ์จะเปลี่ยนจากสงครามเย็นเป็นสงครามทางเศรษฐกิจ



ในด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศโลกจะมีตลาดเดียว สินค้าต่าง ๆ ราคาใกล้เคียงกัน มีฉะนั้นจะแข่งขันอยู่ไม่ได้ ตลาดการเงินจะมีการซื้อขายตลอด 24 ชั่วโมง ในด้านการผลิตสินค้าจะไม่มีสัญชาติการผลิตว่ามาจากประเทศไหน ประเทศต่าง ๆ จะผลิตองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งก่อนนำมาประกอบรวมกัน การแข่งขันจะรุนแรง ระบบอัตราภาษีและการส่งเสริมการลงทุน จะมีผลต่อการได้เปรียบเสียเปรียบทางการค้าและการอุตสาหกรรม ถ้ากำหนดไม่ถูกต้อง อุตสาหกรรมจะหนีไปประเทศอื่นส่วนหนึ่ง เพราะข้อมูลข่าวสารมีการกระจายไปได้รวดเร็ว คนจะเปรียบเทียบความรวดเร็วของข่าวสารเป็น เพราะระบบเทคโนโลยีเจริญขึ้น โดยสรุปแล้ว VISION เป็นสิ่งที่สร้างได้ แต่โดยที่การเปลี่ยนแปลงในโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องทบทวน VISION ตลอดเวลา เพราะสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อการบริหารและองค์การ

4. VISION นักบริหารควรเป็นอย่างไร โดยเฉพาะภาพอนาคตของราชการ เป็นสิ่งที่ตอบยากมาก ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลง ในทัศนะหนึ่งอยากให้เน้นกระบวนการสร้าง VISION มากกว่าเนื้อหา (Content) นักบริหารควรรู้จักสร้างภาพอนาคต ซึ่งภาพอนาคตอาจเปลี่ยนไปตลอดเวลา สิ่งหนึ่งที่มองเห็นก็คือบทบาทของราชการจะลดน้อยลง แต่อาจไม่

เป็นจริงทุกส่วนราชการ เช่น การขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 12 ปี บทบาทภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการ คงจะไม่ลดลงอย่างไรก็ตาม ในอนาคตราชการจะต้องมีการ Privatization มากขึ้นและทำอะไรด้วยความโปร่งใส สื่อมวลชนมีอิสระในการเสนอข่าว การทำอะไรไม่โปร่งใสไม่ให้ประชาชนรู้คงจะทำได้ยาก ดังนั้น จำเป็นต้องเตรียมรับในเรื่องนี้ รัฐคงจะไม่สามารถเข้าไปกำหนดควบคุมสิ่งต่างๆ ได้มาก เช่น อัตราการแลกเปลี่ยนเงินตรา แต่จะต้องปล่อยให้มันเป็นไปตามกลไกตลาด ในยุคไฮเทคที่มีการแข่งขันสูง สอนบทเรียนว่า ใครจะอยู่รอดต้องมีประสิทธิภาพสูงสุด สินค้าต้องดี การบริหารต้องดี กิจการจึงจะอยู่ได้ จำเป็นต้องมีแนวคิดเรื่อง PCDS (Product, Cost, Delivery, and Safety) แนวความคิดที่ว่าประชาชนคือ ลูกค้าจะต้องเกิดขึ้น ถึงเวลาแล้วที่ราชการจะต้องให้บริการที่ดีที่สุด ส่งมอบบริการที่ดี และรวดเร็วและราคาถูกที่สุด (ค่าใช้จ่ายต่ำ) กับประชาชน ภาพอนาคตที่ราชการควรคำนึงให้มากที่สุดก็คือ การจัดการกับระบบข้อมูล ราชการจำเป็นต้องคำนึงว่าจะ integrate ระบบข้อมูลในราชการทั้ง 75 จังหวัดได้หรือไม่ แต่ละจังหวัดต้องการข้อมูลอะไรบ้างในอนาคต การสั่งงานในระบบ On Lines จะเกิดขึ้นเพราะประหยัดเวลา ปัญหาที่มองเห็นก็คือระบบคอมพิวเตอร์ที่ล้าสมัยกับทันสมัย จะเชื่อมกันยาก สรุปก็คือ จะต้องเชื่อมโยง (integrate) ข้อมูลและใช้ประโยชน์จากข้อมูลให้ได้ (Utilize)

จากหนังสือ The Third Wave ได้กล่าวไว้ว่า โลกเราผ่านคลื่นมา 3 ลูก คือ

1. คลื่นลูกแรก คือ การพัฒนาความเจริญด้านเกษตรกรรม มหาอำนาจ คือ ผู้ที่มีที่ดินมากเพื่อทำการเกษตร

2. คลื่นลูกที่สอง คือ การพัฒนาอุตสาหกรรม ผู้ที่มีเครื่องจักรและวัตถุดิบในการผลิตมาก จะเอาชนะผู้ที่มีที่ดินมาก ๆ ได้

3. คลื่นลูกที่สาม คือ โลกยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคคอมพิวเตอร์และระบบข่าวสาร คอมพิวเตอร์เป็นของราคาถูก ผู้ที่มีสมองสามารถคิดออกแบบ จัดรูปแบบการทำงาน การผลิตได้ดี จะเป็นผู้มีอำนาจและได้เงินมากที่สุด

ส่วนโลกในคลื่นยุคที่สี่ และคลื่นลูกที่ห้า จะเป็นอย่างไร มีหนังสือบางเล่มกล่าวว่า คลื่นยุคที่สี่จะเป็นโลกหุ่นยนต์ ห้องทดลองจะสร้างมนุษย์จากหลอด เป็นมนุษย์สมองโตสำหรับคิด มนุษย์แข็งแกร่งสำหรับการเป็นผู้ใช้แรงงาน วิทยาศาสตร์จะเข้ามาในชีวิตมนุษย์มากขึ้น ดังนั้น โลกในคลื่นยุคที่ห้า จะเป็นเรื่องของ การกลับไปสู่ธรรมชาติ ผู้เข้าร่วมเสวนาเสนอความเห็นว่าการในราชการไทย ได้มีความพยายามในการมองอนาคตเช่นกัน แต่อาจไม่มีการประกาศหรือบันทึกไว้ชัดเจน ตัวอย่างเช่น แทนที่จะใช้คำว่า VISION กรมสรรพากร ใช้คำว่า จุดมุ่งหมาย ในปัจจุบันและอนาคต ในปัจจุบันประเทศไทยเปลี่ยนฐานะจากการ Import เป็นการ Export สินค้าไปต่างประเทศ กรมสรรพากร จึงเกิดแนวคิดว่าจะตามให้ทันการเปลี่ยนแปลงอย่างไร เช่น การเปลี่ยนวิธีการยื่นแบบให้เจ้าหน้าที่ เป็นให้ผู้เสียภาษีประเมินตัวเอง (Self-assessment) โดยเฉพาะกรมสรรพากรมีแนวคิดว่าจะต้องปรับอัตราภาษีและวิธีการให้ผู้เสียภาษีเสียภาษีอย่างยุติธรรม จะต้องลดต้นทุน (ค่าใช้จ่าย) ในการตรวจสอบ จึงได้พยายามกำหนด VISION STATEMENT ว่า จะเก็บภาษีด้วยต้นทุนที่ต่ำทั้งผู้เสียภาษีและรัฐบาล หมายความว่าอัตราภาษีต้องเหมาะสม ต้อง

เสียภาษีด้วยความสมัครใจ ต้องปรับปรุงการบริหารผู้เสียภาษี โดยใช้เครื่องมือทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์

เลขาธิการ ก.พ. ในฐานะประธานชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าในอนาคตระบบราชการไทยจะต้องเล็กลงและเรียบง่าย จากการประชุมสัมมนาระหว่างประเทศ มีการพูดกันมากในเรื่องต่าง ๆ 3 ประเด็น ซึ่งต่อไปการฝึกอบรมสัมมนาจะต้องคิดถึงเรื่องดังกล่าวคือ

1. Internationalization
2. Decentralization
3. Privatization

นอกจากนี้ยังมีการอภิปรายเพิ่มเติมจากผู้เข้าร่วมสัมมนา ในประเด็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการมองภาพอนาคต (VISION) ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเพื่อประโยชน์ในการบริหารว่าควรพิจารณาองค์ประกอบอะไร และทำอย่างไรจึงจะสำเร็จ ซึ่งผู้เข้าสัมมนาเห็นว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดการนำภาพอนาคตไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมควรมีดังนี้

1. นโยบายและแผนงานที่ชัดเจน เป็นไปอย่างมีระบบและประสานประโยชน์ตามนโยบายและแผนอย่างจริงจัง

2. การปรับเปลี่ยนผู้บริหารได้ง่าย เช่นเดียวกับภาคเอกชนในกรณีที่บริหารงานผิดพลาดหรือเป็นผู้ที่ขาดความก้าวหน้า

3. ใช้เครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และใช้เทคนิคการปรับปรุงงาน เช่นเดียวกับภาคเอกชนเพื่อทำงานให้รวดเร็วและลดขั้นตอนในการทำงาน

4. การพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ตลอดจนการปรับทัศนคติข้าราชการให้เป็นผู้รับใช้ประชาชนมากกว่าเป็นผู้ปกครองหรือเป็นนาย และให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบงานและสังคม

5. การใช้เทคนิควิชาการบริหาร (Management Technique) มาช่วยในการบริหาร

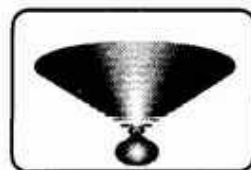
6. การใช้ความรู้เฉพาะสาขา (Professional) เพื่อปฏิบัติงานให้ได้ผล

7. การใช้เทคนิคอื่น ๆ ประกอบการบริหารให้เป็นผลสำเร็จ

8. การให้ความรู้ ข่าวสาร ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกแก่ผู้ที่อยู่ในสังคมเมือง ในภูมิภาคควรมีนโยบายในการกระจายอำนาจ ทั้งการกระจายงานและกระจายเงินเพื่อพัฒนาระบบบริหารราชการ

9. การปรับองค์กร โครงสร้างและกำลังคนของหน่วยงานให้กะทัดรัดและคล่องตัวเหมาะสมกับภาระหน้าที่ขององค์กรและสภาพปัจจุบันพึงเปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการ

10. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบให้สามารถปฏิบัติได้คล่องตัวและรวดเร็ว



การบริหาร และการปกครอง ของนอร์เวย์

วีระ ไชยธรรม*

ผู้เขียน ได้มีโอกาสเดินทางไปศึกษาและดูงานด้านการบริหารและการปกครองของประเทศต่าง ๆ ในยุโรปหลายประเทศ เห็นว่านอร์เวย์เป็นประเทศหนึ่งที่น่าสนใจ เนื่องจากมีขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย และมีการปกครองโดยระบบพระมหากษัตริย์ เช่นเดียวกัน จึงขอนำสิ่งที่น่าสนใจทางด้านการบริหารและการปกครองเหล่านี้มาเล่าสู่กันฟัง

นอร์เวย์เป็นประเทศที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 5 ในทวีปยุโรป มีพื้นที่ทั้งสิ้น 386,308 ตารางกิโลเมตร ประชากร 4.2 ล้านคน อัตราการเกิด 0.4% รายได้เฉลี่ยของประชากร 25,800 ดอลลาร์สหรัฐต่อปี เปรียบเทียบกับประเทศไทย ซึ่งมีพื้นที่ 514,000 ตารางกิโลเมตร ประชากร 58 ล้านคน อัตราการเกิด 1.7% รายได้เฉลี่ยของประชากร 1,840 ดอลลาร์สหรัฐต่อปี นอร์เวย์เป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจมั่นคง และให้บริการทางสวัสดิการสังคมดีประเทศหนึ่ง

โครงสร้างทางการเมืองและการปกครอง

นอร์เวย์เป็นราชอาณาจักรที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย แบบรัฐสภา มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญอันเป็นกฎหมายสูงสุด โดยกำหนดให้อำนาจอธิปไตยอยู่อยู่กับรัฐสภา ซึ่งมีสภาเดียว (Storting) พระมหากษัตริย์ทรงใช้อำนาจบริหารผ่านทางคณะรัฐมนตรี และทรงแต่งตั้งคณะรัฐมนตรีตามความเห็นชอบของรัฐสภา

รัฐสภา (Storting) ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 157 คน ซึ่งได้รับเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน สมาชิกภาพ 4 ปี รัฐสภามีอำนาจหน้าที่ในการออกกฎหมาย และทำหน้าที่ตรวจสอบการบริหารงานของคณะรัฐมนตรี

รัฐบาล ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรี ซึ่งจะต้องมาจากการเลือกตั้ง รัฐมนตรีอาจจะมาจากสมาชิกรัฐสภา หรือไม่ก็ได้ รัฐมนตรีที่เป็นสมาชิกรัฐสภาจะต้องลาออกจากสมาชิกรัฐสภา และผู้ที่อยู่ลำดับถัดไปในพรรคเดียวกัน (Alternate) จะเป็นสมาชิกรัฐสภาแทน กฎหมายรัฐธรรมนูญของนอร์เวย์ไม่ได้บัญญัติให้มีการยุบสภา และเลือกตั้งใหม่ หรือเลือกตั้งซ่อม ดังนั้น หากสมาชิกรัฐสภาถึงแก่กรรม เป็นรัฐมนตรี หรือไปต่างประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว ผู้แทนจากพรรคเดียวกันจะเข้าทำหน้าที่แทนทั้งชั่วคราวหรือถาวร (Substitute Member)

ในส่วนที่เกี่ยวกับการเลือกตั้งนั้น ประชาชนชาวนอร์เวย์ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง หรือสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา เนื่องจากคนสูงอายุมีมาก

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 9 สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.พ.

