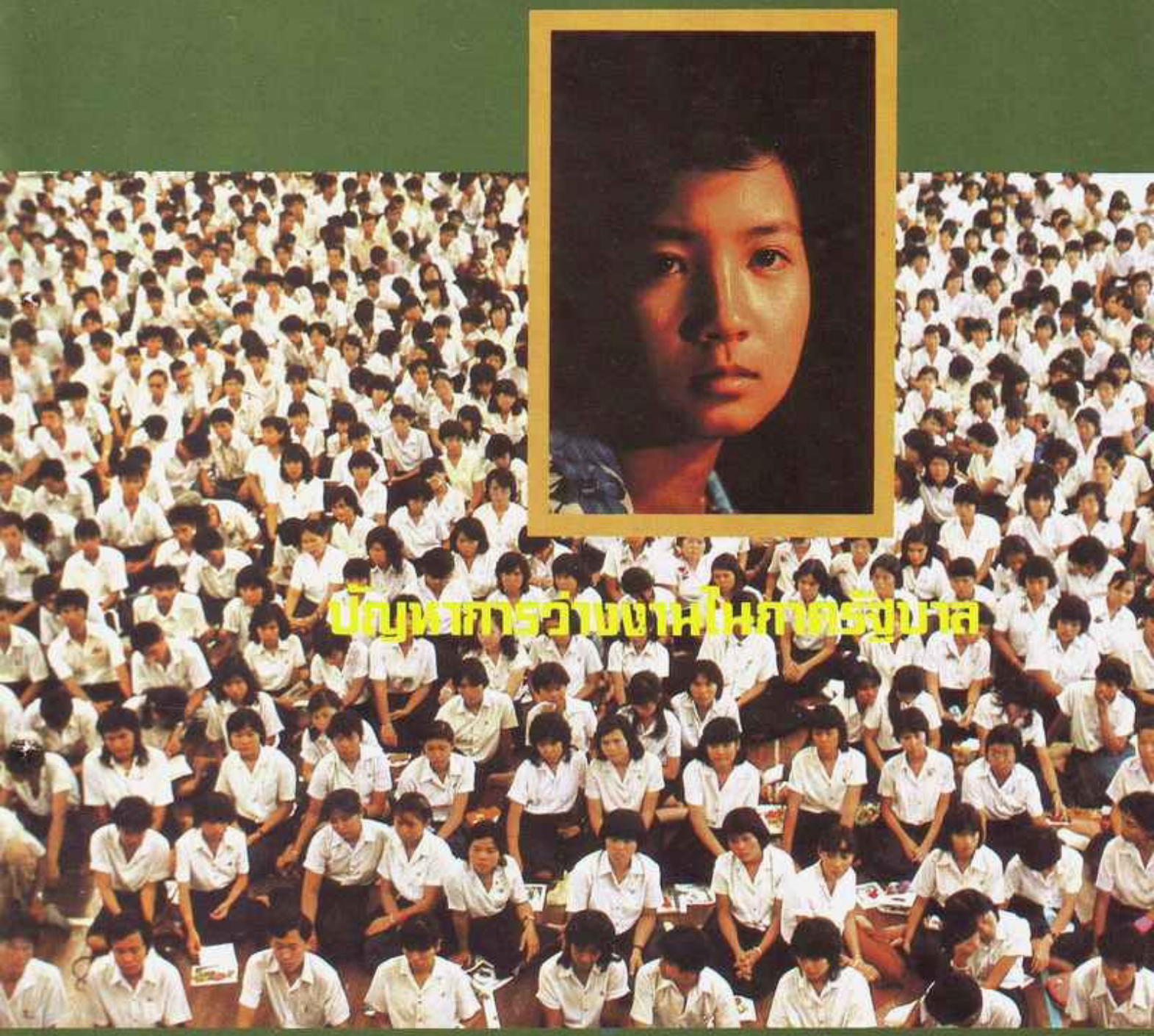
ISSN 0125-0906

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๑๒ ● ธันวาคม ๒๕๒๖ ● ราคา ๑๒ บาท



ปัญหาการว่างงานในภาครัฐบาล

บทความพิเศษ

อนันต์ แจ้งกลีบ

บทบรรณาธิการ

ปัญหาสำคัญทางเศรษฐกิจและสังคมปัญหาหนึ่งที่รัฐบาลเกือบทุกประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบันคือ **ปัญหาการว่างงานของประชากร**

สำหรับใน**ประเทศไทย**เรา **การว่างงาน**ได้เริ่มเป็นปัญหาที่ส่อแววว่าจะ**ขยายวงกว้าง** และ**เพิ่มความรุนแรง** ขึ้นทุกขณะ ถึงแม้ว่าแรงงานของชาติส่วนหนึ่งจะได้ออกไปประกอบอาชีพอยู่ในประเทศแถบตะวันออกกลางหลายประเทศก็ตาม

สาเหตุของปัญหาว่างงานในประเทศอาจมีหลายประการ เช่น **การขาดแคลนตลาดแรงงาน การขาดการวางแผนกำลังคน**ของประเทศ **ความไม่สมดุลย์**ระหว่าง**การผลิต** ผู้สำเร็จการศึกษาทางวิชาชีพของสถาบันการศึกษาและ**ความต้องการ**ของตลาดแรงงาน **ภาวะเงินเฟ้อ** และปัญหาอื่น ๆ อีกมาก

ทางแก้ปัญหาดังกล่าวที่นิยมใช้อยู่ในหลาย ๆ ประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วยก็คือ **การสร้างงาน**ทั้งใน**ภาครัฐบาล**และ**ภาคเอกชน** เพื่อลดจำนวนคนว่างงานให้เหลือน้อยที่สุด

รัฐบาลสมัยหนึ่งได้เคยใช้วิธีสร้างงานภาครัฐบาลด้วยการตั้งตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรับผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนหลายพันตำแหน่ง

อย่างไรก็ตาม **วารสารข้าราชการ** ฉบับประจำเดือน**ธันวาคมนี้ ได้เสนอถึงวิธีการแก้ปัญหาว่างงานในภาครัฐบาล**ขึ้นอีกวิธีหนึ่งโดยไม่ต้องตั้งตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้มากมายโดยใช่เหตุ นั่นคือ วิธีการ**เช็คสต๊อกความต้องการด้านแรงงาน**ที่มีอยู่ในกระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือนทั้งหมด แล้วหาวิธี**ล้างสต๊อก**ดังกล่าวโดยเร็วที่สุด

วิธีการดังกล่าวจะได้ผลหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับเวลาและความร่วมมือจากส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรแก่การสนใจและน่าจะได้ติดตามดูกันต่อไป

กองบรรณาธิการและคณะผู้จัดทำวารสารข้าราชการชุดนี้ได้ปฏิบัติหน้าที่มาครบวาระหนึ่งปีแล้ว จึงขอลาท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านทุกท่าน พร้อมทั้งขอขอบคุณในความสนับสนุนและความร่วมมือด้วยดีทุกประการ

บรรณาธิการ

วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล แนวคิดในการปฏิบัติราชการ และสื่อกลางระหว่างข้าราชการ ในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๒๖

๑
บทบรรณาธิการ

๕
ข่าว : ในแวดวงข้าราชการ

๘
บทความวิชาการ : ทางแก้ปัญหาว่างงานของภาคราชการ
เสาวนีย์ อัศศิระกุล และ นิเวศน์ สิทธิชัย

๑๗
บทความวิชาการ : กฎและระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคนในหน่วยราชการ
อุพัศรา เพชรมุนี และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกูล

๒๖
ธรรมะ : ภารบริหารจิต
พระศรีวิสุทธิกวี วัดไลมนัสวรวิหาร

๓๕
แนะนำองค์การ : กรมแรงงาน
อี๊ด บางชื่อ

๔๑
บทความพิเศษ : ก.พ.เปิดสอบในส่วนภูมิภาค

๔๗
ช่างสนาม : เชื่อง
อนันต์ แจ้งกลีบ

๕๓
เกร็ดบริหาร : เคล็ดลับการทำงานที่บรรลุผลสูงสุด
อุดสาคร พุทไธ

๖๑
บทความวิชาการ : ฉายปนกิจสงเคราะห์
ประมูล จันทรจำนง

๖๙
บทสัมภาษณ์ : พบปอัลกระทรวงมหาดไทย
ยุทยง / ชนิษฐา

๗๕
บทวิเคราะห์ : ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายแรงงานในรัฐวิสาหกิจ
จำเนียร จวงตระกูล

๘๑
วินัยข้าราชการ : อุทาหรณ์ก่อนพ้นสิด
เอกศักดิ์ ศรีกรุณาสวัสดิ์

๘๗
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

๙๖
ห้องเล่น

ปก.
งาน : วันพรุ่งนี้มีใหมในราชการ?

"การแก้ปัญหาการว่างงานในภาครัฐบาล" *เสาวนีย์ อัคศิระกุล และ นิเวศน์ ลิทธิชัย*

ตั้งแต่เจอมาตรการสองเปอร์เซ็นต์เมื่อหลายปีก่อน หลายคนบอกว่าราชการทำท่าจะเฉาเอาง่าย ๆ เพราะรับคนเข้าทำงานได้น้อยลงมาก มาตอนนี้รัฐบาลบอกให้ช่วยแก้ปัญหาว่างงานเข้าอีก ราชการจะเป็นตัวช่วยแก้ไหวหรือ?

"เช็ง" *อนันต์ แจ้งกลีบ*

สมัยนี้ใครไม่เคยบ่นว่าเช็งก็เห็นจะเป็นคนเชยไปหน่อยละ...คุณที่บ่น ๆ กันอยู่น่ะรู้หรือไม่ว่า สมุหฐานของมันมาจากไหน แล้วความเช็งนี้มีผลกระทบต่อชีวิตอย่างไร

"ฌาปนกิจสงเคราะห์" *ประมูล จันทรจำนง*

พอได้ยินชื่อเรื่อง อย่าเพิ่งหวาดผวา ถึงขบวนการต้มตุ๋น ที่เคยเป็นข่าวพาดหัวในหนังสือพิมพ์รายวันเสียก่อนล่ะ ที่จริงฌาปนกิจสงเคราะห์แบบถูกต้องตามกฎหมายเป็นสวัสดิการชั้นดีประเภทหนึ่ง ที่คราวนี้อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ เป็นผู้ลงทุนมาแนะนำด้วยตัวเองเลยทีเดียว

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ผู้อำนวยการสโมสร นิวัฒน์ วชิรวราการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ชนิษฐา สุดกังวาล ที่ปรึกษา โสภัจ สุจริตกุล ศักราญ ถาวรายุศม์ อุระ แก้วไชโย วิลาศ สิงหวิลัย บรรณาธิการ จุลล บุญประกอบ ผู้ช่วยบรรณาธิการ ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ ปรีชา วิชัยศิษฐ์ ปรีชา วัชรากัย กองบรรณาธิการ ปิญญา สนันเมือง เนตินี พงษ์ทวร อาวุธ วรรณวงศ์ เปรมจิตต์ สถิรนพพงษ์ นนทิกร กาญจนะจิตรา ณรงค์ชัย ฉายสุขเกษม ประชาสัมพันธ์ จีระพงษ์ สิวาชะวิโรจน์ อดุล จันทรศักดิ์ ลอดแบบปก มนตรี จตุรภัทร ปกพิมพ์ที่ พันนี ศิลปสิริชัย สถาพรพิมพ์ บริษัท ประชาชน จำกัด แผนกการพิมพ์ ๑๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม บางรัก ๑๐๕๐๐ โทร. ๒๓๔ ๒๐๖๒ นิรันดร์ เทศระกุล ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

ทรงพระเจริญ

ข่าว

การจัดตั้งสภาองค์การกลาง บริหารงานบุคคลฝ่ายพลเรือน

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติ (๙ มีนาคม ๒๕๒๕) ให้คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน รับไปพิจารณาทบทวนในข้อเสนอแนะที่ให้มีการจัดตั้งสภาองค์การกลางบริหารงานบุคคลฝ่ายพลเรือนขึ้น โดยให้พิจารณาด้วยว่าในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน การกำหนดสิทธิประโยชน์และอัตราเงินเดือน การกำหนดมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล และการประสานการดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการประเภทต่าง ๆ จะควรให้เป็นอำนาจของคณะรัฐมนตรี โดยการจัดตั้งเป็นคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่ง เพื่อพิจารณากลั่นกรองงาน หรือให้ตราเป็นกฎหมายให้อำนาจไว้ หรือจะควรให้เป็นอำนาจขององค์กรใด ซึ่งจะต้องตราเป็นกฎหมายให้อำนาจไว้เช่นเดียวกัน แล้วเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง นั้น

คณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบกับข้อเสนอแนะของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ และระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ได้พิจารณาทบทวนแล้วมีความเห็นว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาการมีองค์การกลางบริหารงานบุคคลหลายแห่งในราชการพลเรือนนั้น ควรกำหนดเป็นมาตรการ ๒ ระยะ คือ

๑. มาตรการระยะสั้น

๑.๑ การกำหนดสิทธิประโยชน์และอัตราเงินเดือน การกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล และการประสานการดำเนินงานของคณะกรรมการข้าราชการประเภทต่าง ๆ นั้น ควรให้เป็นอำนาจของ

คณะรัฐมนตรี โดยตั้งเป็นคณะกรรมการกลั่นกรองงานขึ้นชุดหนึ่ง โดยมีเหตุผลดังนี้

๑.๑.๑ คณะรัฐมนตรีมีอำนาจที่จะกำหนดนโยบายการบริหาร และสามารถพิจารณาปัญหาตลอดจนการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้อยู่แล้ว จึงควรใช้อำนาจทางบริหารที่มีอยู่ เพื่อระดมทรัพยากรมาร่วมพิจารณาแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที โดยไม่จำเป็นต้องตราเป็นกฎหมายขึ้นใหม่

๑.๑.๒ รัฐบาลสามารถรับทราบปัญหาที่จะเกิดขึ้น หรือปัญหาที่อาจมีผลกระทบในทางการเมืองได้ทันท่วงที และสามารถป้องกันหรือขจัดปัญหาได้

๑.๑.๓ เป็นมาตรการที่จะเอื้ออำนวยต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน หากต้องตราเป็นกฎหมาย จะทำให้ล่าช้ามาก

๑.๒ หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกลั่นกรองงาน คือเป็นศูนย์กลางการดูแลติดตาม และพิจารณากลั่นกรองมาตรฐานการบริหารงานบุคคลขององค์การกลางแต่ละแห่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเสมอภาค โดยมีหน้าที่ในการพิจารณากลั่นกรองเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริการงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน ตลอดจนพนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานขององค์การของรัฐอื่น ๆ ในขอบเขตดังต่อไปนี้

๑.๒.๑ การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล

๑.๒.๒ การกำหนดโครงสร้างและระดับตำแหน่ง

๑.๒.๓ การกำหนดสิทธิประโยชน์ อัตราเงินเดือนและทางก้าวหน้าของตำแหน่ง

๑.๒.๔ การกำหนดมาตรฐานการลอบสวน การลงโทษและการพิจารณาอุทธรณ์

๑.๒.๕ การประสานงานบริหารงานบุคคลระหว่างองค์การกลางบริหารงานบุคคลฝ่ายพลเรือนและรัฐวิสาหกิจ

๑.๒.๖ การพิจารณาเสนอแนะเกี่ยวกับการขอจัดตั้งองค์การกลางบริหารงานบุคคลขึ้นใหม่ ตลอดจนการให้มีการศึกษาเพื่อหาทางรวมองค์การกลางบริหารงานบุคคลที่มีลักษณะงานเดียวกันเข้าไว้ด้วยกัน

๑.๒.๗ เรื่องอื่น ๆ ที่สมควรหรือจำเป็นเพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เช่น การติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคล ขององค์การกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ เป็นต้น

๑.๓ องค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองงาน ประกอบด้วย

๑.๓.๑ รองนายกรัฐมนตรี ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน

๑.๓.๒ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นรองประธาน (นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

๑.๓.๓ ปลัดกระทรวงการคลัง เป็นกรรมการ

๑.๓.๔ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เป็นกรรมการ

๑.๓.๕ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการ

๑.๓.๖ ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน ๗ คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการต่าง ๆ ในฝ่ายพลเรือน เป็นกรรมการ

๑.๓.๗ เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

๑.๔ วิธีดำเนินการของคณะกรรมการกลั่นกรอง ควรสร้างหลักเกณฑ์และมาตรการต่าง ๆ เช่น สร้างจุดเชื่อม (Linkage Point) ของระบบตำแหน่งในแต่ละองค์การกลาง ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวการเทียบในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมและความเสมอภาคกันในระหว่างข้าราชการต่างประเทศ และต่างองค์การกลางกัน เป็นต้น

๒. มาตรการระยะยาว

คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน จะได้พิจารณาเสนอต่อคณะรัฐมนตรีต่อไปภายในระยะเวลา ๑ ปี

การอภิปราย เรื่อง ข้าราชการการเมือง กับ ข้าราชการประจำ

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ พฤศจิกายน ศกนี้ ชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน ได้จัดอภิปรายถึงบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ ที่ห้องนันทวัน โรงแรมเอราวัณ โดยมีผู้ทรงคุณร่วมอภิปราย ได้แก่ นายมีชัย ฤชุพันธุ์ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี นายสมาน สุวรรณโชติ นายกสมาคมข้าราชการพลเรือน นายอมร รักษาสัตย์ ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี โดยมีนายประยูร เถลิงศรี อธิบดีกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย

นายมีชัย ฤชุพันธุ์ รมต.สำนักนายกฯ กล่าวเป็นคนแรกว่า ความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำนั้นมีอยู่เสมอ เพราะข้าราชการการเมืองมีเวลาในตำแหน่งเพียงแค่ ๔ ปี จำเป็นจะต้องรีบอวดผลงานของตนต่อประชาชน ว่าได้ทำอะไรไปบ้าง และเมื่อมีความรู้ด้านวิชาการน้อยกว่าจะต้องสอบถามกับข้าราชการประจำ ส่วนข้าราชการประจำนั้นก็มีปัญหาเรื่องไม่ค่อยกระตือรือล้น หลายคนได้รับความคับแค้นจากระบบราชการ เกรงจะทำผิดขั้นตอนหรือ ไม่สามารถสนองนโยบายของนักการเมืองได้ และชอบมองนักการเมืองว่า ไม่มีความรู้ชอบเล่นพรรคเล่นพวกและหาประโยชน์จากตำแหน่ง และเห็นว่าอำนาจของ รมต.นั้น ข้าราชการประจำเป็นผู้กำหนด สร้างระเบียบกีดกันนักการเมืองโดยกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ จนฝ่ายการเมืองเกือบจะทำอะไรไม่ได้

นายสมาน สุวรรณโชติ นายกสมาคมข้าราชการพลเรือน กล่าวแย้งการอภิปรายของนายมีชัยว่า การที่ข้าราชการการเมืองไม่สามารถคุมข้าราชการประจำได้ เพราะไม่มีวินัย ในขณะที่ข้าราชการประจำมีวินัย และทุกวันนี้ระบบข้าราชการประจำกำลังถูกทำลายเพราะการกระทำของข้าราชการการเมือง และในระยะต่อ ๆ ไป การเลือกตั้ง ส.ส.จะต้องใช้เงินไม่ต่ำกว่าคนละ ๔-๕ ล้านบาท ซึ่งจะทำให้มีการถอนทุนกันในระหว่างอยู่ในตำแหน่ง การแต่งตั้งข้าราชการประจำในระยะหลังจึงมุ่งแต่จะสนองนโยบายของนักการเมืองเป็นรายการ "คุณขอมา" เสมอ ๆ จึงเห็นว่าควรจะมีการแยกงานการเมืองออกจากข้าราชการประจำเสีย

นายอมร รักษาสัตย์ อภิปรายว่า ข้าราชการประจำนั้น มีคุณธรรมอยู่แล้ว ๔ ประการ คือมีความเสมอภาค ความมั่นคงในการรับราชการตลอดชีวิต มีความเป็นกลาง และมีความรู้ความสามารถและไม่แสวงหาชื่อเสียงทางการเมือง แต่เท่าที่ผ่านมานั้น กพ.มีลักษณะเหมือน "สุนัขล่าเนื้อ" ต้องคอยควบคุมข้าราชการประจำเหมือนกัน เพราะหากข้าราชการประจำไม่มีคุณธรรมแล้ว ประชาชนจะได้ประโยชน์จากข้าราชการน้อยที่สุด การโยกย้ายในลักษณะคุณขอมาก็มีในข้าราชการประจำเหมือนกัน เป็นไปได้อย่างไรที่มีการโยกย้ายข้าราชการการเมืองย้ายจากระดับ ๗ ไปสู่ระดับ ๙ ได้ ไม่รู้ว่าปลัดกระทรวงนั้นยอมได้อย่างไร อย่างนี้เป็นต้น นายอมรกล่าวและเรียกร้องให้ปลัดได้ทำหน้าที่เชื่อมโยง และประสานระหว่างข้าราชการประจำ และนักการเมืองในทางที่ถูกที่ควรด้วย

ผลสรุปจากการสัมมนาในครั้งนี้ ทั้งข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำควรช่วยกันคิดแก้ไขและพยายามสร้างให้เกิดระบบคุณธรรมขึ้นในวงราชการ ข้าราชการการเมืองเป็นผู้ที่มาอยู่ในวงราชการเพียงชั่วครั้งคราวซึ่งก็เป็นข้อยกเว้น แต่สำหรับข้าราชการประจำนั้นคงต้องอยู่ด้วยกันนาน ฉะนั้น ข้าราชการประจำชั้นผู้ใหญ่จึงควรสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติต่อไป

บทความวิชาการ

การแก้ปัญหาการว่างงานของภาคราชการ

เสาวนีย์ อัศศิระกุล และ นิเวศน์ สิทธิชัย

ปัญหาเรื่องการว่างงานในประเทศไทยไม่ได้เป็นปัญหาที่เพิ่งจะเกิดขึ้น หรือทวีความรุนแรงขึ้นอย่างฉับพลันในปีนี้ แต่เป็นเรื่องที่เกิดต่อเนื่องกันมา ถ้าจะนับก็คงเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า ๑๐ ปีมาแล้ว เรื่องที่ได้รับการอ้างว่าเป็นสาเหตุของปัญหาว่างงานนี้ ได้แก่วิกฤติการน้ำมันเมื่อ พ.ศ.๒๕๑๗ ที่กลุ่มประเทศผู้ผลิตน้ำมันทั้งหลายรวมหัวกันขึ้นราคาน้ำมันติดต่อกันหลายครั้ง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือต่อรองทางการเมือง อันมีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจไปทั่วโลกนั่นเอง

น้ำมันเป็นต้นเหตุจริงหรือ?