และเด็กเกิดใหม่มีน้อย 75% ของประชากร จึงเป็นกลุ่มผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง มีผู้มาใช้สิทธิโดยเฉลี่ยประมาณ 80-85%

การดำเนินงานของรัฐสภา

ประธานรัฐสภา (Stortiget) ทำหน้าที่ประธานในการประชุมสมาชิกรัฐสภาทั้งหมด ซึ่งจะมีการประชุม 9 เดือนในรอบปี สมาชิกรัฐสภาจะทำหน้าที่พิจารณาร่างกฎหมาย โดยจำนวนสมาชิก 3 ใน 4 จะทำหน้าที่เป็นสภาผู้แทน (Odelsting) ส่วน 1 ใน 4 ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกรัฐสภาทั้งหมดให้ทำหน้าที่เป็นวุฒิสภา (Lagting) ร่างกฎหมายจะผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนก่อนแล้วจึงจะไปสู่การพิจารณาของวุฒิสภา เมื่อวุฒิสภาเห็นชอบแล้ว จึงจะส่งไปยังรัฐบาลเพื่อนำกราบบังคมทูลพระมหากษัตริย์ลงพระปรมาภิไธย

สำหรับขั้นตอนในการดำเนินงานส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรรมาธิการนั้น รัฐสภานอร์เวย์มีการตั้งคณะกรรมาธิการ (Standing Committees) รวม 13 คณะ สมาชิกในคณะกรรมาธิการได้รับการคัดเลือกจากความรู้ ประสบการณ์ การสนับสนุนของพรรคการเมือง โดยพิจารณาในด้านความสมดุลย์ของพรรคการเมือง และท้องถิ่น สมาชิกรัฐสภาคนหนึ่งจะอยู่ในคณะกรรมาธิการเพียง 1 คณะเท่านั้น สมาชิกของคณะกรรมาธิการจะเตรียมงานด้านข้อมูล เอกสารเพื่อการอภิปรายในการประชุมงานของคณะกรรมาธิการจะครอบคลุมงานในหน้าที่ของแต่ละกระทรวง ในการประชุมของคณะกรรมาธิการจะไม่อนุญาตให้บุคคลภายนอก สื่อมวลชนเข้าฟัง และไม่รับฟังข้อคิดเห็นของบุคคลอื่นจะพูดในการอภิปรายในที่ประชุมรัฐสภาเท่านั้น ในการประชุมรัฐสภา ประชาชน สื่อมวลชน คณะทูตานุทูต ที่ได้รับเชิญเข้าร่วมฟังได้ สมาชิก

รัฐสภาจะนั่งเป็นกลุ่มตามเขตพื้นที่ที่ได้รับเลือกตั้งมา ไม่ได้นั่งเป็นกลุ่มตามพรรคคณะรัฐมนตรีก็จะนั่งรวมกลุ่มกับสมาชิกรัฐสภา

คณะกรรมการที่สำคัญ คือ Committee on Foreign Affairs and Constitution ซึ่งหัวหน้าพรรคการเมืองส่วนใหญ่จะเป็นสมาชิก และ The Finance Committee ซึ่งรับผิดชอบด้าน พ.ร.บ.งบประมาณ และภาษีต่าง ๆ

คณะรัฐมนตรี ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่าง ๆ อีก 17 กระทรวง รวมเป็น 18 คน ดังนี้

คณะรัฐมนตรีของนอร์เวย์

1. Prime Minister
2. Minister of Foreign Affairs
3. Minister of Cultural and Scientific Affairs
4. Minister of Environment
5. Minister of Industry
6. Minister of Petroleum and Energy
7. Minister of Development Cooperation
8. Minister of Trade and Shipping
9. Minister of Fisheries
10. Minister of Defence
11. Minister of Communication
12. Minister of Justice
13. Minister of Finance
14. Minister of Church and Education
15. Minister of Health and Social Affairs
16. Minister of Agriculture
17. Minister of Consumer Affairs and Government Administration
18. Minister of Local Government and Labour

สรุป ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะ

ประเทศนอร์เวย์เป็นประเทศที่มีพื้นที่กว้างขวาง แต่ความหนาแน่นของประชากรมีน้อย มีเศรษฐกิจมั่นคง การเมืองมีเสถียรภาพดี จึงขอสรุปลักษณะเด่นของการเมืองการปกครอง การบริหาร และการยุติธรรม ดังนี้

1. **เสถียรภาพทางการเมืองมั่นคง** เนื่องจากรัฐธรรมนูญไม่กำหนดให้มีการยุบสภา อายุของรัฐสภาจึงมีอายุครบ 4 ปี ตามกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลทำได้โดยการลาออกของคณะรัฐมนตรี นอกจากนี้การที่ไม่ต้องเลือกตั้งใหม่ หรือเลือกตั้งซ่อม เป็นการประหยัดงบประมาณของรัฐได้เป็นอย่างมาก การใช้ list ของผู้สมัครรับเลือกตั้งของพรรคที่ได้รับคะแนนเสียงถึงเกณฑ์ ทำให้ผู้สมัครในลำดับถัดไปทำหน้าที่เป็นสมาชิกรัฐสภาแทน ในกรณีที่สมาชิกในพรรคเดียวกันที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะรัฐมนตรี หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสมาชิกรัฐสภาได้ ทำให้สะดวกและประหยัดเวลา และงบประมาณ ระบบ Substitute Member นี้ จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก

2. **การแบ่งแยกฝ่ายบริหารออกจากฝ่ายนิติบัญญัติ** การที่กำหนดให้คณะรัฐมนตรีไม่ใช่มหาชิกรัฐสภาในเวลาเดียวกัน ทำให้รัฐสภาทำหน้าที่ควบคุมการบริหารของรัฐบาลได้อย่างเต็มที่ คณะรัฐมนตรีในฐานะผู้นำของกระทรวงต่าง ๆ จำเป็นต้องบริหารราชการให้เป็นไปตามนโยบายหรือแนวทางของรัฐสภา การแบ่งแยกอำนาจและหน้าที่อย่างชัดเจนเช่นนี้ ทำให้ฝ่ายนิติบัญญัติ คือ รัฐสภา และฝ่ายบริหาร คือ รัฐบาล ต่างก็ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่

3. **การดำเนินงานของรัฐสภา** มีการแบ่งกลุ่มสมาชิกรัฐสภาให้ทำหน้าที่เสมือนสภาผู้แทนและวุฒิสภา ช่วยให้มีการถ่วงดุลเรื่องต่าง ๆ อย่างละเอียดและรอบคอบ รวมทั้งเป็น

การถ่วงดุลย์อำนาจด้วย การกำหนดสมัยประชุมของรัฐสภาไว้เป็นระยะยาว คือ 9 เดือน ทำให้สภามีเวลาทำงานมาก และพิจารณาเรื่องต่าง ๆ โดยละเอียดถี่ถ้วน เรื่องและร่างกฎหมายที่สำคัญต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการก่อน ทำให้มีการศึกษา วิเคราะห์ และถ่วงดุล โดยคณะผู้มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ก่อนจะพิจารณาในที่ประชุมรัฐสภา เป็นเรื่องที่ดีและเหมาะสม ถือปฏิบัติกันในหลายประเทศ

4. **การกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง** สมัครับเลือกตั้งไว้เป็นผู้ที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งเป็นอายุที่บุคคลควรจะเรียนสำเร็จมัธยมปลายเป็นอย่างน้อย ทำให้ได้ผู้มีสิทธิออกเสียงมาก และน่าจะมีส่วนทำให้เปอร์เซ็นต์ของผู้ไปใช้สิทธิออกเสียงมากด้วย สำหรับคณะรัฐมนตรีนั้น การกำหนดให้รัฐมนตรีมาจากสมาชิกรัฐสภา หรือไม่กี่ได้ ทำให้สามารถเลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมสำหรับงานด้านนั้น ๆ ได้อย่างกว้างขวางขึ้น หลักการนี้มีถือปฏิบัติในหลายประเทศ

5. **การมีศาลปกครอง (Ombud)** ช่วยให้การพิจารณาข้อพิพาทระหว่างประชาชนกับข้าราชการ และระหว่างข้าราชการด้วยกัน เป็นไปได้สะดวกขึ้น ขณะนี้มีอยู่ 2 คณะ คือ คณะที่รับเรื่องของทหารหรือที่เกี่ยวข้องกับทหาร และคณะที่รับเรื่องเกี่ยวกับการบริหารราชการโดยทั่วไป

ลักษณะเด่นทางด้านการเมืองการปกครอง การบริหาร และการยุติธรรม ของประเทศนอร์เวย์ รวมทั้งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเหล่านี้ หากนำมาพิจารณาศึกษา เลือกสรรสิ่งที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศไทย และนำไปปรับใช้แล้ว ก็น่าจะเป็นประโยชน์ต่อระบบการเมืองการปกครอง การบริหาร และการยุติธรรม โดยส่วนรวมไม่น้อย

ใจเย็น ๆ จะลดขนาดองค์กร อย่างถูกต้องใจเย็น ๆ

สุภัทร เศรษฐ์

Time changes, managerial concept changes, No longer does the biggest organization mean the best. The bigger the organizations are, the loser they will be. Now, it is time of practical organizations. How can the organizations be shaped to the proper sizes without resistance Here are some suggestions that will bring the dream come true.

ไทย! ตอนนี้เขาส่งดาวเทียม Thai Com กันแล้วนะเพ้ ใจเย็นเป็นน้ำแข็งกว่าจะกลายเป็นไอ เพื่อหลายชั้นตอนเหลือเกิน อย่างนี้มีหวัง... เอ! แต่ลดขนาดองค์กร เป็นไงเธอ แล้วดีเธอ ใจไม่เข้าใจ หนูเอ๋ย จะบอกให้ ไม่รู้แล้วทำซิ่งไป อาจถูกเสียบก่อนถึงที่สุด น่านและนะ ลดขนาดองค์กรเนี่ย ถอดมาจาก Downsizing ไป ที่นี้คงกระจ่างละชิ เด็กยุคไทยคม เดี่ยวขอขยายอีกหน่อย ก็อยากบอกนี่ นะนะ คือว่าตะกอนนักองค์กรวิทยาทั้งหลายเชื่อเหลือเกินว่าองค์กรยิ่งบึกยิ่งเง็ง แสดงถึงศักยภาพ สถานภาพ กายภาพ เอ๊ะ! ด้วยรีเปลา เพราะมันเลยแข่งกันสร้างความบึก คือเพิ่มคน เพิ่มทุน จนเอาเธอหายไป ไม่สวย อู้ยอ้ออีกต่างหาก เห็นที่ต้องจับเข้า course ลดความอ้วน เสริมความงามซะแล้ว



ทำไมต้องลดขนาดองค์กรกันล่ะ?

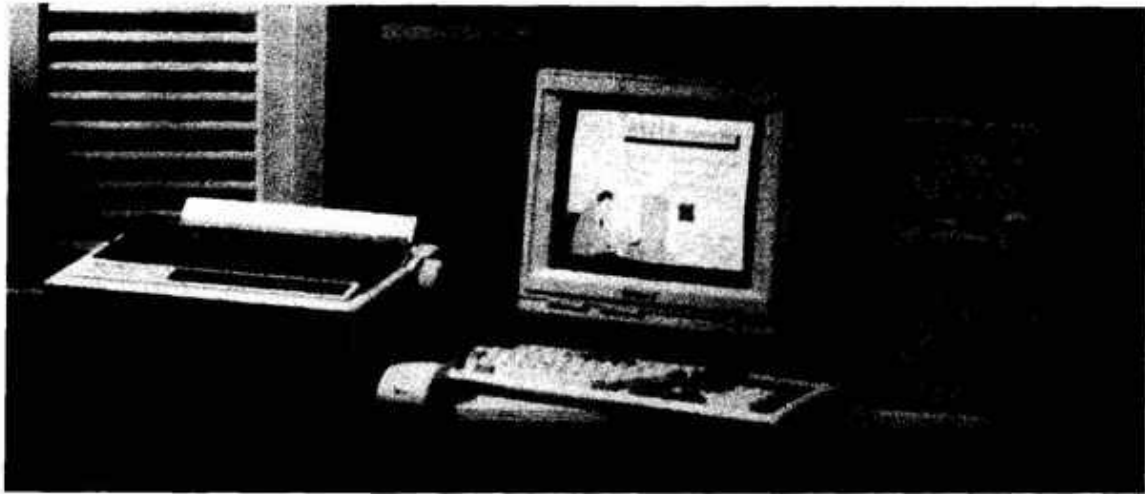
อ้าว! ก็อ้วนไม่สวยไง อย่างเป็นทางการหน่อย ก็คือว่า องค์กรที่ใหญ่ นั้น จะขาดความคล่องตัว ไม่อาจทำงานได้อย่างเลิศ เอ๊ย มีประสิทธิภาพ ยิ่งไงละ เอาตัวอย่างนะ องค์กรขนาดใหญ่ จะมีข้อขึ้นการบังคับบัญชา ยาว... การดำเนินการเรื่องอะไรก็ตาม กว่าที่จะผ่านหลุดมาได้ กระต่ายตัวจ้อยที่ไม่ผลอหลับไหล ก็แข่งลิ้วๆ ไปโลดป่วน หนึ่งละนะ การประสานงานก็ยุ่งมาก...จน "น" ที่คำว่า "งาน" เลื่อนไปกลายเป็น... คิดเองมั่งเด่ เหตุผลอีกประการ เป็นเหตุผลทางเศรษฐกิจ...น่านยังอ้วนยิ่งทานมาก เปลือง ไท่นจะค่าเงินเดือน ค่าสวัสดิการ ค่าอุปกรณ์ จุกจิกไปหมด ใจหามาเท่าไรถึงจะพอ

ทำถึงจะลดขนาดองค์กรได้ละ? การลดขนาดองค์กรต้องมีแผน

นั่นแน่ชักสนใจแล้วซี อย่างแรกเลยต้องวางหมากเกมส์นี้ก่อน ก็วางแผนแบบไม่ "นิ่ง (ing)" "นั่นแหละ ซึ่งแผนนั้นไม่ได้มุ่งที่แต่จะลดขนาดองค์กรอย่างเดียว ให้เหลือบมองแผนกลยุทธ์อื่นที่มาช่วย ทั้งส่งเสริม ลากดึงแล้วคำจุนให้การลดขนาดองค์กรเป็นไปได้ ที่สำคัญคือ

ควรคำนึงถึงระยะเวลาด้วย แล้วย่อยๆ ทำเป็นช่วงๆ ไป การตุ้ยดู แต่แผนด้านเดียว การ "ลด" ขนาดอาจเกินเลยเป็น "ล้ม" องค์กรได้ จากการสำรวจ New York City ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสมาคมการบริหารงานแห่งสหรัฐอเมริกา (American Management Association :AMA) พบว่า บริษัทที่วางแต่แผนการลดขนาดองค์กร มักพิจารณาแต่ตัวเลขที่จะลด ทำให้บริษัทนั้นประสบปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจต่ำมาก ความสามารถในการผลิตลดลง เพราะพนักงานหมดแรงขับให้อยากทำงานจนบริษัทต้องหันมาจูงใจ โดยเพิ่มค่าล่วงเวลา ค่าใช้จ่ายที่ควรลดจึงไม่ลดดั่งหวัง และมีบ่อยครั้งที่ คนที่ออกคือ ผู้ที่บริษัทไม่ต้องการให้ออก บางบริษัทถึงกับต้องจ้างกลับด้วยเงินที่สูงขึ้นไปอีก ดังที่บริษัท sea-land service