จริงอยู่ที่ว่าวิกฤติการน้ำมันเป็นเหตุที่กระทบถึงภาวะการว่างงาน สำหรับประเทศไทย โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการว่างงานของผู้มีการศึกษานั้น วิกฤติการดังกล่าวคงจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่สาเหตุที่สำคัญกว่านี้ที่มีผลกระทบต่อภาวะว่างงานของผู้มีการศึกษา และเกิดติดต่อกันมาก่อนวิกฤติการน้ำมันเสียอีก น่าจะได้แก่เรื่อง ๓ ประการดังต่อไปนี้ คือ

๑. เรื่องค่านิยมของสังคมไทย ที่เห็นว่าการจบมหาวิทยาลัยเป็นของจำเป็น นักเรียนส่วนใหญ่มุ่งสนใจจะเรียนสายสามัญเป็นหลัก จบมัธยมแล้วจะมุ่งเข้ามหาวิทยาลัย หรือแม้แต่เรียนจบอาชีวะศึกษาก็ยังย้อนกลับมาเรียนมหาวิทยาลัยต่ออีก เข้ามหาวิทยาลัยปิดไม่ได้ก็ไปเข้ามหาวิทยาลัยเปิด เรียนวิชาอะไรก็ได้ที่มีที่ให้เรียน และในที่สุดก็จบการศึกษาออกมาโดยยังไม่รู้ว่าจะทำงานอะไรดี

๒. ระบบการผลิตคนในระดับต่าง ๆ ทั้งระดับอุดมศึกษา และอาชีวะศึกษา มุ่งในการผลิตให้ได้จำนวนผู้ศึกษามากเป็นหลัก สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งระดับ อุดมศึกษาและอาชีวะศึกษา เน้นการผลิตที่ลงทุนน้อย แต่สอนนักเรียนได้ทีละมาก ๆ และเมื่อผลิตนักศึกษาเหล่านี้เสร็จแล้ว มักจะไม่สอดคล้องหรือตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีอยู่

๓. ขาดระบบการกระจายผู้สำเร็จการศึกษา

ให้ออกทำงานในแหล่งที่มีงานทำ หรือในพื้นที่ที่มีความต้องการแรงงานต่าง ๆ โดยเฉพาะในภูมิภาคหรือพื้นที่ชนบท ซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศ และมีความต้องการที่จะได้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้าไปช่วยในการทำงาน

ปัญหาว่างงาน : รัฐบาลกำหนดทางแก้แล้ว

ปัญหาการว่างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มของผู้มีความรู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ประกาศนียบัตรวิชาชีพจนถึงปริญญานี้ หากยังคงปล่อยต่อไปแล้วก็เท่ากับเป็นการก่อให้เกิดความสูญเปล่าทางการศึกษา สิ้นเปลืองงบลงทุนทางการศึกษาทั้งส่วนของรัฐ และผู้เข้าศึกษาเอง

รัฐบาลเองก็เล็งเห็นว่า ถ้าปล่อยไว้แล้วปัญหาจะต้องลุกลามใหญ่โตยิ่งขึ้น ซึ่งจะต้องเป็นปัญหาร้ายต่อสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ด้วยเหตุนี้เอง รัฐบาลปัจจุบันจึงได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำการศึกษา และกำหนดนโยบายการมีงานทำและแก้ไขปัญหาการว่างงานขึ้น การกำหนดมาตรการแก้ไขเป็นไปโดยความร่วมมือจากทั้งฝ่ายราชการและฝ่ายเอกชนไปพร้อม ๆ กัน ๖ ประการ ได้แก่

๑) จัดให้มีระบบตลาดแรงงานในรูปของบริการข่าวสาร การประสานงานระหว่างสถาบันการศึกษาและผู้ต้องการแรงงาน ทั้งนี้โดยถือเป็นนโยบายสำคัญที่จะต้องทำทั้งในระดับสถาบันการศึกษา ระดับกระทรวง และระดับชาติ

๒) ให้กรมแรงงานเป็นเจ้าของเรื่อง ในการจัดระบบให้มีการพบกันระหว่างผู้จบการศึกษาที่ยังไม่มีงานทำกับผู้ต้องการแรงงาน โดยให้ครอบคลุมสายวิชาการและอาชีพต่าง ๆ และควรมีการรณรงค์ให้ทั้งภาคเอกชนและภาคราชการเข้าร่วมสนับสนุนและให้ข้อมูลอย่างเต็มที่

๓) ให้คณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชนเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ (กรอ.) สนับสนุนการจัดวันพบแรงงาน

๔) ให้กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และกรมแรงงานร่วมกันจัดระบบแนะแนวอาชีพเพื่อเตรียมตัวรับแรงงานที่มีความรู้ระดับสูงที่จะจบการศึกษาในปีต่อไป ทั้งนี้ให้ประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอย่างใกล้ชิด

๕) ให้กระทรวงการคลังรับไปพิจารณามาตรการด้านภาษีอากร เพื่อส่งเสริมบทบาทของภาคเอกชนในการให้บริการด้านการศึกษาและฝึกอบรม และให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนรับไปพิจารณามาตรการการส่งเสริมการลงทุนแก่ สถาบันเอกชน เพื่อให้บริการด้านการศึกษาในระดับวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๖) ให้กรมแรงงานพิจารณาเพิ่มจำนวนสำนักจัดหางานที่มีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขที่ว่า สำนักงานจัดหางานที่เพิ่มขึ้นนี้จะต้องสามารถส่งคนงานไทยไปทำงานในประเทศใหม่ ๆ หรือประเทศที่คนงานไทยยังมีสัดส่วนและความสำคัญน้อยเมื่อเทียบกับประเทศคู่แข่งอื่น ๆ

อาสาสมัคร กสช : ก้าวแรกของความพยายาม

มาตรการแก้ไขปัญหาว่างงาน ทั้ง ๖ ประการนั้น จะให้เป็นผลทางปฏิบัติในการจะจัดใช้เวลาในการดำเนินงานพอสมควร แต่สิ่งแรกที่ทางราชการเคลื่อนไหวในการแก้ไขปัญหาการว่างงาน ก็คือ การรับผู้จบอาชีวะศึกษาและปริญญาตรี จำนวน ๑๓๘๐ คน เข้าเป็นอาสาสมัครโครงการสร้างงานในชนบท เป็นระยะเวลา ๖ เดือน ตั้งแต่พฤศจิกายน ๒๕๒๖ ถึงเมษายน ๒๕๒๗ ไปแล้ว

โครงการอาสาสมัครนี้ แม้ว่าหลายฝ่ายมองว่าไม่ได้เป็นการแก้ปัญหาการว่างงานอย่างแท้จริง เพราะเป็นเพียงงานชั่วคราวเท่านั้น แต่หากพิจารณาอย่างถ่องแท้แล้ว วิธีการนี้ก็มีประโยชน์อยู่มาก เพราะบรรดาผู้สำเร็จการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งมีแค่เพียงคุณวุฒิแต่ไม่มีประสบการณ์ สามารถมีประสบการณ์ขึ้นในระหว่างทำงานอาสาสมัคร ซึ่งจะมีผลต่อการ

หางานทำภายหลังจากได้ปฏิบัติภาระกิจดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว

นอกจากนี้แล้ว อาสาสมัครเหล่านี้จะได้สัมผัสกับการทำงานในชนบท และการพัฒนาชนบทอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะมีทัศนคติและมองการทำงานในชนบทได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสามารถมองเห็นแหล่งงานในชนบทได้มากขึ้นด้วย

หน่วยราชการ : นายจ้างใหญ่ของประเทศ

สำหรับฝ่ายราชการนั้นโดยที่เดิมเคยเป็นแหล่งตลาดแรงงานใหญ่ที่สุดของผู้สำเร็จการศึกษาทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและปริญญามาก่อน แต่ต่อมาเนื่องจากทางฝ่ายราชการมีมาตรการชลอการเพิ่มจำนวนข้าราชการไม่ให้เกินร้อยละ ๒ ต่อปี ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นมาผลจากมาตรการนี้ทำให้โอกาสเข้ารับราชการของผู้สำเร็จการศึกษาส่วนหนึ่งหมดไป อย่างไรก็ตามจากการเพิ่มจำนวนตำแหน่งใหม่ในอัตราที่จำกัดและการมีตำแหน่งเดิมว่างอันเนื่องจากข้าราชการพ้นจากราชการทำให้ราชการยังมีตำแหน่งที่สามารถบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้จำนวนหนึ่ง อันเป็นการช่วยบรรเทาปัญหาคนว่างงานให้เบาบางลงได้บ้าง

จากการสำรวจ ตำแหน่งว่างของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่มีอัตราเงินเดือนอยู่แล้วในปีงบประมาณ ๒๕๒๖ ของส่วนราชการต่าง ๆ ฝ่ายพลเรือนโดยสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๖ พบว่ามีตำแหน่งซึ่งว่างอยู่ถึง ๑๒,๒๘๕ ตำแหน่ง ตำแหน่งเหล่านี้ต่อมาอาจสรรหาบุคคลบรรจุได้บ้าง แต่ไม่ทั้งหมด ทั้งนี้จะเห็นได้จากการสำรวจจำนวนตำแหน่งว่างดังกล่าวของกระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๒๖ ปรากฏว่ายังคงมีตำแหน่งว่างอยู่อีกเป็นจำนวน ๕,๕๒๘ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งว่างทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งอยู่ในระหว่างการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ กัน เช่น กำลังสรรหาและบรรจุบุคคล รอบรรจุนักเรียนจากโรงเรียนของส่วนราชการ รอการอนุมัติจาก ก.พ.เปลี่ยนสายงาน เป็นต้น ซึ่งตำแหน่งเหล่านี้ทั้งหมดหากสามารถสรรหาบุคคลบรรจุเข้าปฏิบัติงานให้ครบถ้วนก็จะทำให้ส่วนราชการมีกำลังคนพอเพียงกับการปฏิบัติงานและเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาการว่างงานตามนโยบายของรัฐบาลดังกล่าวข้างต้น

นอกจากนี้ในปีงบประมาณ ๒๕๒๗ ส่วนราชการหลายแห่งนอกจากจะต้องสรรหาบุคคลบรรจุในตำแหน่งว่างที่มีอยู่ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๖ แล้วยังจะต้องสรรหาบุคคลบรรจุในตำแหน่งใหม่ที่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ.และสำนักงบประมาณอนุมัติอัตราเงินเดือน ซึ่งจะมีผลใช้บรรจุบุคคลได้ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๒๗ เป็นต้นไป อีกเป็นจำนวน ๑๐,๔๔๙ ตำแหน่ง (เฉพาะตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ อาจแบ่งตามส่วนราชการได้ดังนี้

- สำนักนายกรัฐมนตรี	๑๐๐	ตำแหน่ง
- กระทรวงศึกษาธิการ	๒๐๗	ตำแหน่ง
- กระทรวงสาธารณสุข	๗,๕๔๗	ตำแหน่ง
- ทบวงมหาวิทยาลัย	๔	ตำแหน่ง
- กระทรวงการคลัง	๔๑๖	ตำแหน่ง
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๖๓๑	ตำแหน่ง
- กระทรวงคมนาคม	๕๙	ตำแหน่ง
- กระทรวงพาณิชย์	๔๖	ตำแหน่ง
- กระทรวงมหาดไทย	๑,๑๘๘	ตำแหน่ง
- กระทรวงอุตสาหกรรม	๕๔	ตำแหน่ง
- กระทรวงการต่างประเทศ	๒๒	ตำแหน่ง
- กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ	๓๐	ตำแหน่ง
- กระทรวงยุติธรรม	๑๓๕	ตำแหน่ง

ในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการทั้งในตำแหน่งว่างของปีงบประมาณ ๒๕๒๖ ที่มีอยู่เดิมและตำแหน่งว่างใหม่ของปีงบประมาณ ๒๕๒๗ ซึ่งจะมีในเดือนมกราคม ๒๕๒๗ นี้ ถ้าแต่ละส่วนราชการต่างก็ดำเนินการกันไปเรื่อย ๆ โดยไม่ตระหนักถึง

ความจำเป็นหรือเห็นความสำคัญว่าเป็นเรื่องเร่งด่วนที่จะช่วยแก้ไขปัญหาการว่างงานได้แล้ว การสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลในตำแหน่งว่างต่าง ๆ ดังกล่าวก็คงจะเป็นไปอย่างล่าช้าไม่ทันการ แต่ในเมื่อขณะนี้ปัญหาการว่างงานกำลังทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ และรัฐบาลเองก็มีนโยบายที่จะแก้ปัญหาในเรื่องนี้อย่างแน่ชัด ส่วนราชการในฐานะองค์กรของรัฐ น่าที่จะมีความร่วมมือในการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและรีบด่วน โดยการเร่งดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้หมดหรือให้มากที่สุดและเร็วที่สุด

บุคคลสำคัญในการสรรหา

คนที่สำคัญที่สุดในเรื่องการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการก็คือ หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ถ้าหัวหน้าส่วนราชการเห็นความสำคัญและเห็นความจำเป็นในเรื่องการสรรหาบุคคลทั้งเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และมีนโยบายในเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจน ฝ่ายดำเนินการคือกองการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ ก็จะสามารถวางแผนการดำเนินการสรรหาทั้งในระดับบรรจุและระดับแต่งตั้งไว้ล่วงหน้าได้ ซึ่งจะส่งผลให้การสรรหาบุคคลทั้งเพื่อบรรจุและเพื่อแต่งตั้งเป็นไปโดยรวดเร็ว และหากส่วนราชการได้มีการวางแผนเตรียมการในเรื่องการสรรหาบุคคลไว้ล่วงหน้าสำหรับตำแหน่งว่างใหม่ในแต่ละปีงบประมาณแล้ว ก็จะสามารถสรรหาบุคคลมาบรรจุได้อย่างรวดเร็วทันทีที่ได้รับอัตราเงินเดือน และก็จะไม่มีตำแหน่งว่างของปีงบประมาณที่แล้ว ๆ มาให้ต้องมาดำเนินการสรรหาในปีงบประมาณใหม่ ยกเว้นเฉพาะตำแหน่งบางส่วนที่เกิดจากการ โอน ย้าย ออก ซึ่งก็เป็นเพียงส่วนน้อยและก็มิได้ว่างลงเป็นจำนวนมาก ๆ พร้อม ๆ กัน ซึ่งทำให้มีความยุ่งยากในการสรรหา

ข้อเสนอสำหรับปัญหาเฉพาะหน้า

การสรรหาบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับบรรจุ ยังมีปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้ดำเนินการได้ไม่รวดเร็วเท่าที่ควร ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของตำแหน่ง

ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น ๓ ลักษณะ คือ

๑. ตำแหน่งกลาง ๆ ที่มีอยู่ในทุกส่วนราชการหรือในหลายส่วนราชการ ซึ่งโดยปกติสำนักงาน ก.พ. จะเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันและขึ้นบัญชีไว้ แล้วส่งบรรจุในส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีตำแหน่งว่าง ปัญหาอยู่ที่ว่าบางส่วนราชการไม่เป็นที่สนใจของผู้สอบได้ ทำให้ได้คนไปบรรจุล่าช้า เพราะพอเรียกบรรจุผู้สอบได้จะไม่เลือกหน่วยงานเหล่านี้แต่ไปเลือกบรรจุในส่วนราชการอื่นที่น่าสนใจกว่า หรือไม่ก็สละสิทธิ์ไปเลย ทำให้ต้องเรียกผู้สอบได้ลำดับที่ต่อไปมาบรรจุอีก บางครั้งกว่าจะได้คนก็ต้องเรียกบรรจุหลายครั้ง ซึ่งแนวทางการแก้ปัญหาในเรื่องนี้ที่น่าจะดำเนินการได้คือให้ผู้ที่สมัครสอบเลือกส่วนราชการที่ต้องการจะบรรจุไว้ล่วงหน้าตั้งแต่ตอนสมัครสอบและถ้าสอบได้ก็ขึ้นบัญชีไว้เป็นรายส่วนราชการ เมื่อส่วนราชการนั้นมีตำแหน่งว่างก็เรียกบรรจุจากบัญชีส่วนราชการนั้นเลย

๒. ตำแหน่งเฉพาะ ซึ่งส่วนใหญ่แต่ละส่วนราชการดำเนินการสรรหาเอง บางครั้งก็ล่าช้าไม่ทันการ เนื่องมาจากขาดการวางแผนเตรียมการล่วงหน้า หรือขาดงบประมาณ ซึ่งปัญหาในเรื่องนี้ตัวหัวหน้าส่วนราชการจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นบุคคลที่จะกำหนดนโยบายในเรื่องการสรรหาได้ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนเตรียมการ พร้อมทั้งสามารถให้ความสนับสนุนในด้านงบประมาณในการดำเนินการสรรหาได้อย่างเต็มที่

๓. ตำแหน่งต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งที่อยู่ในท้องถิ่นที่ห่างไกลความเจริญ ซึ่งหาผู้ที่สมัครใจไปบรรจุได้ยาก และได้มีการพยายามแก้ปัญหาโดยการกระจายการดำเนินการสอบไปในส่วนภูมิภาคเพื่อให้ได้คนในท้องถิ่น โดยให้แต่ละจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งต่าง ๆ ในระดับ ๑ ได้นั้น ก็ยังมีปัญหาว่า ในหลายจังหวัดแม้จะมีตำแหน่งว่างแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถดำเนินการสอบได้ ทั้งนี้เนื่องจากยังไม่

มีงบประมาณในขณะนั้น หรือมีแต่ตำแหน่งว่างยังมีน้อย ถ้าดำเนินการสอบก็จะไม่คุ้มค่า แนวทางการแก้ปัญหาต่อไปที่น่าจะได้ผลคือ วิธีที่สำนักงาน ก.พ. กับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกำลังร่วมมือกันในปัจจุบันที่จะทำการสอบแข่งขันตำแหน่งต่าง ๆ และขึ้นบัญชีไว้เป็นรายภาค โดยไปดำเนินการในส่วนภูมิภาคและดำเนินการพร้อม ๆ กันทุกภาค ซึ่งจะเริ่มทดลองดำเนินการครั้งแรก ในเดือนมกราคม ๒๕๒๗ นี้

ข้อเสนอในการแก้ไขวิธีการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเพื่อลดปัญหาการว่างงาน ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นทางแก้ปัญหาในระยะสั้น คือเพื่อให้การสรรหาบรรจุบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ว่างอยู่ขณะนี้ในราชการพลเรือน จำนวนหนึ่งหมื่นกว่าตำแหน่งในปี ๒๕๒๖-๒๕๒๗ เท่านั้น หากยังไม่มีระบบหรือวิธีการอันใดเพิ่มเติมอีก ในปีต่อ ๆ ไปสิ่งเหล่านี้ก็คงจะเกิดขึ้นอีกได้เช่นกัน