ซึ่งเป็นบริษัทเดินเรือสินค้า ในเมือง Liberty Corner มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ ได้ใช้เวลาวางแผนลดขนาดองค์กรนานถึง 9 เดือน และได้ข้อเสนอให้มีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานของทุกตำแหน่งใหม่หมด จากนั้นใช้ดุลพินิจคัดคนออกโดยใช้หลัก "ฐานศูนย์" หมายความว่า พนักงานทุกคนไม่ว่าดำรงตำแหน่งในระดับใด มีคะแนนเท่ากันหมดคือ 0 ทุกคนจึงมีสถานภาพเสี่ยงต่อการให้ออกเท่ากัน แล้วบริษัทจะคัดออกโดยดูจากความสามารถและทักษะที่เป็นที่ต้องการของบริษัท ผลคือสามารถลดคนออกได้จริง ค่าใช้จ่ายก็น้อยไปด้วย รายได้กำไรมีมากขึ้น แต่ในด้านมนุษยนิยม ขวัญของพนักงานไม่ดีเลย และมีไม่น้อยที่พนักงานที่บริษัทไม่ต้องการให้ออกต้องหลุดลอยไป

การวางแผนการลดขนาดองค์กรต้องมองไปถึงอนาคต

การลดขนาดองค์กรอย่างไม่แยแสอนาคต ทำให้บริษัทเสียฟอร์มมานานักต่อนักแล้ว อย่างเช่นบริษัท NYNEX ใน Write Plains นิวเจอร์ซีย์ ซึ่งเป็นบริษัทที่แยกตัวจาก AT&T ต้องการลดตำแหน่งลง 9,000 ตำแหน่งจาก 25,000 วิธีที่ใช้คือให้

สมัครใจออกเอง โดยใช้สิ่งล่อหลอกต่างๆ ทั้งปลอบทั้งขู่ เช่น ให้บำเหน็จตอบแทน ให้สิ่งจูงใจ เป็นต้น ผลคือ สามารถลดคนได้ตามเป้าหมายจริง แต่ต่อมาต้องไปร้องขอบรรจุกลับเป็นรายๆ ไป ก็คนที่ออกคือคนที่ไม่อยากให้ออกนี่ NYNEX เลยเปลี่ยนแนวใหม่ใช้การวางแผนแบบสองประสาน (Work place-management) คือ แทนที่จะให้ผู้บริหารระดับสูง ชี้มาว่าใครต้องออก ก็มาเป็นให้หัวหน้าทุกหน่วยซึ่งใกล้ชิดกับปัญหา และรู้ดีที่สุดว่าหน่วยของตน ณ ขณะนั้น และในอีกต่อๆ ไปภายใต้หน้าต้องการคนแบบไหนหรือไม่เอาแบบใด หัวหน้าหน่วยเหล่านี้จะมาร่วมกันดำเนินงานในเรื่องนี้แบบทีมงาน และเป็นทีมบริหารที่เรียกได้ว่าเปรียบพร้อมด้วยประสิทธิภาพและความรับผิดชอบ





จุดไหนที่จะลด พร้อมแจ้งเหตุผล แล้วประกาศให้ทราบทั่วกัน จากนั้นให้ตั้งทีมงานศึกษาจัดทำเป็นคุณลักษณะของงานที่บริษัทต้องการในอีก 2-3 ปีข้างหน้า ซึ่งผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยจะเอาวิศวกรของเขามาเทียบกับเกณฑ์อันนี้ แล้วแยกแยะเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่คงทำงานกับองค์กร (retained) กลุ่มที่ให้สมัครใจลาออก (eligible for Voluntary Severance) และกลุ่มที่เอาออก (at risk) ต่อมาให้บริษัททบทวนด้านกฎหมายและมนุษยนิยมในทุกระดับของบริษัท ทั้งในส่วนรวมของบริษัทและในแต่ละหน่วยการทำงาน ที่ถูกกฎหมาย ก็เพื่อกันไม่ให้มีปัญหาเลือกปฏิบัติ (EEO) ซึ่งในประเทศนี้ (USA) ถือว่าเป็นเรื่องใหญ่ ส่วนมนุษยนิยมเป็นตัวคุมให้กระบวนการดำเนินไปอย่างถูกต้องเป็นธรรมแก่ทุกคน แล้วแจ้งผลให้วิศวกรทราบถึงสถานภาพของพวกเขาตามผลการพิจารณาดังกล่าว รวมทั้งบอกให้ทราบกำหนดเวลาการให้ออกในกรณีที่ผู้นั้นถูกแจ้งคิ้อให้ให้ออก ซึ่งผู้ที่อยู่ในกลุ่มเอาออก & ให้สมัครใจออก เมื่อออกจะได้โบนัส & ค่าแนะนำไปทำงานที่อื่น ขณะที่กลุ่มที่คงทำงานได้ต่อไป ถ้าอยากออกจะไม่ได้รับสิทธิอันนั้น แปลว่าออกไปฟรี ๆ

การวางแผนลดขนาดองค์กรต้องนึกถึงวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรนี้ไม่ใช่จอมเฉพาะในขณะทีวางแผน หรือที่สืบทอดต่อ ๆ กันมา ให้เล็งเลยไปยังที่จะมีในอนาคตด้วย ยิ่งไงละ ยังจำเป็นต้องดูตัวอย่าง ที่บริษัท New York Telephone ซึ่งเต็มไปด้วยวิศวกร ต้องการลบวิศวกรออกเสีย 100 คน จากที่มี 500 วิธีที่ใช้เริ่มจากคิดตรงในแง่ธุรกิจของบริษัทที่เป็นทางการ เพื่อทราบว่



การวางแผนการลดขนาดองค์กรต้องให้น้ำหนัก ในแง่มนุษยธรรมเท่าเทียมกับแง่บริหารงาน

เพราะองค์การประกอบด้วยพนักงานที่เป็นมนุษย์ที่มีจิตใจความรู้สึก นึกคิด กิจใจ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ย่อมส่งแรงกระเทือนถึงการรับรู้ของพนักงาน หากตีความได้ว่าดี ปฏิกริยาที่สะท้อนมาจะต่างไปจากไม่ดี ดังเช่น การลดขนาดองค์กร เป็นเรื่องเปราะบาง และตีความได้ว่าไม่ดี การจัดการจึงต้องทำอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง การลดขนาดองค์กรของบริษัท Florida Power and Light ที่ไมอามี ใช้วิธีให้ทุกคนมีส่วนร่วมคือ ทุกคนจะเขียนคำบรรยายลักษณะงานในความรับผิดชอบของตน โดยคำนึงถึงความต้องการของงานในปัจจุบัน และอนาคต จากนั้นก็ใช้โปรแกรมการบรรจุแต่งตั้งจากภายใน หมายความว่า ให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นหลักซึ่งเป็นผู้เห็นภาพรวมของบริษัทพิจารณาว่า ผู้ที่ถูกลด ณ จุดหนึ่งในองค์กรจะเป็นผู้ที่ยอดเยี่ยมที่สุดเมื่อเอาไปวาง ณ จุด ไหนของบริษัท เท่ากับมีผลดีเป็น 2 ประการคือ สามารถรักษาขวัญของพนักงานบริษัท และบริษัทเองก็สามารถรักษาคนดีที่สุดไว้ได้

อีกอันหนึ่งคือ การลดขนาดองค์กรของ Fredley ในมลรัฐมินนิโซตา ซึ่งเป็นหน่วยบริการด้านสุขภาพที่ไม่หวังกำไร หน่วยงานนี้มีลักษณะพิเศษจุดหนึ่งคือมีสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวบีบให้ใช้หลักอาวุโสในการพิจารณาให้คนออก การวางแผนลดขนาดองค์กรของหน่วยงาน จึงใช้วิธี คือ เอาสหภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยร่วมกับที่ปรึกษาจากภายนอก แผนที่ออกมาของ Fredley มีลักษณะดังนี้คือ ให้จัดตั้งศูนย์การแลกเปลี่ยนระหว่างอาชีพและการบรรจุแต่งตั้งสร้างความเข้าใจกับพนักงาน กำหนดคุณสมบัติ

ของผู้ที่ถูกให้ออก และให้มีการจับคู่งานกับคน โดยพิจารณาพนักงานของหน่วยงานก่อน รวมทั้งนำวิธีการอื่นมาใช้ควบคู่กันไปคือ การเกษียณก่อนกำหนด และการไม่เปิดรับคนเพิ่มบางตำแหน่ง ผลดีลดคนได้อย่างแสนสุขสันต์ บรรเทาอาการเจ็บปวดให้เป็นแค่มดดำกัด

อย่างไรถึงจะดี "Reactive VS Proactive"

งพะ ใ้ Pro ๆ Re ๆ เนี่ยอะไรกันล่ะ ไม่รู้หรือกว่าอันไหนดีกว่าอันไหน เฉลย ทั้งคู่คือวิธีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ แต่ต่างกันที่อักษรตัวหน้า และวิธีดำเนินการ นาน ! Reactive เป็น การวางแผนเชิงปริมณ ดูว่าจะลดเงินหรือประหยัดค่าใช้จ่ายได้เท่าไร เพิ่มรายได้/กำไรเท่าไร เอาคนออกเท่าไร แล้วจบ ไม่ต้องดูอันใดที่เกี่ยวข้องรายรอบ แล้วลุยเลย ผลที่เห็นแจ้ง ๆ คือ ลดคนลงได้ในเวลาอันสั้น แต่ทานโทษมีผลข้างเคียงครบที่บ่อยคือ เอาคนผิดออก หมายความว่า คนที่ออกคือที่ไม่อยากให้ออก เลยต้องแอบ ๆ บรรจุกลับ

ส่วน Proactive ถึงจะ active เหมือนกัน แต่ไม่เหมือนกัน ไงกันหว่า Proactive จะไม่วางแผนตุ้ย ๆ มุ่งที่แต่จะลดคนอย่างเดียว การวางแผนแต่ละครั้ง จะคำนึงถึงสิ่งที่มีผลต่อแผนและสิ่งที่จะทำได้ ฉะนั้น การวางแผนกลยุทธ์แบบ Proactive จึงต้องทราบถึงมิติในมนุษย์ของผู้บริหารระดับสูงอันประกอบด้วย การวางแผนการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ แผนการดำเนินงานที่เอื้อต่อการบรรลุตามเป้าหมายขององค์การข้อตกลงร่วมของทุกคนว่าในอนาคต บริษัท/องค์กร จะประกอบกิจการใดบ้าง มีกิจการใดเป็นกิจการหลักและกิจการหลักนั้นมี 1 อย่าง หรือเกินกว่านั้น เป็นต้น ผลคือ เกิดดุลยภาพระหว่างคนและงานในองค์กร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนทราบ

และเข้าใจเรื่องต่างๆ ขององค์กรตน เกิดความรู้สึกตนเป็นผู้ว่าอนาคตของตน ไม่ว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่จะอยู่หรือจะไปจากองค์กรก็ตาม

ให้ออก แนวคิดที่เป็นพื้นฐานคือ การให้เกียรติ ซึ่งมีหลักดังนี้



งานการเจ้าหน้าที่กับการลดขนาดองค์กร

แน่นอนงานแบบนี้แหละ จะรอดพ้นน้ำมือพวกเราชาวบุคลากรทั้งหลาย จากที่อ่านมาทั้งหมด ดูเหมือนว่า พวกเราไม่เห็นต้องทำอะไรเลยอะไรๆ ก็เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารไปเสียหมด พวกนั้นนะแนวทาง ซึ่งจะผดงอย่างสวยงามด้วยมาดพระเอกไม่ได้เลย ถ้าไม่มีหน่วยสภาท คอย back อย่างพวกเรา เนอะคะ เนอะท่าน ผบ. เนอะ Joe Meisoner ได้เสนอวิธีการที่การเจ้าหน้าที่ จะช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในการ

1. พบปะกันเป็นส่วนตัว เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาของผู้ได้รับการพิจารณาให้ออกและผู้คนที่จะมาพบกับตัวเอง เพราะผู้ที่ถูกให้ออกนั้นต้องการทราบความจริงเกี่ยวกับเรื่องนี้จากผู้บังคับบัญชาเองมากกว่าจากใครที่ไม่รู้

2. คุยกันแบบสั้นๆ ตรง ประเด็น ไม่ต้องชักแม่น้ำมา เตี้ยวและ

3. กล่าวในเชิงเห็นใจ ให้ข้อเสนอที่จะช่วยเหลือ แต่อย่าให้ความหวังว่าจะมีทบทวนอีกเป็นอันขาด

4. อธิบายเหตุผลของการตัดสินใจ

5. ไม่ใช่อารมณ์

6. ให้ทำเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร โดยยกกับพนักงานว่าอันนี้เป็นเรื่องธุรกิจเจ้าค่ะ ไม่ใช่เด็ดหัวส่งสักกะหนอย ใจก็เป็นเพื่อนกัน ในส่วนของการเป็นเพื่อนก็จะพยายามหาทางช่วยกันไปแหละ

7. รักษาความรู้สึกที่ดีที่พนักงานพึงมีต่อบริษัท รวมทั้งทำให้เป็นการออกจากงานที่สง่างามและ

8. แจ้งผลการตัดสินใจเรื่องนี้ในลักษณะเป็นกลาง ๆ ห้ามใส่ใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เช่น พนักงานอื่น ๆ ลูกค้าบริษัท เป็นต้น

และแล้วทั้งหมดนี้ก็คงเป็นภาระกิจของผู้บังคับบัญชาอยู่ดี อย่าเพิ่งค้าน เพราะการเจ้าหน้าที่จะต้องป้อนคำแนะนำดี ๆ อย่างงี้ให้ผู้บังคับบัญชาโงะ ก็คอยเป็น back ให้ดีละเน้อ เราจะเป็นกำลังใจให้

ที่นี้มาดูกันดีกว่าว่าบทบาทหน้าฉากของการเจ้าหน้าที่ควรเป็นเช่นไร แรกเลยต้องรู้ว่าฐานะของการเจ้าหน้าที่ในองค์กรนั้น คืออยู่ตรงกลางคอยยึดโยงส่วนต่าง ๆ ในองค์กร

ให้คงเป็นองค์การ อย่างที่ภาษาทางการคือประสานงานไง ฉะนั้นสำหรับการลดขนาดนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงาน การเจ้าหน้าที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องในการสื่อให้พวกเขาได้รู้เข้าใจ ไม่ขวัญเสียจนเกินการ ในส่วนของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมข้อมูลแสดงแนวโน้มความเป็นไปได้ในการดำเนินการเรื่องนี้ และประการสุดท้าย แต่สำคัญนะจะบอกให้ต้องเป็นเหมือนพระอาจารย์ คอยให้คำปรึกษา ตอบคำถามต่าง ๆ ซึ่งรับรองได้ว่าต้องมีแน่ และหลายรูปแบบ เห็นไหมละ ว่าการเจ้าหน้าที่ไม่ใช่ผู้ชี้ว่าใครจะเป็นผู้ที่ถูกลด ใครก็จะมาโกรธไม่ได้ แต่จะเป็นผู้ดูอยู่ข้างหน้า แล้วคอยตกแต่งให้การดำเนินการอยู่ในกรอบ แล้วเป็นไปอย่างราบรื่นชะเอ็งเลย

ฯพณฯ ท่านชวน เจ้าชา แ่วว่าท่านก็สนใจจะลดขนาดของระบบราชการไทยเหมือนกัน ลองเหลือบแลวิธีการนี้ดูบ้าง แม้เป็นบทความจากคนกะจ้อยร้อย แต่ที่สำคัญ คือ จะลดองค์การให้สำเร็จลงได้ ต้องใจเย็น ๆ (เปล่า แซ่เหียนนา)

ดัดแปลงจาก Don't Rush Downsizing Plan, Plan, Plan ของ Samuel Greengard จาก Personnel Journal/November 1993



ปุจฉา-วิสัชนา

เรื่อง “จับปุใส่กระดิ่ง”

โดย จิระภา รัตนวิบูลย์ *

ปุจฉา-วิสัชนา เรื่อง “จับปุใส่กระดิ่ง” เป็นบทความทางวิชาการด้านการเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการพลเรือน ซึ่งข้าพเจ้าได้ร้อยกรองขึ้น โดยใช้หลักการเขียนในรูปลักษณะของ ปุจฉา (คำถาม) และ วิสัชนา (คำตอบ) ในส่วนที่เกี่ยวกับปุจฉา เป็นการตั้งปัญหาโดยเล่าเป็นนิทาน และในส่วนที่เป็นวิสัชนา เป็นการตอบคำถามโดยนำเข้าสู่หลักวิชาการ

เนื้อหาของบทความเรื่องนี้สรุปได้ว่า การทำงานต้องรู้จักคิดปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานยิ่งขึ้น และการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้วิธีเสริมสร้างและพัฒนา ได้ผลดีกว่าใช้วิธีบังคับ

ปุจฉา

โบราณกาลนานมา
ได้มากชรวดาสุ
เจ้าปุไม่อยู่นิ่ง
ชรวดาปวดหัวใจ
แต่ปุก็ยังดี
ชรวดาปัญญาไม่มี
เจ้าปุได้อาหาร
ชรวดา หายเหนื่อยแล้
ครานี้จะขอถาม
กระดิ่งและอาหาร
ชรวดาบริหาร
หากใครปัญญาไว

วิสัชนา

ถึงคราจะชานไซ
เป็นเรื่องบริหาร
กระดิ่ง ใบหนึ่งหรือ
ใบสองเป็นของโย
สองสิ่งที่กล่าวนี้
อาหารจานสำคัญ
คือ เครื่องผูกมัดใจ
เสริมสร้างและพัฒนา

ชรวดานาไปหาปุ
ใส่กระดิ่งจนเต็มใบ
พากันวิ่งหนีหลบไป
เพิ่มกระดิ่งใบดีดี
ทำชื้อบื้อยื้อแย่งหนี
อาหารล่อไม่ท้อแท้
ต่างสำราญทานอิมแปร์
เพราะรู้แก่ปรับปรุงงาน
ซึ่งข้อความ ในนิทาน
ที่เล่าชานคืออะไร
ปรับปรุงงานวิธีใด
โปรดช่วยไซให้ด้วยเอย

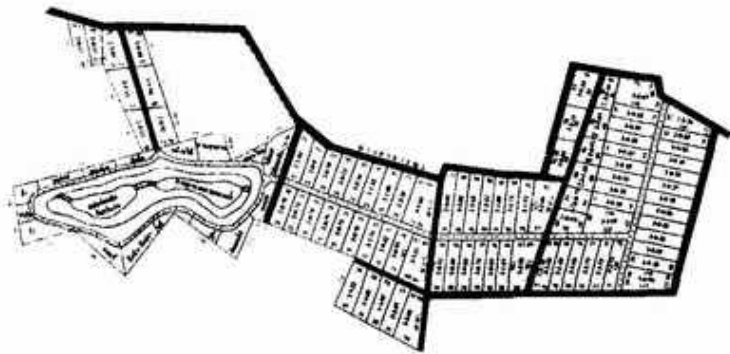
ให้เข้าใจ ในนิทาน
ในหน่วยงาน ไซอื่น ไกล
ที่แท้คือเรื่อง วินัย
ไซอื่น ไกล จรรยาบรรณ
เป็นเรื่องที่บังคับกัน
ที่ปุได้จากชรวดา
ดีกว่า ไซแต่อาญา
ช่วยชรวดา หายเหนื่อยเอย

* นิตกร 8 สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

ก่อไอเสีย

เทอร์โบ

นานที่ปิ่นที่จะ ได้มีโอกาส ไปรับประทานอาหารกลางวันนอกสำนักงาน
กลับมาถึงที่ทำงานราวบ่ายโมงครึ่ง ก็ปรากฏว่าเพื่อนเก่าเพื่อนแก่มารอพบอยู่แล้ว



เพื่อนคนนี้ ตั้งแต่จบการศึกษาชั้น
ปริญญาแล้ว ก็ไม่เคยได้พบกันอีกเลย เพียง
แต่ทราบว่าเพื่อนทำงานอยู่ต่างจังหวัด

หลังจากซักถามสารทุกข์สุขดิบกันแล้ว
เพื่อนก็แจ้งจุดมุ่งหมายที่เดินทางมาพบในครั้งนี้
โดยได้เล่าให้ฟังว่า ได้พบโฆษณาขาย
ที่ดินของบริษัทจัดสรรที่ดินบริษัทหนึ่งแถว
ฝั่งธนบุรี น่าสนใจเพราะราคาไม่แพงนักพอที่
จะผ่อนส่งได้ ประกอบกับบริษัทได้ประกาศว่า
บริษัทจัดสรรที่ดินแห่งนั้นจะจัดทำถนน ไฟฟ้า
และน้ำประปาให้

จึงได้ตกลงใจซื้อ โดยได้ไปจดจำนองที่สำนักงานทะเบียนที่ดินโดยถูกต้องตามกฎหมาย กับธนาคารที่มีชื่อแห่งหนึ่งซึ่งบริษัทจัดสรรที่ดินเป็นผู้ติดต่อให้กู้เงิน

ทั้งนี้ บริษัทจัดสรรที่ดินแจ้งว่า จะดำเนินการแบ่งแยกโฉนดให้ในภายหลัง

การดำเนินการดังกล่าวนี้ ได้กระทำตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533

เพื่อนได้ผ่อนส่งกับธนาคารทุกเดือนไม่ได้ขาดตกบกพร่อง

มีโอกาเข้าชมมากรุงเทพฯ ก็ติดต่อบริษัทจัดสรรที่ดินบริษัทนี้ทุกครั้ง ทั้งติดต่อด้วยตนเองหรือบางครั้งก็ติดต่อบริษัทโทรศัพท์ ทั้งนี้ เพื่อสอบถามความคืบหน้าเรื่องการแบ่งโฉนดที่ดิน

แต่คำตอบที่ได้รับจากบริษัทก็เหมือนกันทุกครั้ง คือ

โฉนดที่ดินยังแบ่งแยกไม่แล้วเสร็จ

ครั้งสุดท้ายที่ไปติดต่อบริษัทจัดสรรที่ดินแห่งนี้ ก็ปรากฏว่าขณะนี้เป็นที่ทำงานของบริษัทอื่น

สอบถามได้ความว่า บริษัทจัดสรรที่ดินเดิมได้ย้ายไปอยู่แถวเขตมีนบุรี โดยได้เปลี่ยนชื่อบริษัทใหม่เรียบร้อยแล้ว แต่ก็ยังจัดสรรที่ดินเช่นเคย

ไปดูที่ของตนเองก็ปรากฏว่าสิ่งที่บริษัทได้ทำไว้ก็คือสิ่งที่ได้เห็นในวันแรกก่อนที่จะตัดสินใจซื้อที่ดิน ก็คือคันดินซึ่งโกยขึ้นมาทำเป็นถนน ส่วนน้ำประปาและไฟฟ้าที่บริษัทโฆษณาเอาไว้วันนั้น บริษัทไม่ได้ดำเนินการใดๆ ทั้งสิ้น

เพื่อนไม่ทราบจะให้ใครช่วยเหลือได้ จึงได้ตัดสินใจมาหา “เทอร์โบ” เพื่อว่าจะมีเพื่อนฝูงซึ่งทำงานที่กรมที่ดินบ้าง ก็ขอให้ช่วยสอบถาม

ด้วยว่า เมื่อโฉนดจะแล้วเสร็จ และจะติดต่อขอรับโฉนดได้อย่างไร

บังเอิญ “เทอร์โบ” มีเพื่อนฝูงซึ่งทำงานอยู่ที่กรมที่ดิน จึงไม่ลังเลที่จะรับปากเพื่อน

เพื่อนฝูงที่กรมที่ดินก็ดีเหลือหลาย จัดการค้นหาให้รวดเร็วจนคาดไม่ถึง

เขาบอกว่า กรมที่ดินได้จัดการเรื่องแบ่งแยกโฉนดให้แล้วเสร็จตั้งแต่ พ.ศ. 2535

พร้อมทั้งแนะนำวิธีที่จะรับโฉนดให้เสร็จ

คาดว่าบ้านนี้เพื่อนคงรับโฉนดไปเรียบร้อยแล้ว เพราะหากมีปัญหา ก็คงติดต่อกัน

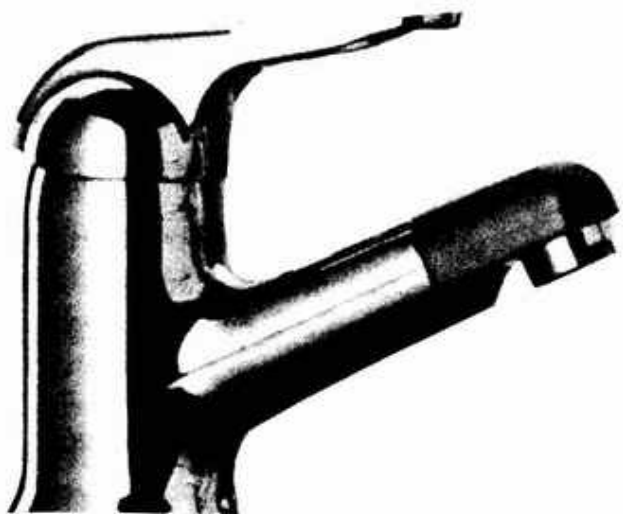
สิ่งที่ “เทอร์โบ” ติดใจก็คือ บริษัทจัดสรรที่ดินแบบนี้ เขาทำได้อย่างไร

เพราะเท่าที่ทราบนั้น คณะปฏิวัติสมัยจอมพล ถนอม กิตติขจร ได้มีประกาศคณะปฏิวัติเกี่ยวกับการจัดสรรที่ดิน

บังคับให้บริษัทที่จัดสรรที่ดิน จัดทำถนน น้ำประปา ไฟฟ้า รวมทั้งสาธารณูปโภคให้พร้อม

หลังจากได้ไปเปิดอ่านประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 286 ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2515 ก็ปรากฏว่า ความเข้าใจ

ของ “เทอร์โบ” ถูกต้อง



เพราะประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการควบคุมการจัดสรรที่ดิน คณะกรรมการคณะนี้ ประกอบด้วยปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน อธิบดีกรมที่ดินเป็นรองประธาน ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนสำนักผังเมือง เป็นกรรมการ ผู้แทนกรมที่ดิน เป็นกรรมการและเลขานุการ และกรรมการอื่นอีกไม่เกินห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง

คณะกรรมการนี้มีอำนาจหน้าที่ควบคุมการจัดสรรที่ดิน โดย

(1) การวางข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดสรรที่ดิน

(2) การพิจารณาคำขออนุญาต และการออกหรือโอนใบอนุญาตให้จัดสรรที่ดิน

(3) การตรวจสอบและการจัดสรรที่ดินเพื่อให้การได้ดำเนินไปตามที่ได้ออกใบอนุญาต

(4) การเรียกผู้จัดสรรที่ดินหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือสั่งให้บุคคลดังกล่าวส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็น ทั้งนี้ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด

คณะกรรมการควบคุมการจัดสรรที่ดิน ก็ได้วางข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดสรรที่ดินขึ้น ซึ่งได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมตลอดมา ฉบับสุดท้ายคือ พ.ศ. 2535 ในข้อกำหนดนี้จัดทำหลักเกณฑ์ไว้เป็นเรื่องเป็นหมวด ซึ่งประกอบด้วย

- หลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนผังโครงการ และวิธีการในการจัดสรรที่ดิน
- โครงการและวิธีการในการจัดสรรที่ดิน
- ขนาดและเนื้อที่ในการจัดสรร

- ระบบและมาตรฐานของถนนและทางเท้า

- ระบบการระบายน้ำ

- ระบบการบำบัดน้ำเสีย

- ระบบไฟฟ้า

- ระบบประปา

- ระบบโทรศัพท์

- สาธารณูปโภคและบริการสาธารณะ

ตามที่จำเป็น



กล่าวโดยสรุปก็คือ ในทางทฤษฎี หากประชาชนจะซื้อที่ดินจัดสรร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 จากบริษัทต่าง ๆ เป็นอันหมดกังวล ทั้งเรื่อง โฉนดและเรื่องสาธารณูปโภคต่าง ๆ แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าล้มเหลว

ล้มเหลวเพราะกรรมที่ดิน ซึ่งมีกองควบคุม
ธุรกิจที่ดิน รับผิดชอบในเรื่องนี้อยู่ ละเลยไม่
ควบคุมดูแล หรือมีนอกมีในกับบริษัทขายที่ดิน
ใช่หรือไม่

เปล่าเลย กลับตรงกับข้าม เพราะได้
พูดคุยกับเจ้าหน้าที่กองควบคุมธุรกิจที่ดิน กรรม
ที่ดิน ผู้รับผิดชอบในเรื่องนี้แล้ว เจ้าหน้าที่
ก็อึดอัด

อึดอัดเพราะบริษัทจัดสรรที่ดินหลักเลียง
ที่จะไม่ปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติ
ฉบับที่ 286

**เป็นการหลักเลียงที่ถูกต้องตาม
กฎหมาย**

เพราะประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้
มีจุดไหว อย่างน้อย 2 ประการ

ประการแรกก็คือ คำจำกัดความของ
“การจัดสรรที่ดิน” ตามประกาศของคณะปฏิวัติ
ฉบับที่ 286 นั้น หมายความว่า การจัดจำหน่าย
ที่ดินติดต่อกันเป็นแปลงย่อย มีจำนวนตั้งแต่
สิบแปลงขึ้นไป...