แผนกำลังคน : สิ่งจำเป็นสำหรับอนาคต

การว่างงานในระดับผู้มีการศึกษาไม่ว่าจะเป็นเพราะการผลิตบุคคลไม่เหมาะสม การไม่สามารถกระจายบุคคลไปสู่แหล่งที่มีงานอยู่ การบรรจุบุคคลล่าช้า การปล่อยให้มีตำแหน่งว่างอยู่จำนวนมากเป็นเวลานาน ๆ หรือการไม่สามารถจะหาบุคคลมาทำงานที่มีอยู่ได้ เพราะขาดแคลนผู้มีความรู้หรือมีคุณวุฒิที่ตรงกับงานที่มีอยู่ก็ตาม ถ้าจะกล่าวให้สั้น ๆ แล้วก็คือการขาดการวางแผนกำลังคนที่ดี ทั้งในระดับหน่วยงานและในระดับประเทศนั้นเอง

ที่ว่าขาดแผนกำลังคนในระดับหน่วยงานก็คือ หน่วยงานต่าง ๆ แต่ละแห่งนั้นไม่ได้มีการจัดเตรียมหรือคิดถึงการจะใช้คน หรือการปรับปรุงสภาพกำลังคนอย่างจริงจัง เช่น ไม่เคยนึกถึงแผนในการสรรหาและบรรจุคน แผนในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แผนในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง และรวมตลอดไปจนถึงแผนในการพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลในหน่วยงานนั้นเอง การดำเนินการ

เกี่ยวกับงานบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมักจะเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น คือปล่อยให้มีเหตุเกิดขึ้นก่อนแล้วจึงคิดว่าจะทำอย่างไรดี สิ่งเหล่านี้นอกจากทำให้เกิดความล่าช้าแล้ว ยังทำให้ขาดข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพการณ์ในส่วนรวม ซึ่งจะทำให้สามารถรู้ความเคลื่อนไหวและแนวโน้มของความต้องการเกี่ยวกับกำลังคนด้านต่าง ๆ ในอนาคต ว่าจะเป็นอย่างไร จะเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร อันมีผลต่อการเตรียมการผลิตกำลังคน และการคาดการณ์สถานการณ์เรื่องกำลังคนในอนาคต ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นแผนกำลังคนระดับชาติด้วย

บทสรุป

การที่ภาคราชการซึ่งมีจำนวนข้าราชการทั้งหมดทั่วประเทศ รวมกันประมาณ ๙ แสนตำแหน่ง ถ้าคิดว่าอัตราเพิ่มของจำนวนข้าราชการเป็นร้อยละ ๒ ต่อปี ก็เท่ากับว่า ตลาดแรงงานของภาคราชการจะเพิ่มคร่าว ๆ ปีละ ๑๖,๐๐๐ กว่าคน และเมื่อรวมกับอัตราของการออกจากราชการด้วยสาเหตุต่าง ๆ กันด้วย ก็จะเท่ากับว่า แต่ละปีภาคราชการ จะรับบุคคลเข้าทำงานได้ไม่เกิน ๒-๓๐,๐๐๐ คน ซึ่งหากแต่ละส่วนราชการตระหนัก และคำนึงถึงว่าการเร่งสรรหา และบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ครบถ้วนอยู่ได้ตลอดเวลา เป็นการช่วยรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาว่างงาน ก็คงจะไม่ใช่สิ่งที่ยากจนเกินไปที่จะทำได้

แต่สิ่งที่น่าเป็นห่วงอยู่ก็คือ ระบบการผลิตกำลังคนของชาติ ซึ่งหากยังคงเป็นอยู่ในลักษณะที่ผลิตโดยไม่สอดคล้องกับความต้องการที่เป็นจริง ทั้งในเรื่องจำนวน ประเภท และระดับความรู้ และเมื่อผลิตได้ก็ไม่สามารถจะกระจายกำลังคนเหล่านี้ไปสู่ตลาดแรงงานอย่างแท้จริงได้แล้ว ปัญหาว่างงานก็คงจะไม่สิ้นสุดได้อย่างสิ้นเชิงอยู่ดี

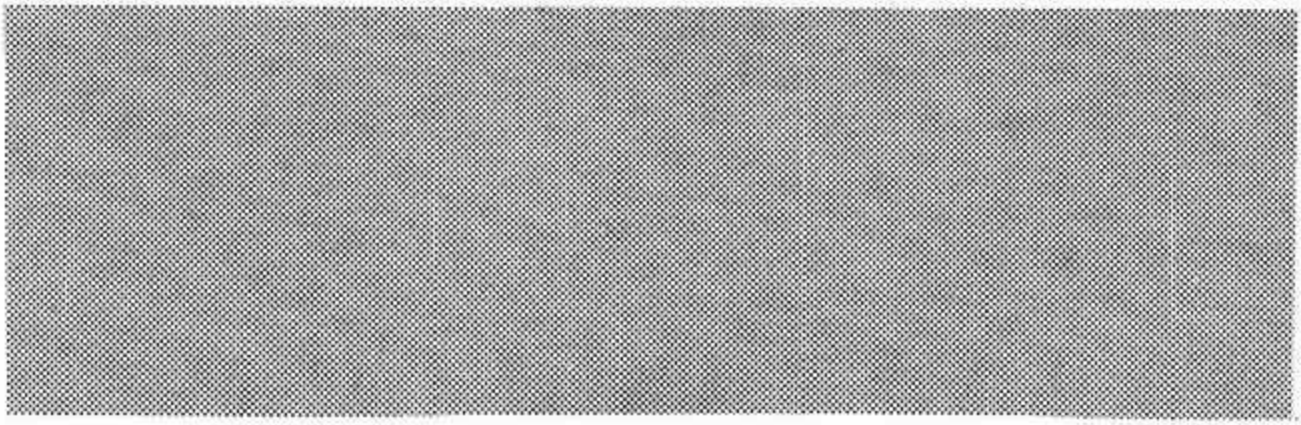
ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

บทความวิชาการ

กฎและระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคนในหน่วยราชการ

สุพัตรา เพชรมุนี และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกูล



ในสภาวะที่ประเทศไทยกำลังเน้นหนักการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ นั้น ระบบราชการซึ่งเป็นกลไกของรัฐบาลในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนจะต้องมีลักษณะเป็นตัวนำในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) หรือมีโครงสร้างทางการบริหารที่เอื้ออำนวยต่อการบริหาร ในลักษณะเช่นนี้ระบบราชการจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างหลักประกันต่อความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ และในระบบราชการคนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะการใช้ปัจจัยอื่น ๆ ทุกอย่างจะสำเร็จได้ผลก็อยู่ที่ความสามารถของบุคคล อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพของคนที่จะบริหารงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแผนพัฒนาฯ นั้น ไม่อาจหามาได้จากกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแต่เพียงอย่างเดียว หากยังต้องการการพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องกันอยู่ตลอดเวลาตราบเท่าที่เขายังมีชีวิตอยู่ในองค์การ

เมื่อพิจารณาสภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการไทย ในปัจจุบันจะพบว่าข้าราชการเข้าใหม่ยังขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ส่วนข้าราชการเก่าก็ยังมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน และความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าวิธีรับคนเข้าทำงาน การเตรียมคนเข้าทำงาน การบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายงาน และวิธีพิจารณาความดีความชอบไม่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เพียงพอ (แผนพัฒนากำลังคน ๒๕๒๕-๒๕๒๙, หน้า ๕๖-๕๗) เหล่านี้ชี้ให้เห็นได้ว่าทรัพยากรด้านมนุษย์ยังไม่เป็นหลักประกันที่จะนำการบริหารไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามแผนพัฒนาฯได้เลย ดังนั้นการพัฒนากำลังคนจึงกลายเป็นปัญหาเร่งด่วนอีกปัญหาหนึ่งที่จะต้องได้รับความสนใจจากผู้บริหารระดับสูง

อนึ่ง การพัฒนากำลังคน นอกจากจะต้องมีการปรับปรุงกระบวนการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งให้มีหลักประกันของการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศขององค์การที่เหมาะสมต่อการพัฒนาบุคคลในองค์การแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งได้แก่กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ กล่าวคือ กระบวนการพัฒนากำลังคนจะมีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกฎระเบียบในอันที่จะเป็นอุปสรรคหรือส่งเสริมการพัฒนากำลังคน ดังนั้นการปรับปรุงกระบวนการพัฒนากำลังคนให้เหมาะสมต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อ มีการปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้สอดคล้องหรือเอื้ออำนวยต่อกระบวนการพัฒนากำลังคนด้วย ในลักษณะเช่นนี้ **กฎระเบียบจึงกลายเป็นสาเหตุสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกระบวนการพัฒนากำลังคน** ซึ่งรัฐบาลก็ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวจึงได้มีนโยบายเร่งรัดให้มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคนในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ ฉะนั้นเพื่อเป็นการสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวและเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารการพัฒนากำลังคน ผู้เขียนได้ทำการศึกษาถึงขอบเขตในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนากำลังคนของราชการไทยในปัจจุบัน โดยศึกษาจากแผนพัฒนากำลังคน แผนแม่บทระดับกระทรวงและกรม ตามแผนพัฒนาฯฉบับที่ ๕ ตลอดจนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เป็นแกนกลางของการบริหารพัฒนากำลังคน รวมทั้งการสัมภาษณ์ข้าราชการที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนอีกด้วย นอกจากนี้ผู้เขียนยังแสวงหากฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคน โดยใช้กฎ ก.พ. พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ พระราชกฤษฎีกาซึ่งออกตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ หนังสือเวียน ก.พ. และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นหลัก ยิ่งกว่านั้นผู้เขียนยังได้ศึกษาทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนทั้งไทยและต่างประเทศ เพื่อแสวงหาทิศทางที่ควรจะมีหรือควรจะเป็น ในการพัฒนากำลังคนอีกด้วย

ในการศึกษาถึงแนวความคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนของนักวิชาการหลายท่าน ผู้เขียนพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มักจะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง **การฝึกอบรม** กับ **การพัฒนา** โดยกล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นแต่เพียงเครื่องมือหรือวิธีการของการพัฒนาที่มีจุดเน้นหนักอยู่ที่การให้ความรู้และทักษะแก่บุคลากร ในส่วนที่เกี่ยวกับงานที่ทำกันอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น และมักจะมีรูปแบบของการเรียนรู้ที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการในห้องเรียน ส่วนผู้ที่

เข้ารับการอบรมนั้นมักได้แก่ ระดับผู้ปฏิบัติงาน มิใช่ผู้บริหาร สำหรับการพัฒนาจะมีลักษณะตรงกันข้าม กล่าวคือ จะมีลักษณะเป็นกระบวนการ จุดเน้นหนักในการให้ความรู้แก่บุคลากรอยู่ที่งานที่จะทำกันในอนาคต กิจกรรมการพัฒนาไม่ใช่เป็นรูปแบบอย่างเป็นทางการที่จัดกันขึ้นในห้องเรียน และผู้ที่จะได้รับการพัฒนานั้น ได้แก่นักบริหาร อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งไม่เห็นด้วยกับการแยกคำสองคำนี้ออกจากกัน และชี้ให้เห็นว่ามีความหมายอย่างเดียวกันและสามารถใช้แทนกันได้ สำหรับผู้เขียนเห็นว่าการฝึกอบรมกับการพัฒนามีความแตกต่างกันอยู่เพียงประการเดียว คือ การฝึกอบรมเป็นวิธีการส่วนการพัฒนาเป็นกระบวนการ การฝึกอบรมจึงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาเท่านั้น และการพัฒนาจะครอบคลุมไปถึงกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ รวมทั้งเป็นงานที่ทำกันอยู่ในปัจจุบันและอนาคต และใช้กับข้าราชการที่เป็นทั้งระดับผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารด้วย

นอกจากนี้นักวิชาการต่าง ๆ มักให้นิยามคำว่าการพัฒนาเจ้าหน้าที่ (Employee Development) การพัฒนาบุคคล (Personnel Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ไม่แตกต่างกันมากนักและเห็นว่ามีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า การฝึกอบรม กล่าวคือ หมายถึง กรรมวิธีหรือวิธีการ ซึ่งอาจถูกกำหนดขึ้นมาเป็นแผนหรือโครงการ ที่จะยกระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์การให้สามารถปฏิบัติงาน ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิเคราะห์เช่นนี้ผู้เขียนเห็นว่าเป็นการมองขอบเขตของการพัฒนากำลังคนในลักษณะที่แคบเพราะจำกัดการวิเคราะห์อยู่แต่เพียงกรรมวิธีในการยกระดับความรับรู้ของข้าราชการเท่านั้น อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งเห็นว่า คำว่าการพัฒนากำลังคนควรจะมีความหมายที่กว้างกว่านี้ กล่าวคือนักวิชาการกลุ่มนี้ แทนที่จะใช้คำต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น กลับใช้คำที่แสดงให้เห็นถึงขอบเขตที่กว้างขวางกว่า โดยมักจะใช้คำว่า การพัฒนากำลังคน (Manpower Development) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (Human Resources Development) และให้ความหมายของคำสองคำนี้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันโดยหมายถึง เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน กระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรรมวิธีที่จะมีส่วนช่วยยกระดับ และเปิดโอกาสให้กับข้าราชการได้เติบโตและพัฒนาตัวของเขาเอง ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการสนองต่อความต้องการของสังคมส่วนรวม การวิเคราะห์ขอบเขตของการพัฒนากำลังคนในความหมายอย่างกว้างตามทรรศนะของนักวิชาการกลุ่มหลังนี้ ผู้เขียนเห็นว่าเป็นการมองการพัฒนากำลังคน ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากกว่าการวิเคราะห์ในความหมายอย่างแคบอันเนื่องมาจากว่าการพัฒนากำลังคนในตัวของมันเองไม่ได้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการทำให้คนมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เราต้องการ หากแต่เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อการเติบโตและพัฒนาของบุคลากรในองค์การ ส่วนวิธีการในการยกระดับความสามารถของคนนั้นเป็นแต่เพียงส่วนเกื้อหนุนเท่านั้น จากลักษณะเช่นนี้ทำให้การพัฒนากำลังคนเข้าไปเกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ มากมายดังจะได้กล่าวต่อไป

จากการวิเคราะห์ความหมายอย่างแคบและกว้างดังกล่าวมา มีผลทำให้นักวิชาการแต่ละกลุ่มต่างนำไปสร้างตัวแบบในการศึกษาและวิจัย การพัฒนากำลังคนที่แตกต่างกันด้วย กล่าวคือ กลุ่มนักวิชาการที่ให้ความหมายอย่างแคบมักจะสร้างตัวแบบในการวิเคราะห์กำลังคนโดยจำกัดขอบเขตอยู่แต่เพียงการเริ่มต้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นต้น ส่วนนักวิชาการที่ยึดถือ

ความหมายอย่างกว้าง จะสร้างตัวแบบการวิเคราะห์ที่มีขอบเขตครอบคลุมไปถึงปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ประการแรกเน้นเรื่องที่เกี่ยวกับ **การสร้างบรรยากาศในการทำงานขององค์การ** (Organizational Climate) ให้มีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาของข้าราชการ บรรยากาศเช่นว่านี้ได้แก่ นโยบาย ปรัชญาการจัดการ โครงสร้างขององค์การระบบการให้รางวัลตอบแทน ภาวะการเป็นผู้นำ ระบบสิทธิอำนาจ และการใช้อำนาจอย่างเป็นทางการของฝ่ายบริหาร เป็นต้น ประการที่สอง การพัฒนากำลังคน จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับ **กระบวนการบริหารงานบุคคล** เช่น การสรรหา การคัดเลือก การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน การทำให้งานมีความหมาย การบรรจุและเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น ประการที่สาม เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับ **การสร้างโอกาสการพัฒนาให้กับข้าราชการ** ซึ่งหมายถึงการให้โอกาสในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาต่าง ๆ และรวมทั้ง การเปิดโอกาสให้มีการศึกษาต่อเนื่อง เป็นต้น ตัวแบบตามความหมายอย่างกว้างนี้ ผู้เขียนเห็นว่าสามารถสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของการพัฒนากำลังคนได้อย่างครอบคลุม และข้อที่สำคัญทำให้การวิเคราะห์ปัญหาของการพัฒนากำลังคนเป็นไปอย่างถูกต้องมากกว่าตัวแบบอย่างแคบ

ตัวแบบอย่างกว้างดังกล่าวมานี้ชี้ให้เห็นถึงขอบเขตของปัญหาในการพัฒนากำลังคนอยู่สองลักษณะด้วยกัน ประการแรกจะเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ กระบวนการบริหารงานบุคคล และโอกาสในการพัฒนา ไม่มีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาของข้าราชการ กล่าวถือ ถ้านโยบายการพัฒนากำลังคนไม่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างแท้จริง ปรัชญาการจัดการองค์การมีลักษณะอนุรักษ์นิยม โครงสร้างองค์การมีลักษณะตายตัวไม่ยืดหยุ่น การใช้อำนาจและระบบสิทธิอำนาจมีลักษณะเผด็จการ และรวมศูนย์ไม่กระจายอำนาจระบบบริหารงานบุคคลล้าสมัย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน ลักษณะงานไม่ท้าทาย ไม่เปิดโอกาสให้มีการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ฯลฯ ปัญหาเหล่านี้จะกลายเป็นอุปสรรคอย่างใหญ่หลวงที่ขัดขวางการพัฒนาของคนในองค์การ อย่างไรก็ตามปัญหาเหล่านี้บางประการมักจะเกิดขึ้น เพราะมีกฎระเบียบข้อบังคับเป็นแหล่งที่มาของปัญหา อันเนื่องจาก กฎระเบียบและข้อบังคับจะเป็นตัวกำหนด ลักษณะในทางลบดังกล่าวนี้ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่ากฎระเบียบและข้อบังคับเป็นอุปสรรคที่สร้างปัญหาของการพัฒนากำลังคนประการหนึ่งด้วย สำหรับในการวิเคราะห์ของผู้เขียนจะวิเคราะห์ตัวแปรบางตัวแปรที่เกี่ยวกับกฎระเบียบเท่านั้น เพราะมีตัวแปรดังที่กล่าวมาหลายตัวแปรที่จำเป็นจะต้องวิเคราะห์ในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งควรจะมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมต่อไป ปัญหาประการต่อไปจะเกี่ยวข้องกับการปะทะสังสรรค์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับพฤติกรรมหลังจากการเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรม ปัญหานี้หมายถึง บรรยากาศขององค์การที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาดังกล่าวมานั้นจะนำไปสู่ปัญหาอีกประการหนึ่ง คือไม่สามารถรองรับพฤติกรรมหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมได้ด้วย เช่น บรรยากาศขัดขวางตามต้องการในการเปลี่ยนแปลงหรือปฏิเสธความคิดริเริ่มใหม่ ๆ หลังจากข้าราชการได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว หรือไม่สามารถมีตำแหน่งหรืองานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ ที่ได้รับมา สภาพเช่นนี้นำไปสู่ผลที่ไม่เป็นไปตามต้องการในการฝึกอบรม (Dysfunctional Consequences) ขึ้นมาได้ เช่น ความท้อแท้หมดกำลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานลดลง และอาจนำไปสู่การลาออกเพื่อหาหน่วยงานที่มีบรรยากาศเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเขา เป็นต้น

จากการศึกษาแผนและนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนไม่ว่าจะเป็นระดับชาติ ระดับกระทรวง

ระดับกรม หรือแม้แต่หน่วยงานที่เป็นแกนกลางในการบริหารงานบุคคล คือสำนักงาน ก.พ.ต่างก็มีนโยบายและโครงการที่มุ่งเน้นในการให้โอกาสแก่ข้าราชการในการพัฒนาตนเองมากกว่าการปรับปรุงกระบวนการบริหารบุคคล และบรรยากาศในองค์การ และการให้โอกาสแก่ข้าราชการในการพัฒนาตนเองนั้นก็จัดให้ในรูปของโครงการฝึกอบรมมากกว่าโครงการอื่น ๆ โดยมีการกำหนดนโยบายที่เด่นชัด อนึ่ง ผู้เขียนใคร่เสนอความเห็นเพิ่มเติมว่า โครงการฝึกอบรมดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่าหน่วยงานและผู้บริหารตลอดจนเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้คำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

๑. หน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตาม ควรจะสำรวจอย่างสุขุมรอบคอบเสียก่อนว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องหรือไม่ที่จะพัฒนากำลังคนและพัฒนาวิธีการทำงานด้วยการฝึกอบรมจะมีวิธีอันที่ดีกว่าหรือไม่

๒. การกำหนดหลักสูตรของการฝึกอบรมและวิทยากรที่ให้การฝึกอบรมจะตระหนักว่าผู้รับการฝึกอบรมนั้นมิใช่มีแต่ความว่างเปล่า หรือมิใช่เป็นเรื่องของการหยิบยื่นความรู้และประสบการณ์ให้แต่เพียงฝ่ายเดียว หากแต่ผู้รับการฝึกอบรมนั้นอุดมไปด้วยประสบการณ์ จึงควรเป็นเรื่องของการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา

๓. โครงการฝึกอบรม จะมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหากมีการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การให้มีลักษณะแนวนอนมากกว่าแนวตั้งหรือรูปสามเหลี่ยนปิรามิดดังเช่นทุกวันนี้ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้นำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้กับการปฏิบัติงานของเขาอย่างมีอิสระและเสรีภาพในความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์อย่างกว้างขวางมากกว่าทุกวันนี้ ตราบใดที่โครงสร้างขององค์การมีลักษณะรูปสามเหลี่ยมปิรามิด ความเห็นที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างข้าราชการผู้ที่จะนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่ค่อนข้างจะเป็นแบบอนุรักษ์ก็คงจะมีเกิดขึ้นอยู่เนือง ๆ และในที่สุดความรู้ที่อยู่ในห้องฝึกอบรมก็คงจะถูกเก็บไว้ในห้องนั้นโดยมิได้ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์

๔. การพัฒนานั้น ควรจะเริ่มต้นจากความต้องการของข้าราชการมากกว่าความต้องการของหน่วยงาน หน่วยงานหรือผู้บริหารควรมีบทบาทเพียงแต่กระตุ้นหรือสนับสนุนให้ข้าราชการเห็นความจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากกว่าที่จะเป็นเรื่องของการสั่งหรือกำหนดมาจากเบื้องบน โดยไม่คำนึงว่าข้าราชการผู้นั้นจะมีความสมัครใจหรือต้องการจะรับการฝึกอบรมหรือไม่

๕. ควรมีการติดตามและประเมินผลว่า ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้วนั้นได้มีการพัฒนาทั้งในด้านการทำงานและตนเองหรือไม่ กล่าวคือ มีการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับสิ่งที่ข้าราชการผู้นั้นได้ไปฝึกอบรมมา หรือมีการนำเอาสิ่งที่ได้ฝึกอบรมมาปรับปรุงการทำงาน หรือมีความคิดริเริ่มที่จะจัดโครงการใหม่ ๆ ขึ้นมาภายในหน่วยงานหรือไม่

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงกฎระเบียบที่จะเป็นอุปสรรคในการเปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองของข้าราชการพบว่า ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรมฯ ในเรื่องการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับเวลานั้นกำหนดว่า กระทรวงกรมจะต้องทำสัญญาผูกมัดให้ข้าราชการที่ไปศึกษาฝึกอบรมฯ กลับมารับราชการตามแผนงาน หรือโครงการที่ทางราชการกำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองเท่าของเวลาข้าราชการผู้นั้นได้รับเงินเดือนระหว่างศึกษาฝึกอบรมฯ จากเงื่อนไขดังกล่าวนี้มิได้ระบุว่าเมื่อข้าราชการกลับมาแล้วจำเป็นจะต้องปฏิบัติงานที่หน่วยงาน ซึ่งผู้นั้น

ปฏิบัติงานอยู่ก่อนไปเป็นเวลาสองเท่าของเวลาที่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนระหว่างศึกษาอบรมฯ จะโอนหรือย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการอื่น ๆ ได้หรือไม่ จึงทำให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการในเรื่องนี้ต่างกัน บางหน่วยงานผู้มีอำนาจก็ยินยอมให้ข้าราชการที่ลาไปศึกษาอบรมฯ นั้น โอนไปอยู่หน่วยงานอื่นได้ เพราะเห็นว่า หน่วยงานนั้นให้โอกาสก้าวหน้าแก่ข้าราชการมากกว่าจึงไม่ต้องการเหนี่ยวรั้งไว้ และเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นก็ยังอยู่ปฏิบัติงานให้แก่วงราชการอยู่มิได้ลาออกจากวงราชการ ก็ถือว่าทำประโยชน์ให้แก่ราชการเหมือนกัน บางหน่วยงานผู้มีอำนาจก็มิยินยอมให้ข้าราชการผู้นั้นโอนย้ายไปไหนจนกว่าจะอยู่ครบเงื่อนไขเวลา ซึ่งการไม่ยินยอมให้ข้าราชการผู้นั้นโอนไปหน่วยงานอื่นมิได้หมายความว่าจะเหนี่ยวรั้งเขาได้ตลอดไป กลับแต่จะเป็นการผลักดันให้เขาเกิดความไม่พอใจในหน่วยงานและผู้บังคับบัญชามากขึ้น จนถึงกับตัดสินใจลาออกจากราชการโดยยินยอมเสียเบี้ยปรับแก่ทางราชการอันเป็นการสูญเสียไปทั้งระบบราชการก็เป็นได้ ดังนั้นในการปรับปรุงกฎระเบียบตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ จึงควรนำเอาประเด็นนี้มาพิจารณาด้วย

นอกจากเงื่อนไขเวลาแล้วในเรื่องอายุของข้าราชการผู้ลาไปศึกษาอบรมฯ มิควรจะนำมาเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคน เพราะข้าราชการไม่ว่าจะมีอายุเท่าใดก็ตาม ถ้าหากสามารถสอบแข่งขันชิงทุนมาได้ หรือขวนขวายที่จะไปศึกษาฝึกอบรมด้วยทุนของเขาเองนับว่าเป็นโชคดีแก่หน่วยงานที่มีบุคคลชนิดนี้อยู่ แสดงว่าผู้นั้นเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและความกระตือรือร้นขวนขวายหาความเจริญก้าวหน้าซึ่งจะส่งผลดีให้แก่ระบบราชการ การจำกัดสิทธิด้วยอายุคล้ายกับเป็นการทำให้สังคมยอมรับว่า ข้าราชการที่สูงอายุจะต้องท้อแท้ เฉื่อยชา ด้อยสมรรถภาพ แม้แต่จะแสวงหาความก้าวหน้าก็สู้คนหนุ่มสาวไม่ได้

อีกประการหนึ่ง ภาษาเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคน เนื่องจากหน่วยงานที่รับผิดชอบได้กำหนดมาตรฐานภาษาของผู้ที่จะไปศึกษาฝึกอบรมไว้ในระดับสูงเกินไป โดยเฉพาะทุนฝึกอบรมจะมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากกว่านี้ เพราะมีข้าราชการจำนวนไม่น้อยที่พลาดโอกาสในการได้รับทุนฝึกอบรมทั้ง ๆ ที่เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านนั้นโดยตรง เนื่องจากเหตุผลของภาษาเป็นข้อขัดคัน จึงควรจะได้นำระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องนี้มาปรับปรุงให้เป็นประโยชน์และคล่องตัวในการพัฒนากำลังคนมากขึ้น ควรหลีกเลี่ยงการส่งผู้ที่ไม่มีโอกาสจะใช้ประโยชน์จากการฝึกอบรมไปแทนด้วยเหตุผลที่ว่ามีคุณสมบัติด้านภาษาดีกว่า ซึ่งจะเข้าทำนองที่ว่า "คนไม่ได้ไปต้องใช้แต่คนไม่ต้องใช้ได้ไป"

นอกจากนี้ยังมีกฎระเบียบอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ที่ลาไปศึกษาฝึกอบรมเสียประโยชน์โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการทหารและข้าราชการในมหาวิทยาลัย ซึ่งข้าราชการสองประเภทหลังอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนากำลังคน กฎระเบียบที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งลาไปศึกษาฝึกอบรมเสียประโยชน์ได้แก่ ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่า ขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ และระเบียบว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของข้าราชการ จึงควรที่จะได้นำระเบียบทั้งสามนั้นมาทบทวนเพื่อปรับปรุงให้มีทิศทางที่เอื้ออำนวยการพัฒนากำลังคน ในเมื่อระบบราชการไทยเน้นในเรื่องการพัฒนาข้าราชการด้วยการศึกษาฝึกอบรม จึงไม่ควรจะสร้างกฎระเบียบใดที่ทำให้ข้าราชการมองว่าการศึกษาฝึกอบรมนั้นมิใช่เป็นวิถีทางที่ถูกต้องในอันที่จะช่วยให้เขามีโอกาสก้าวหน้า แต่กลับเป็นอุปสรรคขัดขวางความก้าวหน้าหรือโอกาสทองของเขาไปทั้ง ๆ

ที่เป็นข้าราชการรับใช้ประเทศเหมือนกัน แต่เหตุใดข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย จึงมีโอกาสในการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ

ส่วนกฎระเบียบที่จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคนนั้น ในเรื่องของ**การโอน**ไปดำรงตำแหน่งในต่างกระทรวงทบวงกรม นอกจากจะมีเงื่อนไขว่าต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของทั้งสองฝ่ายแล้ว ยังมีเงื่อนไขต่อไปว่า จะต้องโอนไปดำรงตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในขั้นไม่สูงกว่าเดิม ซึ่งเงื่อนไขประการหลังนี้ นอกจากจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาข้าราชการแล้ว ยังเป็นอุปสรรคต่อการกระจายอัตรากำลังในระบบราชการอีกด้วย

ในเรื่อง**การเลื่อนตำแหน่ง** นั้น แม้ว่าจะเป็นความชอบธรรมในหลักการหรือทฤษฎีที่เน้นเรื่องตำแหน่งมากกว่าบุคคลก็ตาม แต่อาจจะไม่เป็นการเอื้ออำนวยต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการ เพราะคำว่า "เหมาะสมกับตำแหน่ง" นั้นยืดหยุ่นมาก ถ้าหากผู้บังคับบัญชามีหลักคุณธรรมในการบริหาร ข้าราชการภายใต้ผู้บังคับบัญชาก็จะได้รับผลทางบวก ตรงข้ามถ้าผู้บังคับบัญชามีหลักคุณธรรมในการบริหารไม่เพียงพอ ข้าราชการภายใต้การบังคับบัญชาจะได้รับผลทางลบกล่าวคือ ขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการจะมีน้อย อีกทั้งเป็นการเปิดช่องทางให้ผู้บังคับบัญชาสามารถแต่งตั้งสมัครพรรคพวกของตนเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนระดับก็ได้ ดังนั้น ก.พ. จึงควรพิจารณาหาทางปรับปรุงโดยอาจจะกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อเป็นการถ่วงอำนาจผู้บังคับบัญชาบ้าง เช่น อาจมีการให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นก่อนระยะหนึ่งเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เป็นต้น

เมื่อกล่าวถึงการเลื่อนตำแหน่ง จำเป็นจะต้องกล่าวถึงระเบียบซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่งทั้งในทางบวกและทางลบด้วย นั่นคือ ระเบียบที่เกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำที่จะแต่งตั้งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไว้ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งด้วยวิธีการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกก็ตาม ซึ่งถ้าหากได้เปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการอัยการ ข้าราชตุลาการ จะพบว่าไม่มีการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำไว้ เพียงแต่กำหนด จำนวนปีที่รับผิดชอบงานที่จะได้รับเลื่อนระดับไว้เท่านั้น

ประการสุดท้าย ผู้เขียนเห็นว่าระเบียบเกี่ยวกับการให้ข้าราชการประจำกระทรวงทบวงกรม กอง จังหวัด แล้วแต่กรณี และระเบียบเกี่ยวกับการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน แม้ว่าจะเป็นผลดีแก่วงราชการในกรณีที่ข้าราชการนั้นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือทุจริตต่อหน้าที่ราชการในแง่ของการสืบสวนสอบสวนก็ตาม แต่มีบางประการที่อาจทำลายกำลังขวัญของข้าราชการได้ กล่าวคือ การให้สิทธิผู้มีอำนาจแต่งตั้งผู้อื่นมาดำรงตำแหน่งแทนได้ เมื่อผลปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นไม่มีความผิดจริงเขาก็ต้องสูญเสียตำแหน่งเดิม ซึ่งอาจเป็นตำแหน่งที่ก้าวหน้าไป แม้ว่าจะแต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งในระดับเดิมก็ตาม แต่อาจเป็นตำแหน่งที่ก้าวหน้า หรือมีลักษณะด้อยกว่าตำแหน่งเดิมก็ได้

บทความนี้สรุปมาจากรายงานการวิจัยของผู้เขียนเอง สำหรับเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้เขียนไม่สามารถนำมาลงไว้ที่นี้ได้เพราะมีจำนวนกว่า ๑๐ หน้า ถ้าผู้ใดสนใจเกี่ยวกับรายละเอียดของเอกสารอ้างอิงโปรดติดต่อกับผู้เขียนที่คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ธรรมะ

การบริหารจิต

พระศรีสุทธิกวี
วัดโสมนัสวรวิหาร

การบำเพ็ญสมถกรรมฐานก็คือการทำสมาธิ ทำจิตให้สงบมีพลัง มีความสุขให้ปราศจากนิวรณ์ที่รบกวนจิตใจ ส่วนการบำเพ็ญวิปัสสนากรรมฐานก็เพื่อให้เกิดปัญญารู้ประจักษ์ตามความเป็นจริง จนทำลายกิเลสและขนะความยึดมั่นถือมั่นในสิ่งทั้งปวงลงได้

"การฝึกจิต" หรือ **"การบริหารจิต"** นั้น มีคุณค่าต่อชีวิตมาก เพราะทำตนให้เป็นผู้ประเสริฐขึ้น ดังนั้น ผู้ที่ฝึกจิตได้ถูกต้องแม้เพียงขั้นสมาธิ ก็ย่อมได้รับประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างดังต่อไปนี้คือ

๑. ถ้าเป็นนักเรียนนักศึกษาก็สามารถเรียนหนังสือได้ผลดีเพิ่มขึ้น ได้คะแนนสูง เพราะมีจิตใจสงบ จึงทำให้มีความจำแม่นยำ และดีขึ้นกว่าแต่ก่อน

๒. ทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ไม่ค่อยผิดพลาด เพราะมีสติสมบูรณ์ขึ้น

๓. สามารถทำงานได้มากขึ้น และได้ผลดีอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ทำให้โรคภัยไข้เจ็บบางอย่างหายไปได้

๕. ทำให้เป็นคนมีอารมณ์เยือกเย็น มีความสุขใจได้มาก มีผิวพรรณผ่องใส มีจิตใจเบิกบาน

๖. ทำให้อยู่ในสังคมอย่างปกติสุข เช่น ถ้าอยู่ในโรงเรียนก็ให้เพื่อน ๆ และครูพลอยได้รับความสุข ถ้าอยู่ในบ้านก็ทำให้ทุกคนในครอบครัวมีความสุข ถ้าอยู่ในที่ทำงานก็ทำให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ยังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยได้รับความสุขไปด้วย เป็นต้น

๗. สามารถเผชิญต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าอย่างใจเย็น รวมทั้งสามารถแก้ไขความยุ่งยากและความเดือดร้อนวุ่นวายในชีวิตได้ด้วยวิธีอันถูกต้อง

๘. สามารถกำจัดนิวรณ์ที่รบกวนจิตลงได้ หรืออย่างน้อยก็ทำให้เบาบางลงได้

๙. ถ้าทำได้ถึงขั้นสูง ก็จะได้รับความสุขอันเลิศยิ่ง และสามารถได้อำนาจจิตที่พิเศษเช่น รู้ใจคนอื่น เป็นต้น

๑๐. ทำให้เป็นพื้นฐานโดยตรงในการเจริญวิปัสสนา

นี่เป็นการพูดถึงประโยชน์หรืออานิสงส์ของการฝึกสมาธิ แต่ถ้าเป็นการฝึกจิตในขั้นวิปัสสนา เพื่อให้เกิดปัญญารู้เท่าทันความเป็นจริงของสิ่งทั้งหลายแล้วก็ย่อมได้รับประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างดังต่อไปนี้คือ

๑. สามารถกำจัดกิเลสต่าง ๆ อันเป็นต้นเหตุแห่งความทุกข์ ความเดือดร้อนลงได้ หรือทำให้เบาบางลงได้

๒. มีความทุกข์น้อยลง และมีความสุขมากขึ้น

๓. คลายความยึดมั่นในสิ่งทั้งปวงลงได้ ไม่วุ่นวายเดือดร้อนไปตามกระแสของโลก

๔. มีจิตใจมั่นคง รู้เท่าทันความเป็นจริงของสิ่งทั้งหลาย ไม่ฟูขึ้นหรือยุบลงด้วยอำนาจโลกธรรม

๕. มีความเห็นแก่ตัวน้อยลง และบำเพ็ญประโยชน์เพื่อผู้อื่นมากขึ้น

๖. จิตใจมีคุณธรรมหรือมีคุณภาพสูงขึ้นตามขั้นของการปฏิบัติ

แต่การที่บุคคลจะได้รับประโยชน์ดังกล่าวข้างต้นนี้ก็ต้องฝึกจิต บริหารจิตของตนตามหลักพระพุทธศาสนา เพราะจิตที่คุ้มครองรักษาดีแล้ว ย่อมนำความสุขมาให้จิตนี้เป็นธรรมชาติพิเศษชนิดหนึ่งที่อาศัยอยู่ในร่างกายของคนเราและสัตว์โลกทั้งหลาย ซึ่งเป็นตัวคิดนึก เป็นตัวเก็บเอาบุญและบาปไว้ ชอบ-ดิ้นรนกวัดแกว่ง ไม่ค่อยอยู่กับที่ ทั้งรักษายาก ห้ามยาก เกิดเร็ว ดับเร็วไปได้ไกลและไปได้รวดเร็วไม่มีรูปร่าง ไม่กินที่อยู่แต่มีอยู่จริง ซึ่งบุคคลสามารถฝึกนำมาใช้งานได้ แต่ถ้าปล่อยไว้ตามธรรมชาติแล้ว จิตนี้มักจะตกไปในฝ่ายต่ำที่มันชอบ ซึ่งคาจก่อให้เกิดทุกข์

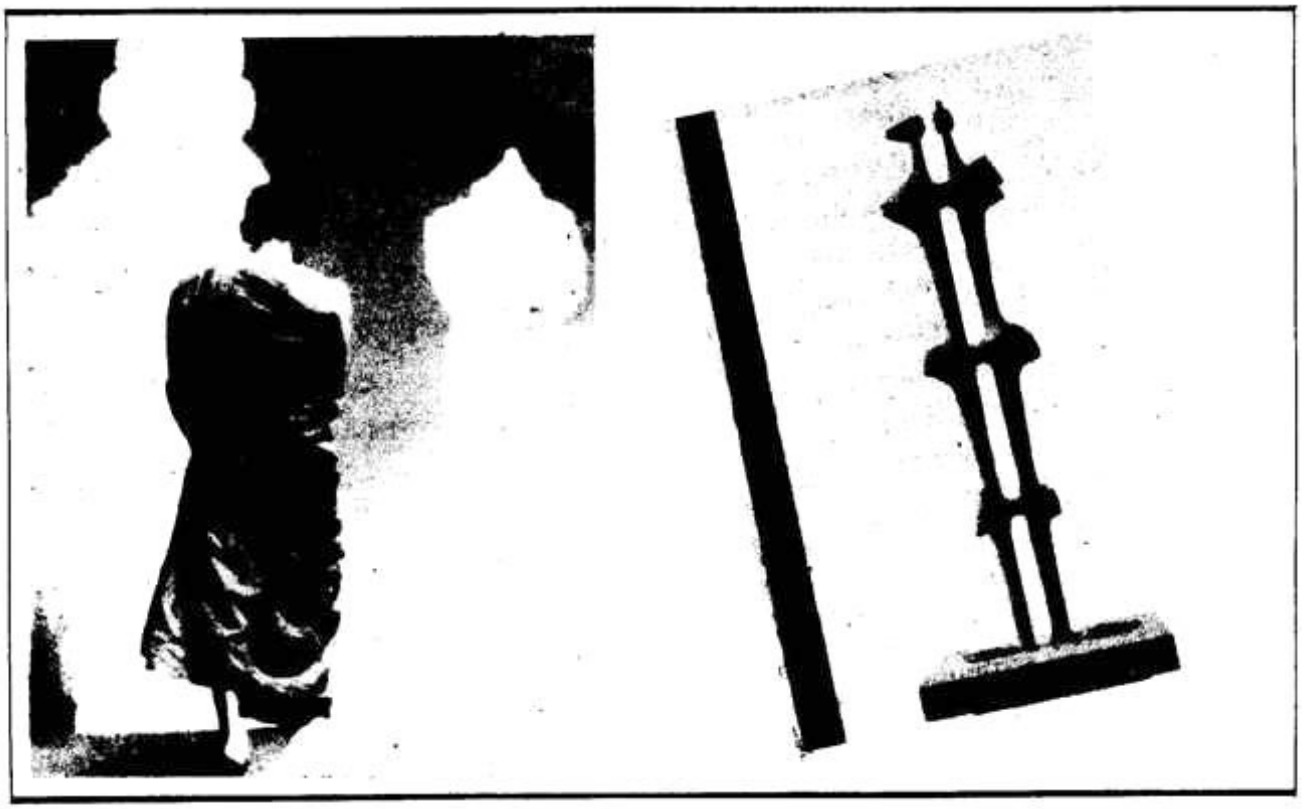
โทษต่าง ๆ ได้ง่าย แต่ถ้าได้รับการบริหาร หรือฝึกฝนอบรมแล้ว ก็ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์แก่เจ้าของเป็นอย่างมาก แต่ผู้ที่ไม่ได้ศึกษาพุทธศาสนาบางคนหรือบางกลุ่มกล่าวว่าจิตไม่ดี สมองต่างหากเป็นผู้สั่งงาน หรือควบคุมร่างกาย หรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา แท้จริง จิตกับสมองไม่เหมือนกัน สมองเป็นส่วนหนึ่งของกาย แต่เป็นเครื่องมือของจิต จิตต่างจากสมอง และเป็นธรรมชาติที่ฝึกได้ด้วยเหตุนี้พระพุทธเจ้าจึงตรัสวิธีฝึกจิตไว้ที่เรียกว่า **"จิตภาวนา"** ซึ่งมีทั้งขั้นสมาธิและขั้นปัญญา แต่ในที่นี้จะได้กล่าวถึงวิธีการบริหารจิต หรือฝึกจิตด้วยวิธีง่าย ๆ ที่สามารถนำมาใช้ได้ในชีวิตประจำวัน ๓ วิธี คือ