ดังนั้น การจัดสรรที่ดินซึ่งไม่เกิน 10 แปลง
จึงไม่ต้องขออนุญาตคณะกรรมการการจัดสรร
ที่ดิน และไม่ต้องดำเนินการตามข้อกำหนด
เกี่ยวกับการจัดสรรที่ดิน

บริษัทจัดสรรที่ดินจึงใช้จุดไหวนี้จัดสรร
ที่ดินได้โดยไม่ต้องมีกฎหมายควบคุม

โดยกรรมที่ดินก็ทำอะไรไม่ได้

วิธีการก็คือการตัดโฉนดแบ่งขายทีละ
ไม่เกิน 10 แปลง

จะเป็น 8 แปลง หรือ 9 แปลง ก็ได้

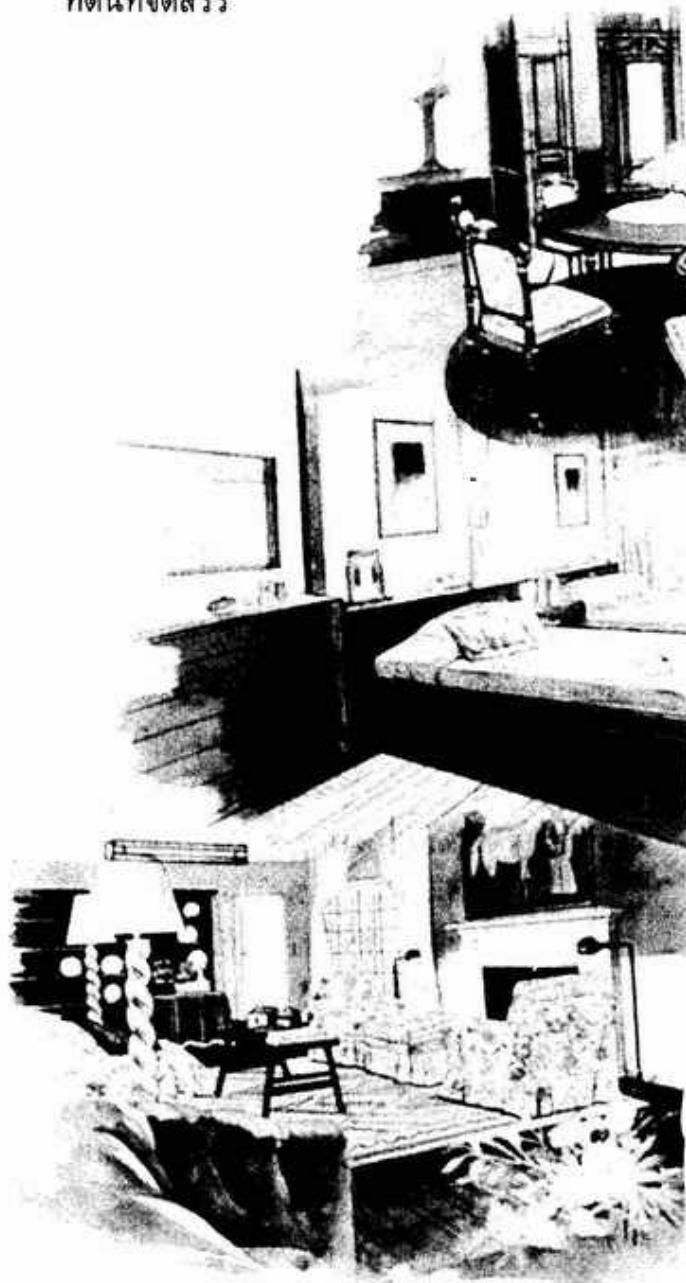
การจะแก้ไขประกาศของคณะปฏิวัติ
ฉบับที่ 286 ให้ครอบคลุมถึงการแบ่งขายที่ดิน
น้อยกว่า 10 แปลง “เทอร์โบ” ก็ไม่เห็นด้วย

เพราะหากประชาชนซึ่งมีที่ดินแปลงน้อย
จะแบ่งขายบ้าง

จะต้องขออนุญาตคณะกรรมการการ
จัดสรรที่ดิน และจะต้องดำเนินการตามข้อ
กำหนดเกี่ยวกับการจัดสรรที่ดิน ก็จะเป็น
เรื่องใหญ่

วิธีแก้ไขอย่างอื่น ก็น่าจะมี
ที่ “เทอร์โบ” คิดได้ก็คือ

อาศัยธนาคารที่ให้กู้เงินเพื่อรับจำนอง
ที่ดินที่จัดสรร



โดยกรมที่ดินขอความร่วมมือธนาคารแห่งประเทศไทย ให้ออกระเบียบหรือข้อกำหนดไม่ให้ธนาคารพาณิชย์ให้กู้เงินเพื่อซื้อที่ดินจัดสรรจากบริษัทจัดสรรที่ดินซึ่งหลีกเลี่ยงกฎหมายการจัดสรรที่ดิน

เพราะธนาคารทราบว่าที่ดินที่รับจำนองนั้น เป็นที่ดินซึ่งบริษัทจัดสรรที่ดินแบ่งขายหรือเป็นการแบ่งขายรายย่อย

ทั้งนี้ เพราะที่ดินซึ่งบริษัทจัดสรรที่ดินแบ่งขายนั้น จะต้องนำโครงการทั้งหมด ซึ่งมีจำนวนแปลงที่ดินที่จะจัดสรรทั้งหมดรวมอยู่ด้วยไปให้ธนาคารพิจารณารวมทั้งตีราคาเสียก่อน

หากดำเนินการตามวิธีนี้ได้ ก็อาจจะช่วยประชาชนได้

แต่อาจจะมีคำถามว่า แล้วประชาชนที่ซื้อเงินสด จะช่วยได้อย่างไร

คำตอบก็คือ ประชาชนที่ซื้อเงินสดนั้น ไม่ค่อยเดือดร้อนในเรื่องนี้ จึงขอให้รับผิดชอบเองบ้าง

จุดโหว่ประการที่สองก็คือ โทษและค่าปรับประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 286 ได้กำหนดโทษและค่าปรับไว้วันน้อยและถูกเหลือเกิน การไม่ปฏิบัติตามมีโทษจำคุกสูงสุดไม่เกินหนึ่งปี และปรับสูงสุดไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ถูกกว่าค่าโฆษณาตามกฎหมาย

จึงควรที่จะได้มีการแก้ไขประกาศคณะปฏิวัติในเรื่องโทษและค่าปรับให้สูงขึ้น

ให้สมกับค่าของเงินที่เปลี่ยนแปลงไปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 จนถึงปัจจุบัน

ที่จริงค่าปรับนี้ไม่น่าจะบัญญัติไว้ในกฎหมาย เพราะไม่อาจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้มากนัก

น่าจะอยู่ในกฎกระทรวงมากกว่า

ก็ขอฝากกรมที่ดินรับข้อเสนอแนะทั้งสองนี้ไว้พิจารณาตามแต่จะเห็นสมควรด้วย

ที่จริง หากประชาชนได้ทราบเรื่องการจัดสรรที่ดินอย่างทั่วถึง รวมทั้งแหล่งที่จะตรวจสอบว่าบริษัทจัดสรรที่ดินนั้น เป็นบริษัทจัดสรรที่ดินที่ได้รับอนุญาตให้จัดสรรที่ดินโดยถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่

บริษัทที่ไม่ดำเนินการตามกฎหมายหรือหลีกเลี่ยงกฎหมาย ก็ไม่อาจหลอกหลวงประชาชนได้ และแม้ว่ากรมที่ดินได้ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบแล้วก็ตาม

แต่ก็ยังไม่สม่ำเสมอและทั่วถึง

จึงอยากจะฝากให้กรมที่ดินได้ช่วยประชาสัมพันธ์ในเรื่องนี้ให้มากยิ่งขึ้น

ก็ขอถือโอกาสนี้ช่วยประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกันเลยว่า อาจสอบถามเรื่องนี้ได้ที่สำนักงานที่ดินเขต หรือสำนักงานที่ดินจังหวัดทุกจังหวัด

หรือที่กองควบคุมธุรกิจที่ดิน กรมที่ดิน โทร. 222-6824 และ 222-3271

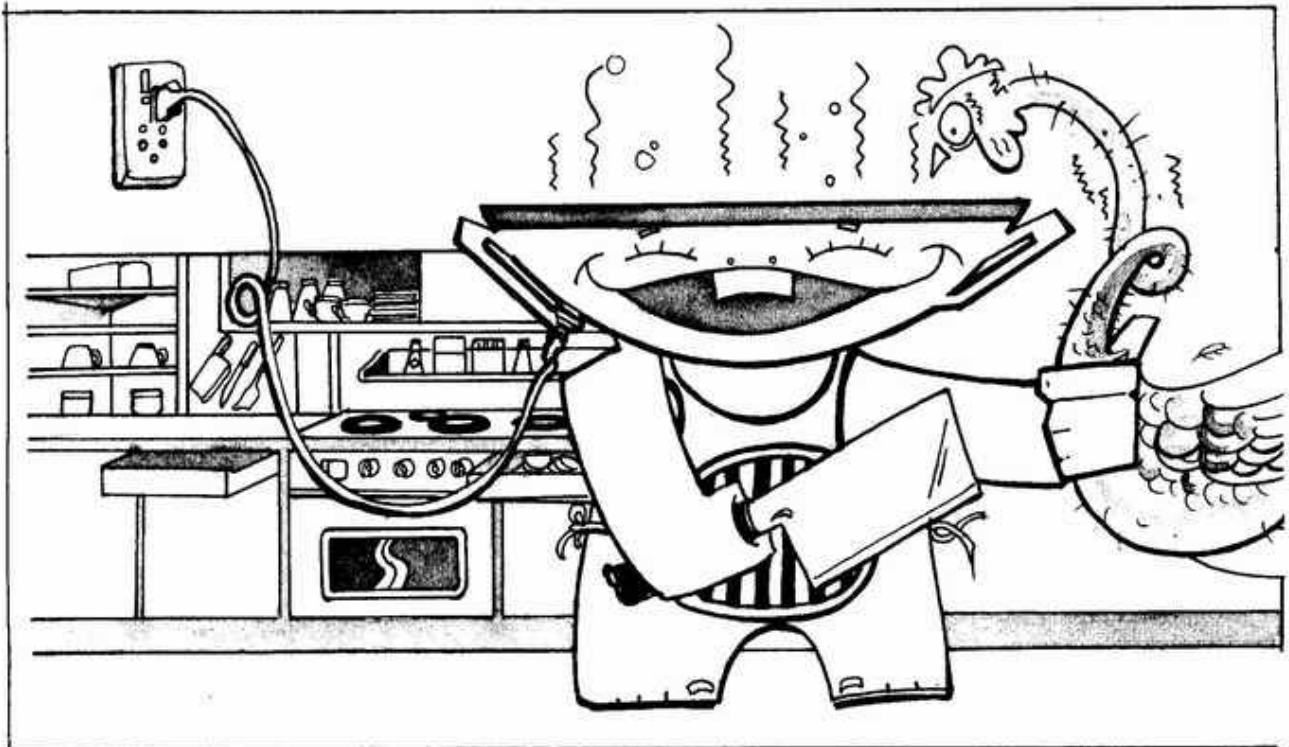
ข้อเขียนนี้คงไม่สมบูรณ์ หากจะไม่ได้กล่าวถึงเจ้าหน้าที่ของกองควบคุมธุรกิจที่ดิน กรมที่ดิน ที่ได้ชี้แจงและตอบคำถามของ “เทอร์โบ” อย่างมีน้ำใจไมตรีเป็นอย่างดี

ครับ ก็ขอขอบคุณอีกครั้งหนึ่ง และขอฝากชมมา ณ โอกาสนี้ด้วย



อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตริกรณาสวัสดิ์



ชิงเจียยู่อี ชิงนี่ฮวดไช้ ครุขจินผ่านไป Valentine ผ่านมา “ประเทศไทยเรานั้น
รับวัฒนธรรมของชาติต่าง ๆ ได้ทุกรูปแบบ แล้วนำมาพัฒนาเสียจนประเทศเจ้าของตำรับวัฒนธรรม
แทบจะจำรูปร่างหน้าตาของเดิมไม่ได้เลยก็มี เช่น Pizza สุกี้ยากี้ เป็นต้น เอาละครั้งนี้ก็ได้เสาะหา
เรื่องหลับ ๆ ลิม ๆ กสิ่น ๆ คาย ๆ (พิสูจน์อักษรให้ตี ๆ หน่อยนะครับ...แยะ ๆ อี ๆ) และของใช้แล้ว
ตลอดจนลอกขายและตั้งโรงพิมพ์แสดมปีแข่งกับรัฐบาล มาฝากเพื่อเตือนสติกันอีกเช่นเคย.....
เชิญเร่เข้ามาจับจองที่นั่งได้เลยนะครับ.....”