๑. การกำหนดลมหายใจเข้า-ออก

๒. การเดินจงกรม

๓. การพิจารณาความจริงของชีวิตทุก ๆ วัน,

ข้อที่ ๑ การบริหารจิตด้วยการกำหนดลมหายใจเข้าออก เรียกว่า **"อานาปานสติ"** คือ สติกำหนดลมหายใจเข้าออก เป็นวิธีฝึกจิตที่นิยมกันมากที่สุดในพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะในประเทศไทย



ซึ่งมีวิธีปฏิบัติเพื่อพิจารณาจิตของตนให้สูงขึ้นตามลำดับ ถึง ๑๖ ขั้น แต่ในที่นี้ขอนำมาแสดงเพียง ๔ ขั้นแรก เท่านั้นคือ

๑. เมื่อหายใจเข้า-ออกยาวก็รู้ว่าเราหายใจเข้า-ออกยาว

๒. เมื่อหายใจเข้า-ออกสั้น ก็รู้ว่าเราหายใจเข้า-ออกสั้น

๓. ย่อมตั้งใจว่าเราจักกำหนดรู้กองลมหายใจเข้า-ออกทั้งหมดทุกระยะ

๔. ย่อมตั้งใจว่าเราจักกำหนดทำลมหายใจเข้าออกให้สงบระงับ

การบริหารจิตด้วยการกำหนดลมหายใจเข้า-ออกนี้ จะมีบทภาวนากำกับด้วยก็ได้ ตามแต่ถนัด และสามารถปฏิบัติได้ในอิริยาบททั้งสี่ คือ ยืน เดิน นั่ง นอน แต่ที่นิยมกันมาก คือ อิริยาบทนั่ง คือ นั่งทำสมาธิ จะนั่งบนพื้น หรือบนเก้าอี้ก็ได้ ตามแต่ถนัด ถ้าฝึกได้ทุกวันอย่างน้อยวันละ ๒๐ นาที ถึงครึ่งชั่วโมง ก็จะส่งเสริมสุขภาพจิตได้มากทีเดียว โดยถือสถานที่อันสงบและเวลาที่เราว่างจากธุระการงานในชีวิตประจำวัน ถ้าทำได้ถูกวิธีและฝึกเป็นประจำทุกวันเช่นเดียวกับการบริหารกายก็จะเพิ่มความสุขและพลังจิตให้แก่ตนได้มาก

ข้อที่ ๒ การบริหารจิตด้วยการเดินจงกรม

การเดินจงกรมนั้นเป็นวิธีฝึกจิตอย่างหนึ่งในพระพุทธศาสนา ซึ่งนิยมกันมากในหมู่นักปฏิบัติภาวนา ตั้งแต่สมัยพุทธกาลจนกระทั่งปัจจุบัน เพราะให้คุณประโยชน์มากทั้งในด้านบริหารกายและการบริหารจิต "จงกรม" แปลว่า เดินก้าวไป คือเดินก้าวไปโดยมีสติกำกับ คือมีสติกำหนดรับรู้การก้าวไปของขาทุกย่างก้าว ก้าวเท้าขวาไปก็ให้รู้ ก้าวเท้าซ้ายไปก็ให้รู้ ไม่ส่งใจไปในที่อื่น โดยเดินกลับไปกลับมาตามระยะทางและเวลาที่กำหนดไว้ ทางเดินจงกรมนั้นอย่างสั้นไม่ควรน้อยกว่า ๒๕ ก้าว อย่างยาวไม่ควรเกินกว่า ๕๐ ก้าว ขณะเดินมีสายตาทอดลงไปข้างหน้าประมาณ ๑ วา เดินด้วยอาการอันสงบก้าวไปแต่พอดีอย่าให้ช้านัก อย่าให้ไวนัก การก้าวไม่สั้นเกินไปไม่ยาวเกินไป จะกำหนดเดินสักกี่นาทีก็ได้ เช่น ๒๐ นาที ๓๐ นาที หรือมากกว่านี้ ตามต้องการ หากเดินจงกรมแล้วมานั่งสมาธิ จิตจะสงบได้ไวกว่าปกติ ซึ่งผู้ปฏิบัติย่อมพิสูจน์ได้ด้วยตนเอง การเดินจงกรมนี้

พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในคัมภีร์ ปัญจนิบาต อังคุตตรนิกายว่า มีประโยชน์ถึง ๕ อย่าง คือ

๑. เป็นผู้อดทนต่อการเดินทางไกล คือ ทำให้เดินทางได้ทนและเดินทางได้ไวด้วย

๒. เป็นผู้อดทนต่อการทำความเพียร คือ ทำให้ฝึกจิตอยู่ได้นานไม่เมื่อย ดีกว่านั่งทำสมาธิเพียงอย่างเดียว

๓. เป็นผู้มีโรคน้อย คือ ทำให้เป็นผู้มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ไม่ค่อยมีโรคภัยไข้เจ็บ เพราะเหตุที่ได้ฝึกเดินเป็นประจำ

๔. อาหารที่บริโภคเข้าไปย่อมย่อยได้ดี คือ ทำให้ไม่มีอาการท้องอืด ท้องเฟ้อ เพราะอาหารที่บริโภคเข้าไปย่อมจะย่อยหมด ทำให้รับประทานอาหารได้ดี เป็นผลดีต่อสุขภาพ

๕. สมาธิที่ได้ในขณะเดินจงกรม อยู่ได้นาน คือ การเดินจงกรมนี้ทำให้จิตเกิดสมาธิได้ และสมาธิที่ได้ในขณะเดินจงกรม ดำรงอยู่ได้นานไม่เสื่อมง่าย

ฉะนั้นผู้ใดต้องการให้ตนมีสุขภาพดีทั้งกายและจิต ก็จงบริหารตนเองด้วยการเดินจงกรม ก็จะได้รับผลประจักษ์ด้วยตนเอง คือ สุขภาพจิตจะสูงขึ้น ร่างกายจะแข็งแรง กระปรี้กระเปร่า และโรคบางอย่างที่เคยมีก็อาจหายไปได้ โดยไม่ต้องรับประทานยา

ข้อที่ ๓ การบริหารจิตโดยการพิจารณาความจริงของชีวิตทุกวัน คือชีวิตของคนเรานี้ต้องตกอยู่ภายใต้กฎของธรรมชาติ คือ แก่ เจ็บ ตาย และต้องพลัดพรากจากกัน และต้องเป็นไปตามกฎแห่งกรรมอันเป็นความจริงของชีวิต ซึ่งทุกคนไม่อาจจะหลีกพ้นได้ เพราะฉะนั้น พระพุทธเจ้าจึงสอนให้บริหารจิต ฝึกฝนจิตของตนด้วยการพิจารณาความจริงของชีวิต ๕ ประการทุก ๆ วันว่า

๑. เรามีความแก่เป็นธรรมดาไม่ล่วงพ้นความแก่ไปได้

๒. เรามีความเจ็บไข้เป็นธรรมดาไม่ล่วงพ้นความเจ็บไข้ไปได้

๓. เรามีความตายเป็นธรรมดาไม่ล่วงพ้นความตายไปได้

๔. เราจำต้องพลัดพรากจากบุคคลและสิ่งของที่เรารัก เราชอบใจทั้งสิ้น

๕. เรามีกรรมเป็นของของตัว ถ้าเราทำดีจักได้ดี ทำชั่วจักได้ชั่ว

การบริหารจิตประจำวันทั้ง ๕ ประการนี้ เรียกว่า **"ปัญจอภิณหปัจจเวกขณะ"** คือ ธรรมที่ควรพิจารณาเนือง ๆ ๕ อย่าง ทั้งนี้ก็เพื่อให้กล้าเผชิญกับความจริงแห่งชีวิต ยอมรับความจริงของชีวิตอันเป็นเหตุให้จิตใจเข้มแข็งรู้เท่าทันความเป็นจริงของชีวิต เพื่อป้องกันความมัวมาประมาทในวัย ในความไม่มีโรค และในชีวิต เพื่อไม่ให้เศร้าโศกเสียใจจนเกินกว่าเหตุ หรือ เพื่อไม่ให้เศร้าโศกเสียใจในเมื่อตนต้องพลัดพรากจากบุคคลและสิ่งของที่รักที่ชอบใจ และเพื่อให้ยึดมั่นในกฎแห่งกรรม ยอมรับผลกรรมที่ตนนำมา อันเป็นเหตุให้เลิกละความชั่ว แล้วประพฤติความดียิ่ง ๆ

ขึ้น โดยเฉพาะในการทำที่พึ่งแก่ตนเอง

หลักทั้ง ๕ ประการนี้ ท่านให้พิจารณาบ่อย ๆ เพื่อให้จิตเกิดความคุ้นเคย และในการพิจารณาประจำวันนั้น ควรนำมาใช้พิจารณารวมกับบทสวดมนต์ประจำวันก่อนเข้านอน ซึ่งเป็นการบริหารจิตของตนให้สม่ำเสมอทุก ๆ วัน หรือควรใช้ในเมื่อเราต้องเผชิญกับความจริงแห่งชีวิต เช่น ป่วยไข้ หรือมีความพลัดพรากสูญเสียบุคคลหรือสิ่งของที่เรารักหวงแหน เป็นต้น ก็จะเป็นการเพิ่มพูนความสงบสุขให้แก่ชีวิตได้มาก

หลักการบริหารจิตทั้งสามประการ ที่นำมาแสดงแต่โดยย่อนี้เป็นส่วนหนึ่งในหลักจิตภาวนาหรือการอบรมจิตตามหลักพระพุทธศาสนา หากได้อบรมจิตตามวิธีที่ได้แสดงมาแล้ว ก็จะเป็นผู้มีสุขภาพจิตสูงขึ้น สมบูรณ์ขึ้น มีความสงบในชีวิตเพิ่มขึ้น และย่อมได้รับประโยชน์จากการบริหารจิตของตนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่ได้แสดงมาแล้วอย่างแน่นอน

คำสอนในพระพุทธศาสนานั้นต้องพิสูจน์ด้วยการปฏิบัติ จนเห็นประจักษ์ เข้าใจชัดแจ้งได้ ไม่ใช่แต่เพียงคิดเอา ถ้าปฏิบัติได้ถูกต้องพระธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ดีแล้วก็ย่อมจะรักษาคุ้มครองผู้ประพฤติธรรมให้มีความสุข, ความเจริญอย่างแน่นอน

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

๑นาที

๑ นาที ขอแนะนำอธิบดีกรมแรงงานคนใหม่ล่าสุด ซึ่งเข้ารับตำแหน่งนี้ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ ที่ผ่านมานี้เอง บุคคลผู้นี้คือ นายชำนาญ พจนา

นายชำนาญ เป็นชาวจังหวัดสกลนคร เกิดที่อำเภอวาริชภูมิ เมื่อ พ.ศ.๒๔๗๗ ปัจจุบันอายุ ๕๒ ปี เป็นศิษย์เก่าจากโรงเรียนประจำจังหวัดสกลนคร และโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย จบรัฐศาสตร์บัณฑิตเกียรตินิยม จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนิติศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๙๖

เริ่มรับราชการครั้งแรกเป็นปลัดอำเภอตรี เมื่อ พ.ศ.๒๔๙๗ เป็นนักปกครองมือดีของกระทรวงมหาดไทย อยู่ในท้องที่ภาคอีสานมาตลอด ตั้งแต่เป็นปลัดอำเภอ นายอำเภอ ปลัดจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ในตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดมาแล้ว ๓ จังหวัด คือ มหาสารคาม หนองคาย และขอนแก่น มาเป็นอธิบดีครั้งแรก ก็ที่กรมแรงงาน ซึ่งเป็นกรมสำคัญกรมหนึ่งของกระทรวงมหาดไทย นี่เอง

แนะนำองค์การ

ตึกแปดชั้นสูงตระหง่าน ซึ่งตั้งอยู่ด้านหลังบริเวณกระทรวงมหาดไทยคือที่ทำการของหน่วยราชการหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องสัมผัสกับผู้คนทุกชั้นวรรณะที่มุ่งมาสู่หน่วยงานแห่งนี้ด้วยเรื่อง.....แรงงาน

คอลัมน์แนะนำองค์การ ฉบับส่งท้ายปีพุทธศักราช ๒๕๒๖ จะพาท่านไปทำความรู้จักกรมแรงงานและท่านอธิบดี .....คุณชำนาญ พจนา

ในปัจจุบันนี้ประชาชนชาวไทยตื่นตัวกันอย่างมากมายเกี่ยวกับการขายแรงงานในต่างประเทศ ฤทธิ์เดชแห่งการตื่นตัวในเรื่องนี้เป็นสาเหตุให้ประเทศไทยขาดแคลนแรงงานในบางส่วนไปจนเกิดเป็นปัญหาที่รัฐบาลต้องนำมาขบคิดหาทางแก้ แต่ในขณะเดียวกัน ปัญหาคนว่างงานในประเทศก็ตามมาติด ๆ ชนิดไม่ให้ทางการตั้งหลักและรอเวลาให้แก้ไขปัญหาอื่นให้ลุล่วงไปก่อน อย่างไรก็ดี ก่อนที่เราจะเน้นว่า กรมแรงงานแก้ไขปัญหาการว่างงานของประชากรอย่างไร ก็ขอให้ท่านผู้อ่านรู้จักกรมแรงงานในโฉมหน้าทั่ว ๆ ไปสักเล็กน้อยก่อน

กรมแรงงานแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง แบ่งส่วนราชการเป็น ๑๓ กอง คือ

๑. สำนักงานเลขานุการกรม
๒. กองการจัดหางาน
๓. กองคลัง
๔. กองคุ้มครองแรงงาน
๕. กองงานคนต่างด้าว
๖. กองนิติการ
๗. กองฝึกอบรมแรงงาน
๘. กองแรงงานสัมพันธ์
๙. กองวิชาการและวางแผน

๑๐. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. สำนักงานกองทุนเงินทดแทน

๑๒. สำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ

๑๓. สำนักงานแรงงานในต่างประเทศ

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่

สำนักงานแรงงานจังหวัด ปัจจุบันสำนักงานแรงงานจังหวัดได้เปิดเป็นสำนักงานที่ทำการไปแล้ว ๖๕ จังหวัด และในปีงบประมาณ ๒๕๒๗ กำลังจะเปิดดำเนินการใหม่อีก ๓ จังหวัด คือ ที่จังหวัดกระบี่ จังหวัดตาก และจังหวัดอ่างทอง

ส่วนราชการแห่งนี้นับว่าเป็นหน่วยราชการ ที่ใหม่พอสมควร และเจริญเติบโตมาเรื่อย ๆ จากหน่วยงานระดับแผนกซึ่งมีชื่อว่า แผนกจัดหางานขึ้นอยู่กับกองทะเบียน กรมปลัดกระทรวงมหาดไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๗๖ แล้วต่อมาก็ยกฐานะจากแผนกจัดหางานขึ้นเป็นกองกรรมกรแต่ไปขึ้นกับกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐการ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๘ พอมาถึงปี พ.ศ. ๒๔๘๓ ก็ตั้งกองส่งเสริมอาชีพสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ขึ้นกับสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ.๒๔๘๕ เปลี่ยนชื่อเป็นกองอาชีพสงเคราะห์ แล้วย้ายไปขึ้นกับกระทรวงสาธารณสุข พอปี พ.ศ.๒๔๙๕ ย้ายกลับมาอยู่กระทรวงมหาดไทย และในปี พ.ศ.๒๕๐๘ ก็ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นกรมแรงงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย มาจนถึงปัจจุบันนี้ หากจะนับอายุของหน่วยงานนี้ย้อนไปตั้งแต่มีฐานะเป็นเพียงแผนกเล็ก ๆ แผนกหนึ่งในกองทะเบียน กรมปลัดกระทรวงมหาดไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๗๖ จนถึงปัจจุบันอายุก็เข้าครึ่งศตวรรษพอดี

ครึ่งศตวรรษกับปัญหาต่าง ๆ ด้านแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นกันนี้ งานของกรมแรงงานจึงแผ่ขยายใหญ่โตมากขึ้นทุกที หากคอลัมน์แนะนำองค์การจะแนะนำให้ผู้อ่านรู้จักงานที่กรมแรงงานรับผิดชอบทั้งหมด เนื้อที่อันจำกัดนี้คงไม่เพียงพอที่จะบรรจุลงได้ ในที่นี้จะขอกล่าวเน้นในด้านปัญหาการว่างงาน และเรื่องโครงการจัดงานวันนัดพบแรงงาน ซึ่งเป็นนโยบายใหม่ของคณะรัฐมนตรีเท่านั้น

โดยที่ปัญหาการว่างงานของประชากรในปัจจุบันเป็นปัญหาที่ยิ่งใหญ่มากของประเทศ กระทรวงมหาดไทยจึงได้กำหนดนโยบายด้านแรงงานเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาล คือจะเร่งแก้ไขปัญหาการว่างงานและเพิ่มพูนโอกาสในการทำงานให้มากขึ้นโดยส่งเสริมให้มีการสร้างงานทั้งในเมือง และขนบทขยายการให้บริการจัดหางานและฝึกอบรมด้านแรงงานออกไปสู่ส่วนภูมิภาคให้กว้างขวาง รวมถึงการส่งเสริมและคุ้มครองให้มีการจ้างแรงงานไทยไปต่างประเทศ และป้องกันปราบปรามมิให้สำนักงานจัดหางานเอารัดเอาเปรียบและหลอกลวงประชาชน

ปัญหาเรื่องคนว่างงานนั้น ผู้เขียนคิดว่าจะไปลงที่กรมแรงงานแห่งเดียวหาได้ไม่ แต่น่าจะเป็นเรื่องของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องวางแผนร่วมกัน ฝ่ายผลิตกำลังคนต้องมาวางแผนไว้ล่วงหน้าว่า ตลาดแรงงานในช่วงระยะเวลานั้น ต้องการอย่างไร หากวางแผนเพียงให้ประชาชนมีที่เรียนแต่เมื่อจบมาแล้วไม่มีงานทำปัญหาต่าง ๆ ที่จะกระทบกระเทือนสังคมก็จะติดตามมา และไม่มีที่สิ้นสุดและเป็นการสูญเสียทั้งเวลาและงบประมาณที่ใช้ในการผลิตคนอีกด้วย

ทุกวันนี้มีผู้เข้าสู่ตลาดแรงงานไม่น้อยกว่าปีละ ๗-๘ แสนคน ก่อให้เกิดการว่างงานเพิ่มมากขึ้นตามลำดับถึง ๖.๕ แสนคน ผู้ที่ทำงานระดับต่ำมีประมาณ ๓ ล้านคน และผู้ว่างงาน

ตามฤดูกาลอีก ๕.๖ ล้านคน และปัญหาสำคัญที่รัฐบาลห่วงใยมากก็คือ การว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ซึ่งมีจำนวนประมาณ ๕๘,๐๐๐ คน และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคตฉะนั้น เพื่อส่งเสริมให้ประชากรเหล่านี้ได้มีงานทำโดยทั่วถึง กรมแรงงานจึงได้กำหนดแนวนโยบายและการบริหารงานด้านการจัดหางานไว้ดังนี้ คือ

๑. เร่งขยายบริการจัดหางานให้มากยิ่งขึ้นทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค พยายามหาทางบรรจุผู้ว่างงานลงในตำแหน่งว่างที่หาได้ให้มากขึ้น จัดกลไกการเคลื่อนย้ายแรงงานให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและป้องกันปัญหาทางสังคม

๒. ขยายบริการแนะแนวอาชีพแก่ประชาชนทั่วไป รวมทั้งนักเรียนและนักศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงแนวการทำงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ซึ่งเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาการว่างงานของผู้มีการศึกษาสูง

๓. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลตลาดแรงงานทั้งระดับมหภาค และจุลภาค และจัดทำเป็นข่าวสารตลาดแรงงานแผยแพร่ให้ทั่วถึงทุกจังหวัด เพื่อจะได้ทราบความเคลื่อนไหวของตลาดแรงงาน ในแต่ละระยะเวลาซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ประสงค์จะทำงาน และเพื่อประโยชน์ในการวางแผนการศึกษา การฝึกอาชีพ และการเคลื่อนย้ายแรงงาน

๔. จัดตั้งศูนย์ตลาดแรงงานที่จังหวัดระยอง เพื่อให้บริการข่าวสารด้านแรงงานและบริหารตลาดแรงงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก จะจัดตั้งศูนย์ตลาดแรงงานที่จังหวัดสงขลา เพื่อรองรับการพัฒนาท่าเรือน้ำลึกของภาคใต้ จะจัดตั้งศูนย์ตลาดแรงงานที่จังหวัดขอนแก่น เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อประสานงานการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปสู่แหล่งที่อยู่ในโครงการพัฒนา หรือที่ต้อง

การแรงงาน และจะจัดตั้งศูนย์กลางตลาดแรงงานในจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาอุตสาหกรรมตามความเหมาะสม

และเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลเรื่องนโยบายการมีงานทำและแก้ไขปัญหาการว่างงาน คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติมาตรการไว้ ๖ ประการ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๒๖ ซึ่งข้อหนึ่งได้มอบหมายให้กรมแรงงานเป็นเจ้าของเรื่องการจัดระบบให้มีการพบกันระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่ยังไม่มีงานทำกับผู้ต้องการแรงงาน โดยให้ครอบคลุมสายวิชาการและอาชีพต่าง ๆ รวมทั้งมีการรณรงค์ให้ทั้งภาคเอกชนและภาคราชการเข้าร่วมสนับสนุนและให้ข้อมูลอย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์ของการจัดทำโครงการจัดงานวันนัดพบแรงงาน ก็เพื่อ

- แก้ไขปัญหาการว่างงานโดยเฉพาะกลุ่มผู้มีการศึกษาในระดับสูง

- เสริมสร้างข้อมูลตลาดแรงงานให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้มีการใช้ข้อมูลตลาดแรงงานให้เป็นประโยชน์ต่อโครงการแนะแนวอาชีพ การปรับหลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรมระยะสั้นให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายใน และภายนอกประเทศมากยิ่งขึ้น

- ให้ผู้ต้องการหางานทำได้รับความรู้ ความเข้าใจในสถานการณ์การใช้แรงงานและระดับความต้องการแรงงานแต่ละประเภทของหน่วยงาน

- ให้เกิดความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบร่วมกันต่อเศรษฐกิจและสังคม โดยส่วนรวมเป็นผลนำไปสู่การปรับสภาพของตลาดแรงงานให้เป็นไปอย่างมีระบบ และมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

"วันนัดพบแรงงาน" ซึ่งจะจัดให้มีขึ้นเป็นครั้งแรกระหว่างวันที่ ๗-๙ มกราคม ๒๕๒๗ ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ งานนี้จะมีการแสดงนิทรรศการ การเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องแรงงาน เช่น การว่างงาน ระบบการจัดหางานทั้งของรัฐและเอกชน เทคนิคและวิธีการหางาน เทคนิคและวิธีการหาคนทำงาน การทำงานในสถานประกอบการ การไปทำงานในต่างประเทศ ระบบการศึกษาในและนอกโรงเรียน จัดให้มีบริการแนะแนวอาชีพ

การบรรยาย การอภิปรายเกี่ยวกับความต้องการแรงงานทั้งในเชิงประมาณ และคุณภาพแรงงานของสถานประกอบการในอาชีพต่าง ๆ ทิศทางและความต้องการกำลังคนในภาครัฐบาล และระหว่างวันงานจัดให้มีบริการรับสมัครงานโดยฝ่ายนายจ้างภาคเอกชนแก่ผู้หางานทำที่มาร่วมในวันนัดพบแรงงาน การให้ข้อมูลความต้องการแรงงานในภาครัฐบาล

การจัดกิจกรรมดังกล่าวในวันนัดพบแรงงานนี้ คณะรัฐมนตรีขอให้ดำเนินการจัดขึ้นปีละอย่างน้อย ๒ ครั้ง ครั้งหนึ่งใช้ระยะเวลา ๓-๕ วัน ในปีแรกของโครงการ คือปีงบประมาณ ๒๕๒๗ จะจัดขึ้นในเดือนมกราคม ๒๕๒๗ และคาดว่าจะจัดครั้งที่ ๒ ประมาณเดือนเมษายน และครั้งที่ ๓ ในเดือนสิงหาคม และหากการจัดงานนี้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย จะขยายออกสู่ส่วนภูมิภาคด้วย หน่วยราชการที่ร่วมกันจัดวันนัดพบแรงงานขึ้นนอกจากกรมแรงงานแล้ว ก็มีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งสภานายจ้างด้วย คณะกรรมการอำนวยการจัดวันนัดพบแรงงาน มีรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ร.ต.อ.สุรัตน์ โอสถานุเคราะห์ เป็นประธานคณะกรรมการ และอธิบดีกรมแรงงาน รับหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการ

ท่านรู้จักกรมแรงงานดีขึ้นหรือไม่ และขณะนี้หากท่านมีลูกหลาน ที่สำเร็จการศึกษาแล้วแต่ยังหางานทำไม่ได้ กรุณาบอกให้เขาไปที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ระหว่างวันที่ ๗-๙ มกราคม ๒๕๒๗ ในงานวันนัดพบแรงงาน เขาอาจจะได้อะไร ๆ จากงานนี้อย่างมากมาย หากเขาเกิดโชคดีได้งานทำจากงานวันนัดพบแรงงาน อานิสงฆ์ย่อมบังเกิดแก่ท่านเป็นล้นพ้น สวัสดี

อ๊ด บางชื่อ รายงาน

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

บทความพิเศษ

ก.พ. เปิดสอบ ในส่วนภูมิภาค

โครงการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ครั้งที่ ๒/๒๕๒๗ ของ ก.พ. เป็นโครงการแรกที่ ก.พ. จะเปิดสนามสอบในส่วนภูมิภาคพร้อมกับในกรุงเทพมหานคร และจะดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ ซึ่งรับสมัครจากผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ทางบัญชี พณิชยการ เลขานุการ และภาษาต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดความเป็นมาตลอดจนขั้นตอนและวิธีการดำเนินการที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้คือ

๑. ความเป็นมาของโครงการ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๘ อันเป็นปีที่ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับปัจจุบันเป็นต้นมา แนวโน้มของผู้สนใจที่จะเข้ารับราชการได้เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในกลุ่มตำแหน่งในระดับ ๑ ที่มีการเคลื่อนไหวในการบรรจุมาก เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ และเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าหน่วยงานของทางราชการสามารถที่จะรับบุคคลเข้ารับราชการได้ในอัตราที่ต่ำลง โดยเฉพาะในระยะ ๒-๓ ปีหลังซึ่งรัฐบาลได้จำกัดอัตราเพิ่มใหม่ไม่เกิน ๒% ขณะเดียวกันทางภาคเอกชนก็มีขีดจำกัดในการจ้างงาน ในทางตรงกันข้ามสถาบันการศึกษากลับมีกำลังผลิตสูงมาก โดยเฉพาะในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพทางพาณิชยกรรม ซึ่งรวมสาขาบัญชี พณิชยการ บริการธุรกิจ เลขานุการ และภาษาต่างประเทศ จึงทำให้โอกาสที่ผู้สำเร็จการศึกษาดังกล่าวจะได้เข้ารับราชการมีน้อยลง ดังนั้น เมื่อส่วนราชการต่าง ๆ เปิดรับสมัครสอบในแต่ละครั้ง ผู้ที่ว่างงานและประสงค์จะเข้ารับราชการก็จะหมุนเวียนไปสมัครสอบในแต่ละแห่ง ทำให้ผู้สมัครสอบในแต่ละครั้งมีจำนวนมาก ผลที่ตามมาก็คือ ปัญหาในด้านการจัดการของส่วนราชการที่ดำเนินการสอบ และปัญหาความสิ้นเปลืองของผู้สมัครสอบเองที่เวียนไปสมัครยังที่ต่าง ๆ

ฉะนั้น เพื่อเป็นการผ่อนคลายปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นการปรับปรุงระบบการสรรหาบุคคลเข้ารับ

ราชการในบางส่วนให้ได้ประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพื่อให้ผู้ที่สนใจจะเข้ารับราชการที่อยู่ในต่างจังหวัดได้รับความสะดวกมากขึ้นในการสอบแข่งขัน ในครั้งนี้ ก.พ.จึงได้กำหนดโครงการที่จะไปดำเนินการในส่วนภูมิภาคพร้อมกับในกรุงเทพมหานครขึ้น

๒. การสอบแข่งขันครั้งที่ ๒/๒๕๒๗

๒.๑ กำหนดการ

รับสมัครสอบ ๙-๒๗ มกราคม ๒๕๒๗
สอบข้อเขียน ๔ หรือ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๗
สอบสัมภาษณ์ ๗-๘ เมษายน ๒๕๒๗
ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ๒๗ เมษายน ๒๕๒๗

๒.๒ สนามสอบ

สนามสอบสำหรับผู้สนใจจะเข้ารับราชการในภาคต่าง ๆ กำหนดไว้ดังนี้

ภาคเหนือ ณ จังหวัดลำปาง
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ จังหวัดขอนแก่น
ภาคใต้ ณ จังหวัดสงขลา
ภาคกลางและส่วนกลาง ณ กรุงเทพมหานคร

๒.๓ ลักษณะการดำเนินการ

ผู้สมัครสอบที่ประสงค์จะได้รับการบรรจุ ณ ภาคใด จะต้องยื่นใบสมัครสอบเข้าสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ ณ จังหวัดที่กำหนดเป็นสนามสอบสำหรับภาคนั้น

สำหรับการสมัครสอบนั้น สิ่งที่ผู้สมัครสอบจะต้องนำไปในวันสมัครสอบคือ รูปถ่ายขนาด ๑" × ๑½" จำนวน ๓ รูป พร้อมค่าธรรมเนียมสอบ ๒๐ บาท สำหรับเอกสารหรือหลักฐานอื่น เช่น บัตรประจำตัวหรือประกาศนียบัตร นั้น จะกำหนดให้มายื่นภายหลังที่ได้ประกาศผลการสอบข้อเขียนแล้ว

สำหรับขั้นตอนการดำเนินการสอบนั้น จะกำหนดให้สอบข้อเขียนก่อน และเมื่อผ่านการสอบข้อเขียนตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว จึงกำหนดให้สอบสัมภาษณ์ในภายหลัง แล้วจึงประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๒.๔ การขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้

การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้สำหรับภาคต่าง ๆ จะแยกเป็นภาคละ ๒ บัญชี ซึ่งในแต่บัญชีครอบคลุมจังหวัดต่าง ๆ ดังนี้

ภาคเหนือ

บัญชีที่ ๑ จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย น่าน พะเยา แพร่ ลำปาง ลำพูน แม่ฮ่องสอน อุตรดิตถ์
บัญชีที่ ๒ จังหวัดกำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุทัยธานี

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บัญชีที่ ๑ จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม มุกดาหาร มหาสารคาม เลย สกลนคร หนองคาย อุดรธานี
บัญชีที่ ๒ จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ยโสธร ร้อยเอ็ด สุรินทร์ ศรีษะเกษ อุบลราชธานี

ภาคกลาง

บัญชีที่ ๑ จังหวัดกาญจนบุรี นนทบุรี นครปฐม

ปทุมธานี อยุธยา สุพรรณบุรี อ่างทอง สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์

บัญชีที่ ๒ จังหวัดชัยนาท สิงห์บุรี ลพบุรี สระบุรี นครนายก สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด

ภาคใต้

บัญชีที่ ๑ จังหวัดกระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต ระนอง สุราษฎร์ธานี

บัญชีที่ ๒ จังหวัดตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สงขลา

สำหรับผู้ที่ประสงค์จะรับการบรรจุในกรุงเทพมหานครนั้น จะขึ้นบัญชีส่วนกลางไว้ ผู้สมัครสอบจะมีสิทธิเลือกชื้นบัญชีจากบัญชีทั้งหมดรวม ๙ บัญชีได้เพียง ๑ บัญชีเท่านั้น

๒.๕ การส่งผู้สอบแข่งขันได้ไปรับการบรรจุ

เมื่อมีอัตราว่าง สำนักงาน ก.พ.จะแจ้งให้ผู้สอบแข่งขันได้ทราบ พร้อมทั้งกำหนดรายละเอียดการไปรายงานตัว ณ ส่วนราชการหรือจังหวัดที่จะได้รับการบรรจุ

๒.๖ การสอบแข่งขันเพิ่มเติม

โดยที่การสอบในครั้งนี้ เป็นการสอบในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในทุกส่วนราชการและรับสมัครจากผู้มีวุฒิ ปวช.ทางบัญชี พณิชยการ เลขานุการ หรือภาษาต่างประเทศ เพราะฉะนั้น ในกรณีที่ส่วนราชการมีอัตราว่างในตำแหน่งอื่นซึ่งใช้วุฒิเช่นเดียวกับทั้ง ๒ ตำแหน่งดังกล่าวในภายหลัง ก.พ.ก็จะดำเนินการประกาศรับสมัครสอบในตำแหน่งอื่น ๆ เพิ่มเติม โดยแจ้งให้เฉพาะผู้สอบแข่งขันได้ที่ขึ้นบัญชีไว้ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ มาสมัคร และเข้าสอบสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง แล้วนำคะแนนข้อเขียนที่สอบได้ไว้ในตำแหน่งเดิมมารวมกับคะแนนสัมภาษณ์ในตำแหน่งใหม่ แล้วจะนำคะแนนรวมมาจัดลำดับที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขัน

ได้ในตำแหน่งใหม่ต่อไป

๓. ผลกระทบต่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของจังหวัด

ปัญหาที่ว่า การดำเนินการสอบแข่งขันของ ก.พ.ในครั้งนี้ จะมีผลกระทบต่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของจังหวัดที่ได้ดำเนินการไว้แล้วอย่างไร เพราะการดำเนินการสอบแข่งขันของ ก.พ.ในครั้งนี้ เมื่อประกาศผลการสอบแข่งขันแล้ว ก็จะมีปัญหาผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ และสำหรับบางจังหวัดซึ่งได้ดำเนินการไว้แล้ว ก็จะมีบัญชีเช่นเดียวกันนั้น ในประเด็นนี้ ก.พ. ได้พิจารณาแนวทางที่จะให้การดำเนินการในระยะเริ่มต้นนี้เป็นไปอย่างเหมาะสม จึงได้มีมติกำหนดแนวทางให้จังหวัดบรรจุผู้สอบแข่งขันได้ที่ได้ขึ้นบัญชีไว้ต่อไปจนกว่าจะหมดบัญชีหรือสิ้นสุดอายุบัญชี หลังจากนั้นถ้าจังหวัดนั้น ๆ มีอัตราว่าง ก็ให้จังหวัดแจ้งสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้ส่งผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีของ ก.พ.ไปรับการบรรจุต่อไป

ดังนั้น ผู้สอบแข่งขันได้ที่ได้ขึ้นบัญชีของจังหวัดและยังไม่ได้รับการบรรจุนั้น หากประสงค์จะมีโอกาสในการได้รับบรรจุเข้ารับราชการให้มากขึ้น ก็อาจทำได้โดยการสมัครสอบในการสอบแข่งขันครั้งที่ ๒/๒๕๒๗ นี้ด้วย เพราะหากเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ก็จะได้รับการขึ้นบัญชีซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มจังหวัด เมื่อจังหวัดใดจังหวัดหนึ่งในบัญชีนั้นมีอัตราว่าง และถึงลำดับที่ที่ผู้นั้นจะได้รับการบรรจุก็จะได้รับการบรรจุในอัตราว่างที่มีอยู่นั้น ซึ่งโดยลักษณะดังกล่าว โอกาสที่จะได้รับการบรรจุก็จะมีมากขึ้นกว่าที่จะรอบรรจุจากบัญชีจังหวัดแต่เพียงอย่างเดียว

โครงการสอบแข่งขันครั้งที่ ๒/๒๕๒๗ ซึ่ง ก.พ. จะเปิดสนามสอบในส่วนภูมิภาคนี้ คาดว่าจะช่วยให้ระบบการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับ ๑ ในส่วนภูมิภาคได้ประสิทธิภาพและ

ประหยัดยิ่งขึ้น รวมทั้งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการสอบแข่งขันให้กับผู้ที่สนใจจะเข้ารับราชการได้ดีขึ้นกว่าแต่เดิม อย่างไรก็ตาม โดยที่โครงการสอบแข่งขันครั้งนี้เป็นครั้งแรกที่ ก.พ.จะดำเนินการในส่วนภูมิภาคพร้อมกับในกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการของ ก.พ. จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการสอบแข่งขันในส่วนภูมิภาคขึ้นคณะหนึ่ง มีเลขาธิการ ก.พ. เป็นประธาน รองปลัดกระทรวงมหาดไทยฝ่ายปกครองเป็นรองประธาน กรรมการประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา ลำปาง และขอนแก่น ผู้แทนจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงาน ก.พ. เพื่อทำหน้าที่อำนวยการประสานงาน ควบคุมและติดตามการดำเนินการในส่วนภูมิภาคให้เป็นไปโดยเรียบร้อย ซึ่งจากความร่วมมืออันดียิ่งที่สำนักงาน ก.พ.ในฐานะผู้รับผิดชอบการดำเนินการได้รับและจะได้รับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ก็ทำให้เชื่อได้ว่า การดำเนินการตามโครงการนี้จะลุล่วงไปด้วยดีทุกประการ

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ข้าราชสยาม

เช็ง

อนันต์ แจ้งกลีบ

เช็งเป็นโรคร้ายอย่างหนึ่ง คงไม่มีชื่อโรคนี้ในคัมภีร์ของแพทย์หรอกครับ (ถึงมีก็คงจะมีในชื่ออื่น) ที่ผมว่าเช็งเป็นโรคอย่างหนึ่งนั้น ไม่ได้หมายความว่าเป็นโรคตามภาษาหมอ แต่เป็นโรคตามประสาของผมในฐานะคนเขียนหนังสือคนหนึ่งซึ่งไม่มีความรู้เรื่องของหมอเลย

บอกไว้เสียก่อนอย่างนี้ เผื่อว่าคุณหมอมาอ่านเจอเข้าจะได้ไม่รำคาญหูรำคาญตารำคาญใจ

โรคเช็งเกิดกับคนทั่วไปได้ง่าย ๆ อย่างชาวกรุงเทพฯ โดนน้ำท่วมขังน่าเหม็นเป็นเดือน ๆ เดี๋ยวน้ำเหนือบ่า น้ำฝนเติมเข้าไป น้ำทะเลก็หนุน ยังแถมน้ำลายของใครต่อใครเพิ่มลงไปอีก เลยพากันบ่นเช็งระงมกรุง

แม้ฝนไม่ตก น้ำไม่ขัง เราก็มีเรื่องให้เช็งได้มากมายอยู่แล้ว

พ่อค้าเช็งระบบราชการ
นักการเมืองเช็งของกฐิน
สามีเช็งภรรยาขี้บ่น
ภรรยาเช็งสามีขี้เหล้า
จึงมีคนเช็งอยู่เต็มเมือง

สำหรับในวงการของข้าราชการเรานั้น ก็เป็นโรคเช็งกันอย่างแพร่หลาย บางคนเป็น ๆ หาย ๆ บางคนก็เป็นเรื้อรังตลอดปีตลอดชาติ เช็งไม่มีวันเสร็จ

บางทีเราอาจจะเช็งกันจนชินแล้ว ก็เลยไม่ค่อยมีคนสนใจกับโรคนี้มากนัก แต่ถ้าเราจะพิจารณาโรคนี้ให้ดีสักหน่อย จะเห็นว่าเป็นเรื่องใหญ่ มีความสำคัญระดับชาติเหมือนกัน เพราะเมื่อโรคเช็งเกิดขึ้น จะเกิดผลเสียหายทั้งต่อตัวข้าราชการผู้เช็ง และเสียหายต่อราชการงานเมืองได้อย่างคาดไม่ถึง

ผมเห็นว่าโรคเช็งนี้ เป็นอาการทางอารมณ์และจิตประสาท (แปลว่าอะไรก็ไม่รู้) พูดกันตรง ๆ ก็คือเช็งเป็นโรคบ้าอีกประเภทหนึ่งนั่นเอง