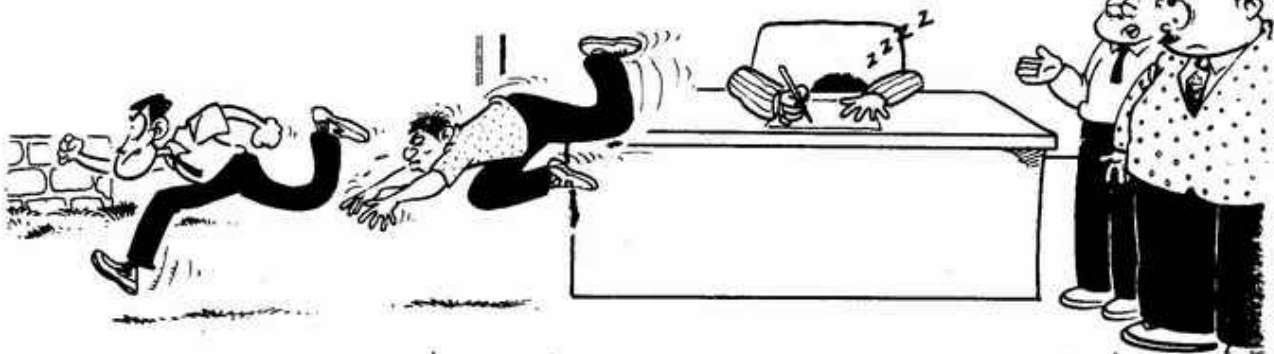
ลาบอบ



เย็นวันหนึ่งนายเมมาได้เสพสุรากับเพื่อนฝูงจนเมาแล้วหลับไหลไปตลอดคืน รุ่งขึ้นนายเมไม่สามารถลุกขึ้นไปทำงานตามปกติได้เป็นเวลา 2 วัน พอวันที่สามเมื่อมาทำงานนายเมจึงยื่นใบลาขออนุญาตลาป่วย 2 วัน ผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วทราบว่า นายเมไม่ได้ป่วยจริง ที่มาทำงานไม่ได้เป็นเพราะเมานอนไม่รู้เรื่องรู้ราวอันใดต่างหากเล่า ผู้บังคับบัญชาก็ไม่อนุญาตการลา การกระทำของนายเม

เป็นความผิดวินัยฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ละทิ้งหน้าที่ราชการและประพฤติชั่วตามมาตรา 73 มาตรา 75 และมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 10% 2 เดือน (38/2532/32)..... สุราแปลว่าเหล้า เสพเบา ๆ สุขภาพกระฉับกระเฉงดี หากเสพหนัก ๆ มากเกินพอดีอาจพาชีวิตไปบ่ อย่ามาร้องทีหลังว่า “กูไม่รู้ กูเมา” นะจะบอกให้.....

หลับเวย



ณ ท่าอากาศยานแห่งหนึ่ง นายหมูได้รับมอบหมายให้อยู่เวยฝ่ายตรวจผู้โดยสารขาเข้าปรากฏว่านายหมูนอนหลับเป็นเหตุให้นายแหลมผู้โดยสารขาเข้าซึ่งเดินทางเข้ามาเมื่อคืนวานและฝากกระเป๋าบรรจุสิ่งของที่ต้องชำระค่า

ภาษีอากรจำนวน 1 กระเป๋ ไว้ที่ฝ่ายตรวจผู้โดยสารขาเข้านั้นเองได้แอบเข้ามาลักเอากระเป๋าดังกล่าวออกไปโดยมิได้ชำระค่าภาษีอากร แต่เจ้าหน้าที่ศุลกากรฝ่ายอื่นจับกุมตัวไว้ได้พร้อมของกลางเสียก่อน การกระทำของ

นายหมูเป็นความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายระเบียบของทางราชการด้วยความอดสาหะเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 68 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 10% 2 เดือน

(37/2532/20)..... การนอนหลับเป็นการเสพสุขที่ดีที่สุด แต่ต้องถูกเวลาและสถานที่ด้วยนะ อย่าให้เป็นเช่นกรณีนี้ เพราะว่าเป็นการหาความสุขบนทุกข์ 2 ชั้น ที่เดียว..... จำเอาไว้ว่าจะ.....

สัมภาษณ์



นางสาวสัมจิตต์ได้จัดทำงานเดือนและใบสำคัญคู่จ่ายของหน่วยงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว กำลังจัดเตรียมที่จะส่งไปยัง สตง. ปรากฏว่าในช่วงเวลาดังกล่าวนางสาวสัมจิตต์กำลังเตรียมงานแต่งงานทำให้พัลวันพัลแกยุ่งเหยิงจนหลงลืมมิได้จัดส่งงบเดือนและใบสำคัญคู่จ่ายดังกล่าวภายในกำหนดเวลา เป็นเหตุให้ล่าช้าถึง 2 เดือน การกระทำของนางสาวสัมจิตต์เป็นความผิดวินัย

ฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา 68 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (37/2532/12)..... เรื่องนี้น่าเห็นใจนะ ใครไม่เคยแต่งงานก็ไม่รู้หรอกว่ามันมีภาระมากมายแค่ไหน จริงไหมครับ.....ฮิ...ฮิ...ฮิ...

ไม่ลืมแต่ช้าหน่อย

นายอ่อนล้ำมีอาการป่วยเป็นโรคหลอดเลือดหัวใจตีบ และได้หยุดราชการไป 2 ช่วงคือช่วงแรก 15 วัน และช่วงที่สอง 32 วัน เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการแต่ละช่วงกลับมิได้ยื่นใบลาทันที แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะได้สอบถามและแนะนำให้ยื่นใบลาตามระเบียบก็ตาม นายอ่อนล้ำปล่อยเวลาล่วงเลยไปเกือบสัปดาห์ จึงได้ยื่นใบลาพร้อมใบรับรองแพทย์ที่ให้หยุดพักรักษาตัว 47 วัน ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้ว

เชื่อว่านายอ่อนล้ำป่วยจริงจึงอนุญาตการลาครั้งนี้ แต่อย่างไรก็ตาม การที่นายอ่อนล้ำยื่นใบลาป่วยล่าช้าเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการตามมาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (37/2532/28)..... ป่วยก็ป่วยจริง แต่ทำเป็นหยิ่งเสียจนมีเรื่องไม่เป็นเรื่องเช่นนี้เกิดขึ้น แฮ่ ๆ ๆ



อัยการเป็นโจทก์ฟ้องนายเหลืองเป็นจำเลยคดีอาญา ศาลพิพากษาจำคุก 4 ปี 2 เดือน นางยาจิตซึ่งทำหน้าที่ออกหมายจำคุกได้ออกหมายจำคุกระหว่างอุทธรณ์ฎีกา (หมายเหลือง) ในวันนั้นเอง ต่อมาคดีถึงที่สุด และจะต้องออกหมายจำคุกคดีถึงที่สุดอีกครั้ง แต่นางยาจิตได้หมายเหตุไว้ในบัญชีคุมว่า โจทก์อุทธรณ์ (ทั้งที่ไม่มีอุทธรณ์) หลังจากนั้นอีกประมาณ 2 ปี เรือนจำจังหวัดได้ส่งคำร้องของนายเหลืองเพื่อขอฟังคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ ศาลจึงได้ตรวจสอบคดีนี้แล้วทราบว่าคดีไม่มีการอุทธรณ์ และไม่มีการออกหมายจำคุกเมื่อคดีถึงที่สุดด้วย ศาลจึงได้ออกหมายจำคุกให้เป็นเหตุให้จำเลยไม่ได้รับการอภัยโทษ แต่ศาลก็ได้ดำเนินการยื่นเรื่องเสนอขอให้จำเลยได้รับ

สิทธิอภัยโทษเรียบร้อยแล้ว สาเหตุของกรณีนี้เกิดขึ้นเพราะนางยาจิตเจ็บป่วยต้องลาราชการไปรักษาตัวเป็นช่วง ๆ ประกอบกับบิดาก็เจ็บป่วยลงจนเสียชีวิตอีกด้วย ทำให้เกิดความพลั้งเผลอหลงลืมจนเกิดเหตุเช่นนี้ขึ้น การกระทำของนางยาจิตเป็นความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ และไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการตามมาตรา 68 และมาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (37/2532/21) และทางราชการก็ได้ช่วยเหลือเยียวยาให้แล้ว...../

พิมพ์แสดมปีปลอม

นายหวังรวยได้พิมพ์แสดมปีสุราปลอม โดยมีแม่พิมพ์แสดมปีอยู่ในความครอบครอง เจ้าหน้าที่ตำรวจได้จับกุมตัวนายหวังรวยพร้อมแสดมปีสุราปลอมและแม่พิมพ์อันเป็นเครื่องมือปลอมแสดมปีด้วยไปดำเนินคดีอาญา ที่สุดศาลพิพากษาลงโทษจำคุกมีกำหนด 5 เดือน อ.ก.พ.กระทรวงฯ พิจารณาแล้วมีมติลงโทษ

ให้ออกจากราชการฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา 81 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือให้ออกจากราชการ (38/2532/33) เล่นพิมพ์แข่งกับทางราชการเลยนะ.....ฝีมือแน่นกว่าจริงหรือ.....



เพลงคำคืน

ในการจัดพิมพ์เอกสารต่าง ๆ นายเหลา จะจัดทำเพลงแบบพิมพ์ส่งให้นายหลวมที่ฝ่าย โรงพิมพ์ดำเนินการจัดพิมพ์ เสร็จแล้วฝ่าย โรงพิมพ์จะต้องนำเพลงแบบพิมพ์ที่ใช้แล้ว ส่งคืนฝ่ายจัดทำเก็บรักษา หากเพลงชำรุด หรือใช้งานไม่ได้ต่อไปแล้ว ก็จะส่งเข้าคลังพัสดุ เพื่อประมูลขายและเมื่อจัดพิมพ์เสร็จแล้ว นาย หลวมใช้ให้เจ้าหน้าที่ของโรงพิมพ์ขนเพลง แบบพิมพ์ที่ใช้งานแล้ว มากองสะสมไว้ใน บริเวณที่ทำงานของนายเหลา โดยมีได้มีการ จัดทำบัญชีรับ-ส่ง ไว้เป็นหลักฐานแต่อย่างใด อีกทั้งนายเหลาเองก็ได้สั่งให้เจ้าหน้าที่ตรวจ นับเพลงแบบพิมพ์ที่ทางโรงพิมพ์ส่งคืนอีกด้วย ภายหลังจากนายหลวมได้ร้องเรียนต่อทางราชการ ว่าเพลงแบบพิมพ์ที่ใช้แล้วสูญหายไปโดยกล่าวหาว่านายเหลามีส่วนรู้เห็นในเรื่องนี้

คณะกรรมการสอบสวนแล้ว พยาน หลักฐานไม่พอรับฟังว่านายเหลาฯ กระทำผิด ตามที่ร้องเรียน คงได้ข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น และเพลงแบบพิมพ์ที่สูญหายไป (ตรวจสอบ ย้อนหลัง 10 ปี) คิดเป็นเงิน 20,000 บาทเศษ ก็ได้มีการชดใช้ให้แก่ทางราชการเรียบร้อยแล้ว การกระทำของนายเหลาและนายหลวมเป็น ความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎหมายระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของ ทางราชการตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษ ที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์นายเหลา ส่วนนายหลวม เพียงกระทำความผิดครั้งแรก จึงให้ว่ากล่าวตักเตือน (37/2532/3)..... นี้ คือโทษของความซื่อเกียจ ไม่ใส่ใจกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวเลยสักนิด หาก รักความเป็นระเบียบสักหน่อย ก็จะไม่ต้องเจอ อย่างนี้หรอกนะ.....





เช่าซื้อมิใช่เช่าขาย

นายเหลียมได้นำรถยนต์ปีค้อฟ 1 คัน ซึ่งอยู่ระหว่างเช่าซื้อไปหลอกขายให้กับนายชื่อ ราคา 150,000 บาท ต่อมานายชื่อได้ทวงถาม เกี่ยวกับการโอนทะเบียนรถ นายเหลียมก็ ป้ายเบี่ยงเรื่อยมาและไม่ยอมคืนเงินให้ จนกระทั่งนายชื่อได้แจ้งความต่อตำรวจว่านาย เหลียมฉ้อโกง เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงจับกุมตัว นายเหลียมมาสอบสวน และนายเหลียมให้ การรับสารภาพประกอบกับได้ซัดใช้ค่าเสียหาย ให้กับนายชื่อแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงให้นาย

เหลียมประกันตัวไป ภายหลังจากพนักงานอัยการ มีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องแล้ว การกระทำของ นายเหลียมเป็นความผิดวินัยฐานกระทำการ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง หน้าที่ราชการของตนตามมาตรา 81 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (35/ 2532/04).....เช่าซื้อ = เช่า + ซื้อ มิใช่ เช่า + ขาย การโอนทะเบียนรถจึงเกิดขึ้นไม่ได้ในขณะนั้น..... จึงขอเตือนเพื่อน ๆ ด้วยประการฉะนี้.....

ยึดก่อนเนือ...

นายเซ็งได้เดินทางไปปรับเงินค่าซ่อมรถ จักรยานยนต์ จำนวน 8,000 บาท และค่า เบี้ยเลี้ยงของเจ้าหน้าที่รวม 12,000 บาท จาก จังหวัดแล้วยังมิได้นำเข้าบัญชีของทางราชการ โดยเก็บไว้กับตัว รุ่งขึ้นนายเซ็งได้ขับรถยนต์ ส่วนตัวชนกับรถจักรยานยนต์เป็นเหตุให้คนตาย นายเซ็งจึงได้นำเงินที่เบิกมาดังกล่าวไปจ่าย เป็นค่าทำศพและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จนกระทั่ง อีกประมาณ 2 อาทิตย์ นายเซ็งจึงนำเงินจำนวน 8,000 บาท มามอบให้เจ้าหน้าที่และแจ้งแก่ ผู้มีสิทธิรับเงินเบี่ยเลี้ยงว่า ขอเลื่อนจ่ายออกไปอีกเล็กน้อย ซึ่งก็ได้รับความเห็นใจ และก็ได้จ่ายให้เรียบร้อยแล้ว การกระทำของนายเซ็ง เป็นความผิดฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ตามกฎหมายระเบียบของทางราชการและไม่ถือ และปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียม ของทางราชการตามมาตรา 68 และมาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (37/ 2532/05).....เรื่องนี้หวาดเสียวมากเพราะว่า เจียดเข้าไปใกล้ปากเหวมมากจริง ๆ และเสี่ยง ต่อการทุจริตต่อหน้าที่มากจึงขอเตือนเพื่อน ๆ ข้าราชการไว้ อย่าเลียนแบบดาราเลยนะ...