อาการที่คนเป็นโรคเช็งแสดงออกแตกต่างกัน

ไป มีตั้งแต่ยอมแพ้วิ่งหนี ไปจนถึงก้าวร้าวสุดขีด อาการตั้งแต่ยอมแพ้ไปถึงก้าวร้าวสุดขีดนั้น อาจจะแบ่งขอยได้เป็นหลายระดับ แต่ผมจะขอรวบรัดเพื่อประหยัดหน้ากระดาษ จะแบ่งอาการของคนเซ็งออกเป็น ๒ ส่วน ตั้งแต่อ่อนที่สุดไปจนถึงการนิ่งเฉย เป็นอาการพวกหนึ่ง อีกพวกหนึ่งเริ่มแต่ก้าวร้าวอ่อน ๆ แค่ด่าแม่ผู้บังคับบัญชาไปจนถึงก้าวร้าวสุดขีด

พวกแรก อาจเรียกว่าพวกยอมแพ้ หมายถึงคนที่เป็นโรคเซ็งแล้วเกิดอาการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความวิตกกังวล หวาดหวั่น กลัวในสิ่ง ที่ไม่ควรกลัว เกิดปมด้อย

อาการที่แสดงออก บางคนพยายามแยกตัวออกจากสังคม ชอบอยู่คนเดียวเงียบ ๆ เหม่อลอยฝันกลางวัน

บางคนก็ทำงานเหมือนหุ่นยนต์ ไม่มีชีวิตจิตใจ

ที่พบมากในคนเซ็งกลุ่มนี้คือหนีความรับผิดชอบงานใดหลีกได้ก็หลีก งานใดเลี่ยงได้ก็เลี่ยง ไม่กล้าเผชิญกับความจริง มีวันลามาก

บางคนโทษดวงชะตาของตน คิดว่าชาติก่อนทำบุญมาไม่ดี ชาตินี้จึงไม่ประสบความสำเร็จ จึงมุ่งปล่อยนกปล่อยปลาปล่อยเต่าเป็นว่าเล่น

บางคนก็ระบายออกในสิ่งที่ไม่เกี่ยวกับเรื่องที่ตนเซ็ง เช่นผู้หญิงก็ออกชอปปิ้งระบายอารมณ์ด้วยการใช้เงินอย่างฟุ่มเฟือย บางคนก็ประพฤติตนสำมะเรเทเมา ผู้ชายก็อาจทำร้ายตนเองด้วยยาเสพติด การพนัน และเสพผู้หญิง

บางคนก็ตั้งหลักใหม่ มุ่งหน้าเข้าหาแข้งขานายเพื่อจะเลียมันลูกเดียว อย่าเห็นเป็นเรื่องขันนะครับ วิธีนี้หายเซ็งไปหลายคนแล้ว

ความร้ายแรงของคนเซ็งประเภทแรกนี้ อาจมีความรุนแรงถึงเป็นโรคประสาท และฆ่าตัวตาย นอกจากนั้น บางคนอาจเปลี่ยนจากอาการยอมแพ้เป็นประเภทก้าวร้าวสุดขีดโดยฉับพลันได้ เห็นเงียบ ๆ หงอย ๆ ยอมทนให้สับโขกอยู่ดี ๆ ปุบปับขึ้นมาคว้าปืนยิงผู้บังคับบัญชาตายก็มีให้เห็นอยู่บ่อย ๆ

คนเซ็งอีกพวกหนึ่งคือพวกก้าวร้าว หมายถึงคนที่เซ็งแล้วแสดงออกในทางที่ทำลาย มีอาการโกรธ เคียดแค้น เกลียดชัง ขัดแย้งกับทุกอย่างที่ขวางหน้า รังเกียจกฎเกณฑ์และระเบียบสังคม มีปมเด่นคิดว่าตนเองแน่แต่ผู้เดียว ชอบโต้เถียง ลงมือลงเท้า

ลักษณะการแสดงออกของคนเซ็งประเภทนี้ที่มักจะพบได้ในสำนักงานทั่ว ๆ ไป เช่น

ขยำกระดาษหรือฉีกกระดาษบ่อย ๆ ร่างหนังสือสัก 2-3 บรรทัด ฉีกกระดาษทิ้งเป็นสิบ ๆ แผ่น

หักดินสอ ขว้างปากกา ด่าแม่ยางลบ (อาการเริ่มต้นของคนบ้า)

เจ้าปัญหา ประเภทมือไม่พาย ชอบเอาเท้าราน้ำ ใครทำอะไรเพื่อนจะต้องโต้แย้ง สร้างปัญหาวิจารณ์ ตำหนิติเตียนเขาร่ำไป

นินทานาย เป็นกันมากในวงราชการ นายคนไหนไม่ให้เงินเดือนขึ้นสองขั้น จะถูกนินทาว่าร้าย หาว่าคนโง่ ๆ เป็นใหญ่เป็นโตขึ้นมาได้ยังไง นายคน

ไหนให้สองขั้น ก็ว่านายคนนี้ดี มีสายตาที่เฉียบคม

นอกจากนายแล้ว เพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกที่ได้ดี คนเจ็งประเภทนี้ก็ชอบที่จะเก็บเอามาเป็นขี้ปากนินทาเล่น

คนเจ็งประเภทนี้มักชอบฝ่าฝืนระเบียบ ทำลายกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ถือว่าระเบียบกฎเกณฑ์และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นการกดขี่ข่มเหงทำลายสิทธิและเสรีภาพ พยายามต่อต้านทุกวิถีทาง

ทะเลาะวิวาท คนเจ็งประเภทก้าวร้าว จะมีเรื่องทะเลาะวิวาทเสมอกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนบ้าน แม้แต่คนในครอบครัวของตน

ความร้ายแรงของคนเจ็งประเภทนี้ อาจจะมีอาการรุนแรงถึงขั้นทำลายทรัพย์สินและฆ่าฟันกันตาย

ความเสียหายที่เกิดกับตัวคนเจ็ง ก็แล้วแต่อาการเจ็งที่แสดงออก อาจถูกลงโทษทางวินัย มีชีวิตที่ขมขื่น เข้าสังคมไม่ได้ ครอบครัวแตกแยก ต้องคดีอาญา ไปจนถึงขั้นเสียชีวิตได้ อย่างน้อยที่สุดข้าราชการที่เป็นโรคเจ็ง จะขาดความกระตือรือร้น หมดกำลังใจ สติปัญญาเสื่อมถอย ถ้าไม่รักษาโรคเจ็งให้หาย โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในชีวิตราชการคงจะไม่มีหวัง

ความเสียหายต่อราชการนั้น มีมากมายเหลือเกิน ถ้าเรานึกถึงว่าประชาชนหรือประเทศชาติของเรา ได้ทุ่มเทเงินจำนวนมหาศาลเพื่อเป็นเงินเดือนจ้างคนที่มีการศึกษาดี มีสติปัญญาเปรื่องปราชญ์มาเป็นข้าราชการ เพื่ออาศัยความรู้ที่ศึกษามาดีและสติปัญญาที่ผ่านการทดสอบมาแล้ว ช่วยบริหารกิจการบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้า แต่ความรู้และสติปัญญามาถูกบั่นทอนด้วยโรคเจ็งเสียเช่นนี้ นอกจากคนเจ็งจะทำงานได้ไม่ถึงสามสลึงแล้ว บางกรณียังไม่ขัดขวางความรู้และสติปัญญาของคนอื่นที่เขามีความตั้งใจดีด้วย ยิ่งคนเป็นโรคเจ็งมีตำแหน่งสูง ๆ สติปัญญาและความรู้ของคนดี ๆ ที่จะถูกสกัดกั้นก็ยิ่งมีมาก ความเสียหายก็จะยิ่งรุนแรงขึ้น

ผมจึงเห็นว่าโรคเจ็งเป็นโรคที่ข้าราชการเราควรระมัดระวังอย่าให้มันเกิดเป็นขึ้นมาได้ หรือถ้าเป็นแล้ว ก็ต้องรีบเยียวยารักษา

โรคเจ็งเกิดจากความคับข้องใจ ความคับข้องใจของคนเราก็มักจะเกิดจากตัวของเราเอง คือความผิดหวัง และความอิจฉาริษยา

ความผิดหวัง เป็นเรื่องที่ตัวเราเองเป็นผู้กำหนด คือกำหนดความหวังไว้เสียสูงเกินตัว สาเหตุเพราะประเมินค่าตัวเองสูงเกินความเป็นจริง คิดว่าตัวเองเก่งควรจะได้อย่างนั้นควรจะเป็นอย่างนี้ เข้าข้างตัวเองตลอดกาล

ความอิจฉาริษยา ก็เป็นเรื่องที่เราหาความทุกข์ใส่ตนเอง คอยเอาตัวเองไปเปรียบเทียบกับคนอื่น แล้วก็ชอบประเมินค่าคนอื่นต่ำกว่าความจริง

ทั้งความผิดหวังและความอิจฉาริษยาซึ่งทำให้เราเกิดความคับข้องใจจนกลายเป็นโรคเจ็งนั้น สรุปได้

ว่าเป็นเพราะเราให้ความสำคัญในเรื่องของตัวเรามากเกินไป

ความอยากได้ ความอยากมี ความอยากเป็นของเรานั่นเองเป็นต้นเหตุของปัญหา เพราะความอยากได้อยากมีอยากเป็นของคนเรานั้น ไม่มีขอบเขตจำกัด ได้แล้วอยากได้อีก มีแล้วยังอยากมีมากขึ้น ได้เป็นอย่างนี้ก็อยากจะเป็นอย่างโน้น ฉมเท่าไหร่ไม่รู้จักเต็ม

ผมจึงมีความเห็นว่า **วิธีป้องกันโรคเซ็งของข้าราชการเราคือ ลดความสำคัญของตนลงเสียบ้าง อย่าตั้งเป้าหมายการทำงานอยู่ที่ความสำเร็จของตนเองให้มากนัก ความสุขที่แท้จริงของคนเรามิใช่อยู่ที่ตัวเองประสบความสำเร็จ แต่การที่ได้มีชีวิตอยู่ในสังคมที่สงบสุข มีความโอบอ้อมอารีต่อกัน ผมว่ายังจะมีความสุขยิ่งกว่าการมีตำแหน่งสูง ๆ มีอำนาจวาสนามากในสังคมที่อุ่งเหยิง รบราฆ่าฟันกันเป็นประจำเสียอีก**

โดยเฉพาะเราเป็นข้าราชการ มีหน้าที่ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมในการสร้างสังคมที่สงบสุขให้เกิดขึ้น เราจึงควรตั้งเป้าหมายในการทำงานของเราเพื่อสังคมส่วนรวม ก่อนที่จะหวังในความสำเร็จส่วนตัวของเรา ถ้าทำได้อย่างนี้ เวลาที่ไม่ได้ ๒ ขั้น จะได้ไม่ต้องมานั่งน้อยเนื้อต่ำใจ เห็นคนอื่นเป็นคนขาดคุณธรรม เล่นพวกเล่นสี ไม่ต้องคอยอิจฉาริษยาใคร ให้โรคเซ็งเข้ามาแทรกแซงให้เสียผู้เสียคนไปเปล่า ๆ

ผมเขียนเรื่องนี้เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญ เห็นว่าโรคเซ็งเป็นอันตรายทั้งต่อบุคคลและต่อส่วนรวมเป็นอย่างยิ่ง และข้าราชการเรากำลังเป็นโรคนี้กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะตอนปลาย ๆ ปีที่มีการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง โรคเซ็งจะระบาดอย่างหนัก อย่างไรก็ดี ผมขอเรียนว่า การวิเคราะห์โรคและการเสนอวิธีป้องกันรักษานั้นผมกระทำในฐานะผู้สังเกตการณ์มิใช่ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีความรู้ในสาขานี้ จึงอาจผิดพลาดบกพร่องได้ หวังว่าจะมีผู้รู้จริงได้เห็นความสำคัญของเรื่องนี้และนำไปศึกษาค้นคว้าหาทางป้องกันรักษาที่ได้ผล นำมาเผยแพร่แก่เพื่อนข้าราชการของเราต่อไป

ในวาระดิถีขึ้นปีใหม่ ผมขอให้สิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย จงช่วยให้เพื่อนข้าราชการที่เคารพรัก จงหูตาสว่าง สามารถมองตนเองอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง จริง ๆ มองโลกในแง่สวยมองคนอื่นในแง่ดี อย่าได้มีโรคเซ็งเข้ามาเบียดเบียนเลย

ห้างหุ้นส่วนจำกัด รุ่งทรัพย์อีเล็คโทรนิค

๑๒๒๐/๑๓ ถนนตากสิน บุคคโล ธนบุรี กรุงเทพฯ

โทร. ๔๖๘๓๗๓๓, ๔๖๘๕๕๘๒-๔

จำหน่าย วิทยุ โทรทัศน์ เทป สเตอริโอ วีดีโอเทป พัดลม แอร์ ตู้เย็น เตาแก๊ส ทุกชนิด

ทั้งเงินสด และเงินผ่อน ราคาประหยัด

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

เกร็ดบริหาร

เคล็ดลับการทำงานที่บรรลุผลสูงสุด

สุดสาคร พุทโธ

ท่านคงเคยได้ยินคำพูดที่ว่า **"ทำงานไม่เป็น" "ไม่รู้จักวิธีการทำงาน" "โง่แต่ขยัน" "ความรู้ท่วมหัวเอาตัวไม่รอด"** อะไรทำนองนี้ ซึ่งล้วนแต่แสดงให้เห็นว่าศิลปะในการทำงานให้เป็น หรือการทำงานที่บรรลุผลสูงสุดอย่างที่ฝรั่งเรียก peak performance นั้นมีอยู่แน่นอน แต่น้อยคนนักที่จะทราบจนหลายคนรวมทั้งผู้มีคุณวุฒิทางด้านการบริหารทั้งหลายเมื่อไม่ประสบความสำเร็จก็ยกให้เป็นเรื่องของโชคชะตา **"สิบตอกเตอร์หรือจะสู้ดอวองอ-ดวง"** บางคนว่าไปโน่น

ขอยืนยันไว้ ณ ที่นี้ว่าโชคชะตาราศีหรือดวง ความขยันขันแข็ง การอุทิศเวลาให้กับงาน ช่วยอะไรไม่ได้มากต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของคน "ลักษณะการทำงานที่บรรลุผลสูงสุด" ต่างหากที่เป็นส่วนสำคัญผลักดันให้ชีวิตการทำงานของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เพราะลักษณะของการทำงานดังกล่าวบางคนก็มีมาก บางคนก็มีน้อยหรือไม่มีเลย เรียกว่าแม้จะสำเร็จจากสถาบันการศึกษาเดียวกันและรุ่นเดียวกันก็ได้ดิบได้ดีต่างกัน (ยกเว้นเพียงบางรุ่น) อย่างที่เราท่านเห็น ๆ กันอยู่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาร์ลส การ์ฟิลด์ แห่งคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ซึ่งเป็นหัวหน้าศูนย์วิจัยลักษณะของการทำงานที่บรรลุผลสูงสุดได้ทำการศึกษาวิจัยผู้ประสบความสำเร็จในวงการต่าง ๆ ๑,๕๐๐ คน พบว่าบุคคลเหล่านี้มีลักษณะบางอย่างเหมือนกันซึ่งคนในกลุ่มอื่นไม่มี ลักษณะดังกล่าวไม่ใช่พรสวรรค์หรือลักษณะโหงวเฮ้งแต่อย่างใด เพราะเป็นเรื่องที่สามารถเรียนรู้หรือฝึกฝนกันได้ อย่างไรก็ตามก็ใช่ว่าทุก ๆ คนจะเป็นรัฐมนตรี หรือผู้จัดการใหญ่ หรือแชมเปี้ยนโอลิมปิคได้ เรื่องนี้สอดคล้องกับที่พระพุทธองค์ได้ทรงเปรียบเทียบปุถุชน

กับดอกบัว ๔ ประเภท ฉันใดก็ฉันนั้น

ลักษณะที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นของผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตตามผลการศึกษาวิจัยของการ์ฟิลด์ ซึ่งขอเรียกว่าเคล็ดลับ ๗ ประการของการทำงานที่บรรลุผลสูงสุด จะเรียกว่าเป็นศิลปะส่วนหนึ่งในการทำงานของนักบริหารก็คงจะได้

๑. ไม่แต่งกับงาน หลายคนเข้าใจผิดว่าคนที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอุทิศเวลาให้กับงานแบบหามรุ่งหามค่ำ จนแทบจะไม่มีเวลาพักผ่อนทั้งที่ออฟฟิซ และที่บ้าน การ์ฟิลด์ยอมรับว่าคนประเภทนี้จะประสบความสำเร็จหรือทำงานได้ดีก็เฉพาะในระยะแรก ๆ เท่านั้น หลังจากนั้นความสำเร็จก็จะค่อย ๆ เลือนหายไป จนในที่สุด "งาน" ก็จะเป็นเหมือนสิ่งเสพติด คือขาด "งาน" ไม่ได้โดยมิได้คำนึงถึงผลของงาน กลายเป็นประเภทโง่แต่ขยันไป ในทางตรงกันข้ามผู้ประสบความสำเร็จจะยินดีและพร้อมที่จะทำงานหนักได้ทุกเมื่อ แต่จะต้องมีข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลา ไม่มีใครเลยที่ยึดคติ "ชีวิตคือการทำงาน" หรือ "งานคือชีวิต" เป็นสรณะ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทใหญ่ ๑๐ แห่งในสหรัฐ ปรากฏว่าคนเหล่านี้รู้จักหาวิธีพักผ่อนหย่อนอารมณ์และเล่นกีฬาสามารถที่จะทิ้งงานไว้ที่ที่ทำงานและเลิกงานกลับบ้านได้โดยไม่กังวลหรือห่วงหน้าพะวงหลังกับงาน ให้ความสำคัญแก่การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงและคนอื่น ๆ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขกับครอบครัวและผู้ใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอ

๒. ประกอบอาชีพที่ชอบและถนัด คนเราสามารถทำงานได้หลายชนิดก็จริงอยู่ เช่นเป็นรัฐมนตรีก็ได้ เป็นข้าราชการหรือนักธุรกิจก็ได้ หรือแม้แต่จะเป็นนักจัดรายการทีวีก็ย่อมได้ แต่การทำงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกันนั้นมีคนเขาบอกว่าไม่ดีแน่ ควรจะต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่งที่ตนชอบที่สุดเป็นอาชีพถาวร ถ้าเป็นภาษารักก็ต้องว่าอย่าเป็นคนหลายใจ ถ้าเป็นภาษาการเมืองก็ต้องว่าอย่าสวมหมวกหลายใบ

จากข้อมูลที่รวบรวมได้ การ์ฟิลด์พบข้อเท็จจริงอย่างหนึ่งว่าผู้ประสบความสำเร็จจะเลือกทำงานที่ตนชอบจริง ๆ และใช้เวลาเพียง ๒ ใน ๓ ของเวลาทำงานทั้งหมด ส่วนที่เหลืออีก ๑ ใน ๓ จะใช้ในการทำงานในเรื่องที่ตนเองไม่ชอบซึ่งแทรกเข้ามาเป็นยาดำ เขาได้รับคำตอบอย่างเดียวกันจากบุคคลเหล่านี้ว่าสิ่งที่มุ่งหวังจะได้รับจากการทำงาน คือความพึงพอใจในการทำงานหาใช่รางวัลหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ แต่อย่างใดไม่ แม้ว่าในท้ายที่สุดบุคคลเหล่านี้ก็มักจะได้ทั้งสองอย่างคือความพึงพอใจและรางวัลตอบแทนในรูปของการขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง แบ่งโบนัส อำนาจเพิ่มเติม เสริมบารมีฯ เพราะเหตุว่าเมื่อสนุกกับงานผลงานก็ย่อมจะมีคุณภาพ และงานที่มีคุณภาพดีย่อมได้มาซึ่งรางวัลตอบแทนที่ดี เราน่าจะลองถามตัวเราเองอยู่เสมอว่างานที่กำลังทำอยู่ทุกวันนี้ เราสนุกกับมันหรือเปล่า ทำอย่างไรจึงจะสนุกขึ้น

๓. ซักซ้อมการทำงานในใจก่อนลงมือปฏิบัติจริง วิธีการดังกล่าวเรียกได้ว่าไม่ดำรงตนอยู่ในความประมาทและไม่ทำตนเป็นจอมทรนง แต่เตรียมพร้อมอยู่เสมอก่อนจะถึงเหตุการณ์สำคัญใด ๆ เช่น การประชุมคณะกรรมการ การปราศรัยในที่ชุมนุมชน การแข่งขันเทนนิสแมทช์สำคัญ หรือการเข้าพบชี้แจงต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้ประสบความสำเร็จมักจะซักซ้อมการทำงานในใจซ้ำแล้วซ้ำอีก ตัวอย่างเช่น แจ็ค นิคลอส อดีตนักกอล์ฟมือชื่อเปิดเผยกับการ์ฟิลด์ว่า ก่อนตีลูกกอล์ฟแต่ละครั้งเขาจะวาดภาพในใจก่อนเสมอว่าจะเหวี่ยงไม้ไปในลักษณะใด ลูกกอล์ฟจะลอยไปอย่างไร ตกลงที่ไหน กลิ้งต่อไปอย่างไร ซึ่งเมื่อตีไปจริง ๆ แล้วก็มักจะเป็นไปตามนั้นเป็นส่วนใหญ่ คนเราโดยทั่วไปมักจะฝันกลางวันถึงเหตุการณ์ข้างหน้า บ้างก็ฝันหวานเข้าข้างตัวเองบ้างก็ฝันร้ายหวาดกลัวไว้ก่อน ซึ่งมิใช่เป็นการวาดภาพการทำงาน