แบตเตอร์กำพืด

นายแข็งเห็นแบตเตอร์ของทางราชการ เสียอยู่ 4 ลูก จึงสั่งนายอ่อนและนายอ่วมผู้ได้ บังคับบัญชานำไปซ่อมที่ร้านต่อหลงนำ โดย นายแข็งมีจดหมายถึงเจ้าของร้านช่วยซ่อมให้แล้ว จะเบิกเงินให้ หลังจากซ่อมเสร็จแล้ว นายอ่อน ได้เซ็นชื่อรับแบตเตอร์ และนายอ่วมเซ็นชื่อ รับสายและขั้วแบตเตอร์ไปใช้งาน แต่นายแข็ง ก็มีได้ทำการเบิกเงินค่าซ่อมแบตเตอร์ และ ค่าสายและขั้วแบตเตอร์ให้กับร้านซ่อมแต่ อย่างไม่ใด จนกระทั่งเจ้าของร้านร้องเรียนขอ ความช่วยเหลือจากอัยการให้ติดต่อทางราชการ เบิกจ่ายเงินให้ ทางราชการได้เรียกตัวนายแข็ง ให้มาพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง แต่นายแข็งก็ ไม่มาพบ แม้กระทั่งผู้บังคับบัญชาตั้งกรรมการ สอบข้อเท็จจริง ก็ไม่มาให้ข้อเท็จจริงอีกเช่นกัน ร้านต่อหลงนำจึงฟ้องคดีแพ่งต่อศาล (ส่วน ราชการ, นายแข็ง นายอ่อน และนายอ่วม

เป็นจำเลยร่วม) ให้ร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่าย ค่าซ่อมและค่าสายและขั้วแบตเตอร์ที่ค้างชำระ จำนวนประมาณ 7,000 บาท คดีถึงที่สุดศาล พิพากษาตามสัญญาประนีประนอมยอมความ โดยนายอ่อนและนายอ่วมยินยอมชดใช้เงินให้แก่ ร้านต่อหลงนำตามฟ้อง การกระทำของนายแข็ง เป็นความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษา ประโยชน์ของทางราชการ และขัดคำสั่งผู้บังคับ บัญชา และประพฤตชั่วตามมาตรา 68 มาตรา 71 และมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับ คือลด ชั้นเงินเดือน 1/ขั้น (37/2532/24).....ข้อ... ข้อ... เจ้านายคับ.....ต่อหลงนำผมทำอย่างดี แล้วอีเอาไปใช้ตั้งนานแล้ว เงินก็ยังม่ายล่าย อ้วทงม่ายหวายเสียวนา.....ต่อหลงนำ.....



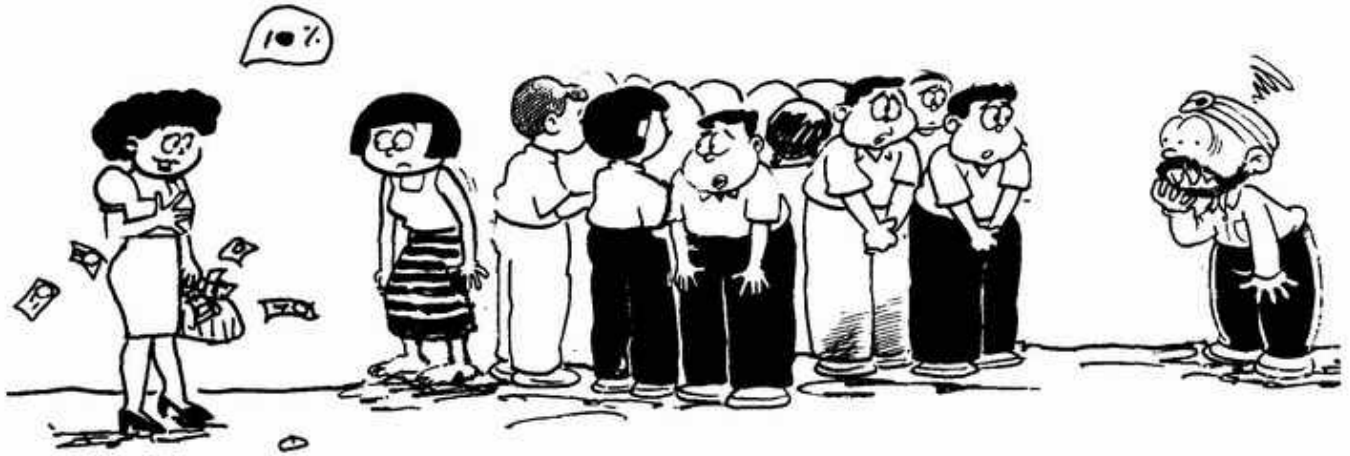
เก็บแล้วถึงเลข

นายปากกว้างได้รับเงินค่าธรรมเนียม จากราชการแล้วไม่ออกไปเสร็จรับเงินให้และ บางรายก็เรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมและออกไป เสร็จรับเงินให้ราชการแล้วกลับลงหมายเหตุ ว่าไม่ใช้ และนำเงินไปใช้ส่วนตัว ทางราชการ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่าง ร้ายแรงและได้สั่งย้ายนายปากกว้างออกไป

อยู่อีกจังหวัดหนึ่ง ระหว่างที่ทางราชการกำลัง สอบสวนทางวินัย นายปากกว้างได้ขอลา พักผ่อน 5 วัน แล้วมิได้กลับมาทำงานเป็น เวลา 20 วัน จึงได้ส่งใบลาออกล่วงหน้า 30 วัน แต่ก็มีได้กลับมาทำงานเช่นเดิม คงมีแต่ผู้หญิง คนหนึ่งอ้างว่าเป็นภรรยามาขนสิ่งของเครื่องใช้ ออกจากบ้านพักไป ผู้บังคับบัญชาสืบสวนแล้ว เห็นว่าการกระทำของนายปากกว้างเป็นการ ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็น เวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

อันเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตาม มาตรา 75 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 และ กฎ ก.พ. ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2518) อ.ก.พ.จังหวัด พิจารณาแล้ว มีมติลงโทษไล่ออกจากราชการ โทษที่ได้รับคือไล่ออกจากราชการ (37/2532/ 01).....ยัง..... เรื่องนี้ยังไม่จบมีภาคสองตามมา คือ ไล่ออกจากราชการฐานทุจริตต่อหน้าที่ ราชการตามมาอีกครั้งด้วยแหละ.....

ไม่นำเงินฝากคลัง



นางสาวอืมเงิน ทำหน้าที่เบิกเงินสด ของทางราชการออกจากตู้เงินแล้ว ลงรายการ จ่ายออกจากบัญชีเงินสดเพื่อนำไปฝากคลัง ปรากฏว่านางสาวอืมเงินกลับเบิกเงินสดและ ลงรายการจ่ายออกจากบัญชีเงินสดแล้วกลับ มิได้นำเงินไปฝากคลังตามระเบียบ จนกระทั่ง สดง. มาตรวจสอบบัญชีของทางราชการ และ พบว่ามีเงินขาดบัญชีจำนวน 3 หมื่นบาทเศษ นางสาวอืมเงินจึงได้นำเงินเท่ากับจำนวนที่ ขาดบัญชีไปฝากเข้าคลังโดยอ้างว่าพบเงิน ดังกล่าวอยู่ในตู้เอกสาร อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาแล้วเห็นว่าการกระทำของผู้นี้เป็น

การนำเงินของทางราชการไปหมุนใช้ประโยชน์ ส่วนตัวโดยมิชอบ อันเป็นความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และ ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา 67 วรรคสาม และมาตรา 81 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ ได้รับคือ ปลดออก (37/2532/19)..... เงินทอง เป็นของบาตใจอยู่ใกล้ผู้ใด ให้ระวังใจของตนเอง ให้ดี อย่างนี้กว่าเงินหลวงเป็นเงินเราจะได้หยิบ ไปใช้ได้สะดวกสบายดีเลยครับ.....บาปกรรม ตามทันในชาตินี้แหละ ไม่ต้องถึงชาติหน้า ด้วย.....

ขอเข้าไปนิดกับลับไปหน่อย



การขออนุมัติเพื่อขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณประจำปี จะต้องส่งหนังสือขอขยายเวลาไปยังคลังภายในวันที่ 31 มีนาคม นางเข้มได้มอบหมายให้นางฉิมจัดส่งหนังสือขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ นางฉิมได้นำหนังสือไปลงทะเบียนส่งที่งานสารบรรณ ในวันที่ 31 มี.ค. แล้ว แต่มิได้นำหนังสือฉบับดังกล่าวไปมอบให้เจ้าหน้าที่นำส่งในวันนั้นเอง กลับนำมามอบให้เจ้าหน้าที่นำไปส่ง วันที่ 3 เมษายน ซึ่งเลยกำหนดแล้วทำให้คลังไม่รับพิจารณาค่าขอครั้งนี้

นอกจากนั้นนางฉุน ซึ่งทำหน้าที่จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินจากคลัง ทราบว่าสำนักงานงบประมาณได้อนุมัติวงเงินเพิ่มเติมเป็นค่าครุภัณฑ์ที่ยังค้างเบิกรวมเป็นเงินประมาณ 1 แสนบาทเศษ แต่มิได้ดำเนินการจัดทำฎีกา

เบิกจ่ายค่าครุภัณฑ์ดังกล่าว เพราะว่ามีได้บันทึกรายการที่ต้องเบิกไว้ ตลอดจนไม่ได้ถ่ายเอกสารที่เกี่ยวข้องไว้ตรวจสอบอีกด้วย เป็นเหตุให้ทางราชการค้างชำระหนี้แก่ธนาคารและต้องใช้เงินงบประมาณปีถัดไปมาชำระหนี้แทน การกระทำของนางเข้ม นางฉิม และนางฉุน เป็นความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎหมายระเบียบของทางราชการตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์นางเข้ม ตัดเงินเดือนนางฉิม และนางฉุนคนละ 10% 3 เดือน (39/2532/07-09).....ทำอะไรให้จัดให้จำ อย่าทำหลง ๆ ลืม ๆ ประเดี๋ยวจะต้องซึ่มไปเลย อย่างนี้แหละนะ.....





ที่นี่ ส.ก.พ.

ชั้นสี่ ๖๒

“หากไม่รู้จักตัวเอง เทียนำตัวเองไปเปรียบเทียบกับคนโน้นคนนี้
ไม่นานก็จะเห็นตัวเองน่าเกลียด”

สั้น ๆ จากปล่อยวางอย่างเซน ซึ่งรวบรวมและเรียบเรียงโดยละเอียด ศิลาน้อย
ก็เป็นของฝากในช่วงเริ่มต้น ก่อนจะรับทราบข่าวกันต่อไป

มาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ

แนวทางการปรับปรุงระบบราชการ และระบบข้าราชการ ซึ่งเป็นข้อเสนอของ สำนักงาน ก.พ. และ ค.ร.ม.เห็นชอบ เมื่อ 7 มกราคม 2535 นั้น มีเป้าหมายสำคัญคือ การปรับปรุงประสิทธิภาพให้ระบบราชการเป็นระบบ “จืดแต่แจ๋ว” โดยมีมาตรการสำคัญประการหนึ่ง คือ การลดขนาดของระบบราชการ

ให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การดำเนินการในเรื่องนี้มีแนวทางที่ชัดเจน มุ่งสู่เป้าหมายยิ่งขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้เสนอมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่ง ค.ร.ม.มีมติเห็นชอบและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปดำเนินการ เมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2537 ที่ผ่านมา มาตรการดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1) มาตรการชะลอการเพิ่มกำลังคน
ภาครัฐ

● ครึ่งจำนวนตำแหน่งรวมของข้าราชการและลูกจ้าง ตลอดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ให้ไม่เกินจำนวนอัตราที่มีเงิน ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2537 และให้เพิ่มอัตราใหม่กรณีจำเป็นได้ไม่เกินจำนวนข้าราชการเกษียณรวมในช่วง พ.ศ. 2537-2539 ทั้งนี้โดยให้มีคณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐ ทำหน้าที่พิจารณาจัดสรรตำแหน่งที่ยุบเลิกจากผลการเกษียณให้กับส่วนราชการที่จำเป็น ตามแนวทางที่กำหนดไว้

● ให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลตรวจสอบการใช้ประโยชน์กำลังคนของส่วนราชการที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ

● ให้ส่วนราชการสามารถเกลี้ยอัตรากำลังภายในกรมได้อย่างคล่องตัว โดยกระจายอำนาจการเปลี่ยนแปลงสายงานและการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของตำแหน่งระดับ 7 ลงมาให้ส่วนราชการดำเนินการได้เอง

● ให้ระงับการเพิ่มจำนวนส่วนราชการและจังหวัดที่ต้องเพิ่มจำนวนอัตรากำลังตลอดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ยกเว้นการตั้งส่วนราชการระดับกอง กรม หรือกระทรวงที่จัดตั้งใหม่โดยไม่เพิ่มอัตรากำลังในส่วนรวม

● ให้สำนักงานประมาณค่านึงถึงการจ้างเหมาเพื่อแทนการจ้างลูกจ้าง

● ให้ทุกส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจ และวิธีการปฏิบัติงาน โดยให้จัดลำดับความสำคัญของงานในหน้าที่ และให้ยุบเลิกงานที่มีความสำคัญต่ำสุด และเกี่ยวพันกับตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำรวมกัน ประมาณร้อยละ 5

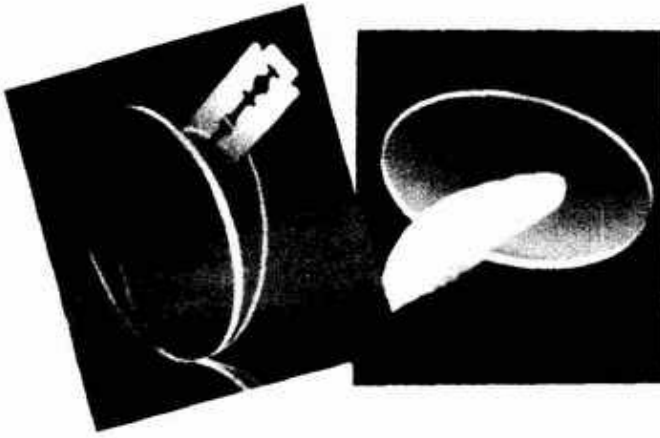


● ให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.ทบวง และ อ.ก.พ.กรม มีหน้าที่พิจารณาทบทวนภาระงาน และการดำเนินการ เพื่อถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชน

● ให้ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งรัดดำเนินการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการให้บริการทางการศึกษา และให้กระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งรัดดำเนินการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทในการให้บริการทางการแพทย์

● ให้ทุกส่วนราชการมีระบบข้อเสนอเทศกำลังคน ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

● ให้คณะกรรมการจัดสรรกำลังคนภาครัฐ ก.พ. และองค์การกลางบริหารงานบุคคลทุกแห่งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ



- ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการดังกล่าวในรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และให้ถือผลการดำเนินการดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบของหัวหน้าส่วนราชการด้วย

2) มาตรการกำหนดขนาดกำลังคน
ภาครัฐระยะยาว

- ให้มีการทบทวนและจัดทำนโยบายการให้บริการของรัฐในแต่ละด้าน

- ให้มีการกำหนดรูปแบบ ภาระงาน และวิธีดำเนินการเพื่อให้เอกชนเข้ามารับแบ่งเบาภาระของรัฐ ทั้งนี้ให้พิจารณากำหนดมาตรการจูงใจ และสนับสนุนตามความเหมาะสมด้วย

- ให้มีการจัดทำเป้าหมายกำลังคนภาครัฐในช่วง 10 ปีข้างหน้า

- ให้มีการกำหนดสัดส่วนโครงสร้างกำลังคนในแต่ละด้าน

- ให้มีการกำหนดสัดส่วนกำลังคนภาครัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

- ให้มีการกำหนดมาตรการและวิธีจูงใจให้กำลังคนภาครัฐบางประเภทออกจากราชการก่อนเกษียณ

- ให้มีการพิจารณานำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้ในราชการเพื่อทดแทนกำลังคน และเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงานลง

- ให้มีคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ โดยมีรองนายกรัฐมนตรีที่รับผิดชอบกำกับดูแลสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นประธาน ทำหน้าที่ศึกษา กำหนดเป้าหมาย รายละเอียดและวิธีดำเนินการ และจัดทำแผนดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าวเสนอ ค.ร.ม. พิจารณาภายใน 1 ปี



สำหรับการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว สำนักงาน ก.พ.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับเรื่องไปกำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ชะลออัตราการเพิ่มของค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของราชการใช้ประโยชน์กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และปรับขนาดกำลังคนภาครัฐให้กะทัดรัด และมีประสิทธิภาพสูง ต่อไป

ก.พ.ปรับปรุงแนวทางกำหนดตำแหน่งบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในภาคราชการใหม่

ข่าวดีสำหรับเพื่อนข้าราชการกลุ่มสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระยะนี้ คงเป็นข่าวมดี ก.พ. เมื่อ 17 มกราคม 2537 เห็นชอบแนวทางการกำหนดตำแหน่งและการสร้างทางก้าวหน้าให้แก่บุคลากรในกลุ่มสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวม 4 กลุ่ม คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ กลุ่มวิศวกรรมและเทคโนโลยี กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์ และกลุ่มวิทยาศาสตร์การเกษตรทั้งหมด 64 สายงาน 60,000 ตำแหน่ง ซึ่งเป็นกลุ่มที่ขาดแคลนและมีการแข่งขันในตลาดแรงงานสูง โดยให้ปรับปรุงในประเด็นสำคัญ คือ

● ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะบริการวิชาการหรือบริการวิชาชีพให้เป็นระดับ 3-6 หรือ 7 ได้ทุกตำแหน่ง ส่วนการกำหนดเป็นระดับ 8 ขึ้นไป ให้ ก.พ.พิจารณาตามความรู้ความสามารถของบุคคลประกอบกับความจำเป็นของส่วนราชการ และตำแหน่งที่เป็นงานวิจัยและพัฒนาให้กำหนดเป็นระดับ 3-6 หรือ 7 หรือ 8 ได้ทุกตำแหน่ง ส่วนการกำหนดเป็นระดับ 9 ขึ้นไปให้ ก.พ. พิจารณาเช่นเดียวกัน ทั้งนี้โดยให้ปรับปรุงวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง โดยเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจริง มากกว่าเอกสารวิชาการ

● ปรับปรุงสิ่งจูงใจอื่น ๆ ให้ดึงดูดและสามารถรักษากลุ่มบุคคลกลุ่มนี้ไว้ในราชการที่สำคัญคือ ปรับปรุงค่าตอบแทนให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชน, ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานระเบียบปฏิบัติราชการให้เหมาะสมกับงาน, ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ, ปรับปรุงการบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาลกลุ่มนี้ให้เป็นข้าราชการตั้งแต่วันรับทุน, สร้างระบบเครือข่ายให้บุคลากรกลุ่มนี้สังกัดส่วนราชการหลัก, ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนนักวิชาการด้านนี้ทั้งในประเทศ ต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ เป็นต้น

ชั้นสี่ ฯ แ่วมาแล้ว มดี ก.พ. ดังกล่าวสร้างความยินดีให้เพื่อน ๆ กลุ่มสายงานวิทยาศาสตร์ฯ เป็นอย่างมาก ก็ขอคิดต่ออีกสักนิดว่า มาตรการจูงใจลักษณะนี้บางมาตรการน่าที่จะขยายวงกว้างให้เป็นมาตรการที่ใช้ร่วมกันระหว่างกลุ่มสายงานที่เหมาะสม เช่น กลุ่มสายงานที่ขาดแคลน เป็นต้น ก็จะช่วยจูงใจให้มีสมองใหม่ไหลเข้า และสมองเก่าก็ยังคงอยู่ในระบบราชการต่อไป

ฉบับนี้ ก็คงลากันด้วยข่าวคราวเพียงเท่านี้ พบกับใหม่ฉบับหน้า สวัสดีค่ะ



กรณีศึกษา : ดุลพินิจก่อนคิดดองเรื่อง

โดย ศกุนต์ สายบุญลี (หนุ่ม"53)

ปัจจุบันเสียงของความคับข้องใจเกี่ยวกับการปรับระดับขั้นเงินเดือน 1 ชั้น 2 ชั้น ไม่ได้ขึ้นคงหมดไปแล้ว แต่มีเสียงความคับข้องใจเกี่ยวกับการเลื่อนระดับให้มีตำแหน่งสูงขึ้นมาแทนที่ บางครั้งก็แข็งแรงแจน่ากลัว ซึ่งก็คือปัญหาการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งเรื่องจนถึงผู้มีอำนาจออกคำสั่ง

ในการใช้ดุลพินิจแต่ละครั้งต้องศึกษา กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ เมื่อเข้าหลักเกณฑ์ตามตัวอักษรแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงเจตนารมณ์ของข้อกำหนดนั้น ๆ ด้วย คำว่า "ความเหมาะสม" จึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ มิฉะนั้น อาจก่อผลเสียหายต่อหน่วยงานได้

ผู้เขียนมีประสบการณ์เกี่ยวกับกรณีเลื่อนระดับจาก 3 เป็น 4 ของสายงาน ที่เริ่มจากระดับ 3 ของหน่วยงานหนึ่ง ซึ่ง ก.พ.กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ สรุปได้ดังนี้

1. ดำรงตำแหน่งระดับ 3 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. ได้รับเงินเดือนตามกำหนด
4. ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่ามีผู้เข้าเกณฑ์ครบทั้ง 4 ประการดังกล่าว ในวันครบกำหนด 2 ปี พอดีจำนวน 100 กว่าคน แต่ก็ไม่พันทัดตาชาย "ดุลพินิจ" อีกจนได้ ทำให้การเลื่อนระดับล่าช้าข้ามปีงบประมาณเป็นเหตุให้เสียสิทธิปรับขั้นเงินเดือน และจะส่งผลต่อการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในอนาคตอีกด้วย ปัญหาอยู่ที่ "การดองเรื่อง" หรือ "ยืดเวลา" เป็นดุลพินิจที่ถูกต้องสมควรแล้วหรือไม่

ผู้เขียนขอใช้ "ดุลพินิจ" ของตนว่า การกระทำดังกล่าว "ไม่ถูกต้อง" เพราะสิทธิเกิดขึ้นเมื่อเงื่อนไขข้อ 1-4 สำเร็จลง ซึ่งเงื่อนไขนั้นได้สำเร็จลงในวันที่ครบ 2 ปี พอดี ไม่มีบกพร่องข้อใดข้อหนึ่งเลย เมื่อผู้เขียนสอบถามผู้เกี่ยวข้องได้ทราบเหตุผลซึ่งไม่ทราบว่ามีบัญญัติไว้ในกฎหมาย หรือวิธีของวิญญูชนในข้อใดดังต่อไปนี้

1. เจ้าหน้าที่มีงานมากต้องรอเรื่องต่าง ๆ รายต่าง ๆ ให้พร้อมกันก่อน (หมายถึงยืดเวลาได้ เพราะต้องรอรวมเรื่อง ร่างหนังสือ

และพิมพ์ดีดเสร็จก่อน)

2. ผู้ประเมินให้ผ่านซ้ำ (หมายถึง ยืดเวลาได้ เพราะไม่ต้องประเมินผลงานในระยะ 2 ปี นับจากบรรจุในตำแหน่งนั้น แต่ประเมินผลงานต่อเนื่องไปเรื่อยๆ จนมีเวลาว่างจึงประเมินให้)

3. ประหยัดงบประมาณ เพราะต้องเพิ่มเงินเดือน ให้อีก 100 กว่าคน (หมายถึง ยืดเวลาได้ เพราะเพื่อประหยัด และตัดเงินเดือนผู้อื่นโดยเขาเหล่านั้นไม่จำเป็นต้องมีความผิดก็ได้)

4. ต้องยุ่งยากทำเรื่องเปลี่ยนแปลงเงินเดือน (หมายถึง ยืดเวลาได้ เพราะเจ้าหน้าที่ยุ่งยาก ไม่มีความสะดวกสบาย ไม่ได้พักผ่อน)

5. ออกคำสั่งไปแล้วแก้ไขไม่ได้ เป็นมติออกพ.ออกคำสั่งย้อนหลังไม่ได้ (หมายถึง ยืดเวลาได้ เพราะผู้เสียหายไม่ค้านมติ ออกพ. หรือ

ไม่ค้านก่อนลงชื่อในคำสั่ง และออกคำสั่งย้อนหลังให้เป็นคุณแก่ผู้อื่นไม่ได้ นอกจากย้อนหลังเป็นคุณแก่ตนเองก็ทำได้)

จะเห็นว่า ดุลพินิจดังกล่าว ไม่มาจากหลักเกณฑ์ และเจตนารมณ์ของกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ หรือเป็นระเบียบที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายแม่บท รวมทั้งยังเข้าข่ายกระทำผิดกฎหมายอาญารฐานละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระทำการไม่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ (ม.157, ม.159 และ ม.165) และเป็นการละเมิดทำให้เสียหาย ตามกฎหมายแพ่งด้วย

เรื่องนี้คงเป็นกรณีศึกษาการใช้ดุลพินิจ โดยวิเคราะห์จากหลักเกณฑ์ตามกฎหมายเท่านั้น ยังไม่ได้ใช้เกณฑ์ของจริยธรรม ศีลธรรม หลักสิทธิมนุษยชน หรือหลักวิชาการบริหารบุคคลของอารยชน ซึ่งปัจจุบันมีหน่วยงานที่ยังเป็นแดนสนธยา หลงยุค ตกค้างอยู่พอสมควร



มุมมอง ก่อนใช้ดุลพินิจ

โดย ศกุนต์ สายบุญลี

การใช้ดุลพินิจในงานราชการ มักถูกอ้างว่ากฎหมายให้อำนาจ เช่น “เพื่อความเหมาะสม” “ตามที่เห็นสมควร” เป็นต้น บ่อยครั้งการใช้ดุลพินิจเพื่อแก้ไขปัญหา กลายเป็นตัวสร้างปัญหาและส่งผลกระทบต่อระบบราชการ บุคลากร และประชาชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก็คือความเสียหายต่อประเทศชาติโดยรวมนั่นเอง

มีข้าราชการไม่น้อยเข้าใจผิด คิดว่า “ดุลพินิจ” เป็นอำนาจสิทธิขาดเฉพาะตนในตำแหน่งนั้น โดยหารู้ไม่ว่าต้องใช้ดุลพินิจให้เป็นไปในแนวทาง หรือขอบเขตต่าง ๆ ดังนี้

1. นโยบายแห่งรัฐ (กฎหมาย จริยธรรม ศีลธรรม ประเพณี ฯลฯ)
2. นโยบายรัฐบาล (นโยบายกระทรวง ทบวง กรม ระเบียบ คำสั่ง ที่สอดคล้องกัน)
3. เหตุผลทางวิชาการ จรรยาบรรณของวิชาชีพ

๙ ล ๙

ฉะนั้น การใช้ดุลพินิจใด ๆ โดยอ้างอำนาจสิทธิขาดไม่สามารถชี้ถูกชี้ผิดได้นั้นไม่มี เช่น เหตุการณ์ยิงผู้ชุมนุมในเดือนพฤษภาคม 2535 มีการอ้างสาเหตุมาจากกฎหมายให้อำนาจแก่ผู้นำและกองกำลังต่าง ๆ ใช้ดุลพินิจเข้าปราบปราม จึงไม่มีความผิดหรือผู้ที่จะต้องรับผิดชอบเป็นต้น ทั้ง ๆ ที่รัฐของเรามีกฎหมายอาญา กฎหมายแพ่ง จริยธรรม ศีลธรรมต่าง ๆ ที่เป็นบรรทัดฐานในการวินิจฉัยอยู่แล้ว

คนที่อยู่ในระบบราชการจำนวนมาก ต้องดิโรราบให้กับดุลพินิจที่ไม่ถูกต้องอยู่เสมอ โดยเฉพาะการพิจารณาให้คุณให้โทษ การเลื่อนระดับ การย้าย เป็นต้น ผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือข้าราชการชั้นผู้น้อย

หากเรามีศาลปกครอง เราคงพบว่าผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ต้องถูกฟ้องเป็นจำเลยเป็นทิวแถวเป็นแน่ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ถ้าพบว่าการใช้ดุลพินิจและการกระทำของผู้บังคับบัญชาไม่ถูกต้องด้วยหลักการหรือหลักเกณฑ์ใด ๆ เป็นผลให้มีผู้เสียหายต่อชื่อเสียง ต่อทรัพย์สิน หรือโอกาสก้าวหน้าต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นตัวเรา ข้าราชการอื่นหรือประชาชนก็ตาม เราควรพิจารณาเพิ่มเติมว่าเข้าข่ายความผิดกฎหมายอาญาหรือกฎหมายแพ่งด้วยหรือไม่ แล้วทำการร้องทุกข์กล่าวโทษ หรือยื่นฟ้องคดีต่อศาลที่มีอยู่ก็ได้ เพื่อสกัดการใช้ดุลพินิจที่ไม่ถูกต้องของผู้นั้น

การหวังพึ่งการสอบสวนและลงโทษทางวินัยโดยระบบให้ผู้เสียหาย ร้องทุกข์ต่อผู้ที่ทำให้ตนเดือดร้อน หรือกลุ่มคนที่มีส่วนทำให้ตนเดือดร้อนนั้นยากยิ่งที่จะได้รับความเป็นธรรม เพราะนั่นคือ การยื่นดาบ “ดุลพินิจ” อีกเล่มหนึ่งให้คู่กรณีมีโอกาสประหารท่านนั่นเอง