ล่วงหน้าอย่างเป็นขั้นเป็นตอน หากแต่เป็นเรื่องของการปล่อยมโนภาพให้ล่องลอยไปโดยปราศจากการควบคุม การวาดภาพการทำงานล่วงหน้ามิใช่เรื่องฝันแต่เป็นการฝึกหัดการทำงานให้เฉียบแหลมอยู่เสมอ นักเปียนโนมือดีคนหนึ่งของจีนถูกลงโทษจำคุก ๗ ปีในระหว่างการปฏิวัติวัฒนธรรม แต่เมื่อพ้นโทษออกมาเขาก็ทำความประหลาดใจให้แก่ทุกคน เพราะเขายังคงเล่นเปียนโนได้ไพเราะเช่นเดียวกับเมื่อครั้งก่อนเข้าคุก เขาอธิบายว่าตลอดเจ็ดปีที่อยู่ในคุกเขาฝึกซ้อมเล่นเปียนโนตัวที่อยู่ที่บ้านทุกวัน กรีดนิ้วลงบนโต๊ะที่ว่างเปล่าราวกับเป็นเปียนโนตัวโปรด และมีความสุขกับเสียงเพลงที่กังวานในจิตใจเขาทุกครั้ง

๔. แสวงหาผล มิใช่แสวงหาความสมบูรณ์- (seek results, not perfection) ในโลกนี้ไม่มีอะไรที่สมบูรณ์ ดังนั้นใครก็ตามที่แสวงหาความสมบูรณ์ก็ดูจะผิดปกติเอามาก ๆ กฎหมายที่ว่าดีที่สุดร่างโดยนักกฎหมายชั้นยอดก็ยังต้องมีการแก้ไขปรับปรุง นับประสาอะไรกับคนธรรมดาจะทำงานให้สมบูรณ์ทีเดียวย่อมจะไม่มี คนที่ทำงานหนักและมีความทะเยอทะยานหลายคนมักวุ่นอยู่กับการทำงานให้สมบูรณ์จนแทบจะเรียกได้ว่าไร้ที่ตำหนิ นักสมบูรณ์นิยม (perfectionist) เช่นนี้มักจะมีผลงานสำเร็จออกมาแต่เพียงน้อยนิด มีศาสตราจารย์คนหนึ่งใช้เวลาถึงสิบปีในการเขียนตำรา ความที่กลัวว่าที่เขียนไว้จะขาดอะไรบางสิ่งบางอย่างจึงยังมิได้ส่งต้นฉบับไปจัดพิมพ์เสียที ศาสตราจารย์คนนี้มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันมากเมื่อตอนประกาศเริ่มต้นเขียนตำรา ปัจจุบันประชาชนแทบจะจำเขาไม่ได้ ตำราที่จัดพิมพ์ก็ไม่เป็นที่นิยมใช้อ้างอิงเท่าใดนัก จิตแพทย์เดวิด ดี เบอร์นส แห่งมหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนียได้ทดสอบพนักงานระดับสูงของบริษัทขายประกันมีชื่อแห่งหนึ่ง จำนวน ๖๙ คน พบว่าคนที่มีแนวโน้มจะเป็นนักสมบูรณ์นิยมมักขายประกันได้น้อยกว่าคนประเภทอื่น การฟิลด์ไม่ประหลาดใจกับสิ่งที่เบอร์นสค้นพบ เพราะเขาเองก็พบว่าคนที่เป็นอิสระจากการบีบบังคับให้มี "ความสมบูรณ์" เป็นผู้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน คน

พวกนี้ไม่ได้คิดว่าข้อผิดพลาดของตนเป็นความล้มเหลว ในทางตรงกันข้าม "ผิดเป็นครู" เขาเรียนรู้จากข้อผิดพลาดนั้นเพื่อทำให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป ไม่มีใครที่ไม่เคยทำผิด คนที่ไม่เคยทำอะไรผิดคือคนที่ไม่เคยทำอะไรเลย

๕. กล้าตัดสินใจและพร้อมที่จะเสี่ยง ผู้คนส่วนมากมักจะดำรงอยู่ในภาวะที่สะดวกสบาย หรือที่เรียก "comfort zone" ไม่ชอบเสี่ยงทำอะไรใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการซึ่งมักจะมีทัศนคติเก่า ๆ ทำนองว่า "ความชอบไม่มีความดีไม่ปรากฏเอาไปหนึ่งขั้น" ขืนเสี่ยงทำอะไรลงไปแล้วพลาดตนก็จะต้องมีอันเป็นไป สู้เป็นปลาอยู่น้ำนิ่งดีกว่า คนพวกนี้จะไม่มีความคิดริเริ่มใด ๆ หรือถึงมีโดยลูกน้องเสนอก็เอาเข้าลิ้นซักไว้ก่อน การ์ฟิลด์กล่าวว่า ความจริงภาวะที่สะดวกสบายเช่นนี้เป็นเรื่องธรรมดา ๆ และน่าเบื่อหน่ายอย่างที่สุด มีนักธุรกิจผู้ประสบความสำเร็จคนหนึ่งบอกเขาว่า "เมื่อผมต้องการดำเนินกิจการอะไรสักอย่างผมเสี่ยงทำ โดยวาดภาพภาวะที่เลวร้ายที่สุดของกิจการนั้นไว้ล่วงหน้า แล้วถามตัวเองว่าถ้าเกิดขึ้นแล้วเราจะทำอย่างไร เราทนได้ไหม ซึ่งบ่อยครั้งก็ปรากฏว่าผมทนได้ ผมทำให้มันประสบความสำเร็จได้ หากผมไม่ฉวยโอกาสทำในตอนต้นผมก็คงอยู่ไม่ได้เช่นนี้" การสร้างสถานการณ์ที่เลวร้ายไว้ในใจล่วงหน้าดังกล่าว จะทำให้เรามีโอกาสเลือกทางปฏิบัติที่มีเหตุผลเพื่อหลีกเลี่ยงความเลวร้ายที่จะเกิดขึ้น หากเรายังคงหยุดนิ่งด้วยความกลัวที่จะเกิดความผิดพลาดแล้วเราก็จะไม่มีโอกาสได้เลือกทางเลือกที่ดีกว่าแม้แต่น้อย และความเป็น dead wood ก็คงจะมาถึงในไม่ช้า ดังนั้นในการทำงานจงกล้าตัดสินใจและจงพร้อมที่จะเสี่ยง

๖. อย่าประมาทตนเอง "อย่าประมาทมีมือคู่ต่อสู้" หลายคนยึดคติข้อนี้ ซึ่งไม่ถูกนัก เพราะเป็นการมุ่งจุดสนใจไปที่คนอื่นมากเกินไปและขัดกับเคล็ดลับข้อที่ ๗ ดังที่จะกล่าวต่อไป ที่ถูกนั้นควรจะสนใจที่ตัวเราเองมากกว่าและจะต้องไม่ประมาทตนเองเป็นอันขาด เคล็ดลับข้อนี้หมายความว่าอย่าประเมินความสามารถของตนเองต่ำเกินไป มนุษย์เรานี้มีศักยภาพในตัวเองที่จะทำอะไรต่ออะไรก็ได้ แม้แต่จะดีดโลกให้ออกจากวงโคจรก็ทำได้เพียงแต่ว่าเราไม่รู้ขีดจำกัดของตัวเราเองอย่างแท้จริงเท่านั้น การที่เราคิดว่าเรารู้ขีดจำกัดของตัวเองนั้นมิใช่ความรู้จริง แต่เป็นเพียงความเชื่อ และเป็นความเชื่อที่มีส่วนผิดพลาดและจำกัดตัวเราเองเป็นอย่างมาก ความเชื่อที่จำกัดสมรรถนะของตัวเองเป็นอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ที่สุดต่อความสำเร็จในชีวิต

เมื่อหลายปีมาแล้ว หลายคนเชื่อว่าการวิ่งหนึ่งไมล์โดยใช้เวลาไม่เกิน ๔ นาทีเป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ มีบทความทางวิชาการด้านสรีรวิทยามากมายพยายาม

พิสูจน์ว่าร่างกายมนุษย์ไม่สามารถที่จะทำเช่นนั้นได้ แต่ในปี พ.ศ. ๒๔๙๗ โรเจอร์ แนนนิสเตอร์ ก็ทำลายสถิติการวิ่ง ๔ นาทีต่อไมล์ และหลังจากนั้นสองปีก็มีนักกรีฑามากกว่า ๑๐ คนได้พิสูจน์ให้เห็นว่าเขาทำได้เช่นกัน มนุษย์เราสามารถวิ่งได้เร็ว ยกน้ำหนักได้มากหรือทำงานชิ้นใด ๆ ได้ดีโดยไม่มีขีดจำกัด สถิติต่าง ๆ จะถูกทำลายลงเรื่อย ๆ ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่าเรามักจะไม่รู้จริงว่าขีดจำกัดของเราอยู่ที่ใด และมักจะกำหนดขีดจำกัดของตนเองไว้ต่ำกว่าที่เราจะสามารถทำได้จริง ผู้ประสบความสำเร็จจะไม่คำนึงถึงอุปสรรคจอมปลอมที่มนุษย์นึกคิดขึ้นเองแต่เขาจะมุ่งทำงานในหน้าที่อย่างมีสมาธิ เขาจะคิดเพียงว่า "เราทำได้และทำได้อย่างวิเศษเสียด้วย" ด้วยเหตุนี้เขาจึงเป็นอิสระจากการจำกัดตัวเองและบรรลุผลสำเร็จได้มากกว่า

๗. แข่งขันกับตัวเองมิใช่แข่งขันกับคนอื่น ตัวเราเองเท่านั้นที่จะต้องเอาชนะ หาใช่คนอื่นไม่ กล่าวคือให้มุ่งทำงานให้ดีขึ้นกว่าที่เราเคยทำมา มิใช่ทำงานเพื่อประชันขันแข่งกับใคร โดยข้อเท็จจริงแล้วการวิตกกังวลหรืออิจฉาริษยาเกี่ยวกับความสามารถที่เหนือกว่าของคู่แข่งขัน คือ ความพ่ายแพ้ไปแล้วครึ่งหนึ่ง ผู้ประสบความสำเร็จส่วนมากสนใจแต่เพียงว่าทำอย่างไรถึงจะทำงานให้ดีที่สุดตามที่มุ่งหวัง และมักจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าที่จะทำงานคนเดียว เพราะเขาทราบดีว่ากลุ่มสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนบางอย่างได้ดีกว่า จึงอยากจะให้คนอื่นได้มีส่วนร่วมในการทำงานชิ้นนั้นด้วย แต่ผู้ที่แยกตัวออกมาอย่างโดดเดี่ยวมักจะสนใจแต่เรื่องของคู่แข่งขัน ไม่มีการมอบหมายงานที่สำคัญหรืองานที่ต้องวินิจฉัยสั่งการให้คนอื่น ๆ จึงทำให้การทำงานของเขามีข้อจำกัด ทั้งนี้เพราะพยายามที่จะทำทุกอย่างด้วยตัวเอง

เคล็ดลับทั้ง ๗ ประการข้างต้นนี้เป็นทักษะของผู้ประสบความสำเร็จสูงสุดซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่งของนักบริหารที่ควรจะมี หากท่านประสงค์จะใช้ความเฉลียวฉลาดมหัศจรรย์ที่มีอยู่ในตัวของท่านอย่างเต็มที่ก็ควรเรียนรู้และหาโอกาสใช้เคล็ดลับดังกล่าว การ์ฟิลด์กล่าวสรุปว่า "ผมจะไม่บอกว่าขอให้พยายามให้มากขึ้น หรือขอให้ทำงานให้ดีขึ้น แต่ผมจะบอกว่าพวกเรามีพลังเพียงพอที่จะเปลี่ยนความเคยชินทางใจของเรา เพื่อให้เกิดทักษะบางประการได้ และถ้าเราทำตามข้อเสนอแนะข้างต้นเราก็สามารถที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น และคุณภาพแห่งชีวิตตลอดชีวิตของเราท่านก็จะดีขึ้นอย่างแน่นอน"

เรียบเรียงจาก "Seven Secrets of Peak Performance" by Morton Hunt, Reader's Digest, November 1982, pp. 44-47.

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

บทความวิชาการ

ฌาปนกิจสงเคราะห์ สวัสดิการแบบ เพื่อนช่วยเพื่อน

ประมูล จันทรจำนง

เพื่อน ๆ ข้าราชการที่ติดตามเรื่องราวเกี่ยวกับสวัสดิการ ที่วารสารข้าราชการได้นำมาเสนอหลายครั้งหลายฉบับ พอจะตระหนักได้ดีว่า สวัสดิการนี้มีความสำคัญและจำเป็นแก่ผู้ที่เป็นข้าราชการอย่างท่าน ๆ เรา ๆ เพียงใด เพราะเป็นที่ประจักษ์ว่า ในสภาพการณ์ของเศรษฐกิจอย่างเช่นปัจจุบัน การจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ หรือแม้แต่พนักงานในองค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ นั้น เป็นมาตรการที่ดีและเหมาะสมที่สุดมาตรการหนึ่ง ที่จะช่วยผ่อนคลายปัญหาความเดือดร้อน ให้บรรเทาเบาบางลงไปได้

ในวารสารข้าราชการ ฉบับที่ ๘ ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๒๖ **"ฉบับสวัสดิการ"** ได้กล่าวถึงการที่ส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ บางหน่วยได้จัดสวัสดิการพิเศษ นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เช่น สวัสดิการเงินกู้ การจัดหาบ้านพักผู้มีรายได้น้อย การจำหน่ายสินค้าราคาถูก การช่วยเหลือทางสังคม เช่น เมื่อแต่งงาน เมื่อเกษียณอายุ เมื่อประสบภัยพิบัติ เมื่อถึงแก่กรรม ตลอดจนการช่วยเหลือเป็นทุนการศึกษา หรือส่วนลด หรือเงินเพิ่มพิเศษ เหล่านี้เป็นต้น นับว่าเป็นเรื่องที่ดี นอกจากทำให้เพื่อนข้าราชการได้ความรู้ รู้เห็นความเป็นไปในหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว ยังได้ข้อคิดอีกว่า ในภาวะที่เศรษฐกิจบีบรัดตัว รัฐมีรายได้อันจำกัด และจำต้องพัฒนาประเทศในส่วนที่ล้าหลังอีกจำนวนมากมาย นั้น ข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหลาย ๆ หน่วยงานต่างพยายามขวนขวายที่จะช่วยเหลือตนเอง และเพื่อนร่วมองค์การ โดยไม่ให้เป็นภาระแก่รัฐบาลหรือคอยแต่ความช่วยเหลือจากรัฐเพียงฝ่ายเดียว จึงเป็นเรื่องที่น่าภาคภูมิใจที่ข้าราชการเจ้าหน้าที่เหล่านี้ มีความกระตือรือร้นตื่นตัว ขวนขวายเพื่อให้ได้มาซึ่งการดำรงชีวิตที่ดี

ขึ้นนอกเหนือจากการพึ่งรายได้ประจำ "เงินเดือน" หรือสวัสดิการบางประการที่รัฐจำเป็นต้องจัดหาให้ โดยใช้เงินภาษีอากรซึ่งเก็บมาจากพี่น้องประชาชนคนไทย ปีละจำนวนหลายร้อยหลายพันล้านบาท ซึ่งนับเป็นจำนวนเงินที่มากมายพอสมควร

ในบทความเรื่องดังกล่าว ยังได้กล่าวเน้นเรื่องการจัดสวัสดิการแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพราะตระหนักดีว่ารัฐมีขีดจำกัดในเรื่องเงินรายได้ และความจำเป็นที่จะต้องรีบเร่งพัฒนา ช่วยเหลือในส่วนต่าง ๆ อีกมาก ซึ่งทุกคนคงทราบดีว่า คือ ชนบท เกษตรกร ความมั่นคง เหล่านี้นั่นเอง ดังนั้น หน่วยงานทั้งหลาย ไม่ว่าส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ ควรจะเข้ามาช่วยเหลือ โอบอุ้ม คนในองค์การของตนให้เข้มแข็งมากขึ้นกว่าเดิม อาจจะจัดในลักษณะ **"เพื่อนช่วยเพื่อน"** ในรูปแบบ หรือลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ซึ่งจะมีความเหมาะสมกว่า เมื่อมาพิจารณาถึงขีดจำกัดของรัฐบาลด้วยประการทั้งปวงดังที่กล่าวมาแล้ว และจากตารางผลการสำรวจการจัดสวัสดิการพิเศษ นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ในบทความ "ความเหมือนที่แตกต่าง" ได้กล่าวถึงสวัสดิการประเภทหนึ่ง คือ **"ฌาปนกิจสงเคราะห์"**

การฌาปนกิจสงเคราะห์ คืออะไร ?

ก่อนอื่นใคร่ขอทำความเข้าใจกันก่อน คือว่า **การดำเนินกิจการการฌาปนกิจสงเคราะห์ ไม่ว่าจะดำเนินกิจการโดยส่วนราชการ องค์การของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือแม้แต่เอกชน ต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการฌาปนกิจสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๑๗ ด้วยกันทั้งสิ้น** และจากพระราชบัญญัติฉบับนี้เอง ได้ให้ความหมายว่า **"การฌาปนกิจสงเคราะห์"** นั้น หมายถึง **"กิจการที่บุคคลหลายคนตกลงเข้ากัน เพื่อทำการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันในการจัดการศพ หรือจัดการศพและสงเคราะห์ครอบครัวของบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่ตกลงเข้ากันนั้น ซึ่งถึงแก่ความตาย และมิได้ประสงค์จะหากำไรเพื่อแบ่งปันกัน"** ฉะนั้น วัตถุประสงค์ของการฌาปนกิจสงเคราะห์ พอจะแยกให้เห็นเด่นชัด เป็นสองประการ คือ

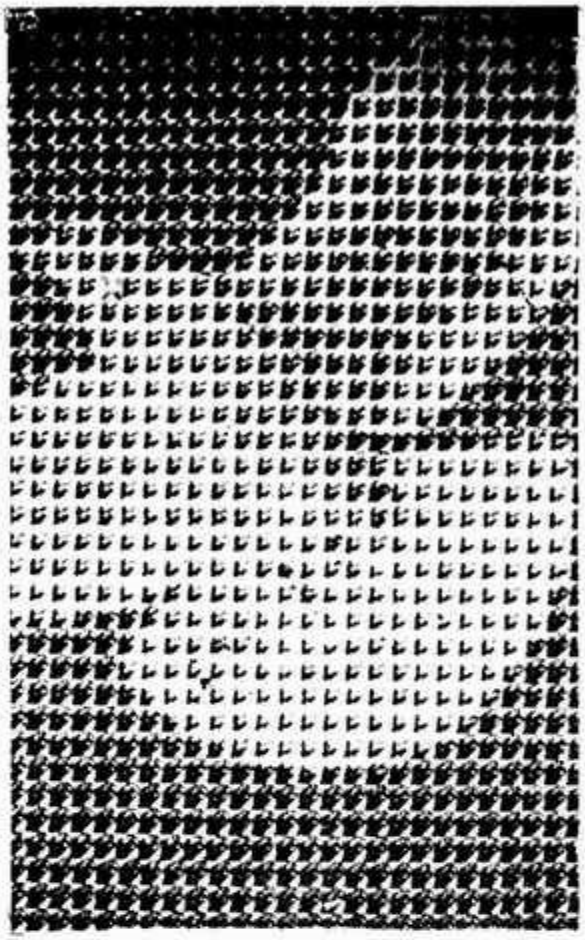
ประการแรก ช่วยจัดการศพของเพื่อนสมาชิกให้ลุล่วงไปด้วยดี จะปล่อยทิ้งไว้ก็ไม่เป็นการสมควร หรือให้ครอบครัวรับภาระแต่เพียงผู้เดียว บางครั้งบางครอบครัว ก็เป็นภาระและมีปัญหาหนักพอสมควร เรื่องนี้ ท่านผู้อ่านอาจจะเคยพบเห็น หรือประสบมาด้วยตนเองแล้วก็ได้

ประการที่สอง หากมีเงินเหลือจากการที่เพื่อนสมาชิกช่วยกันออกเป็นค่าจัดการศพ ก็จะได้นำเงินส่วนที่เหลือนี้ มาใช้จ่าย หรือประทังให้ครอบครัวหลุดพ้นจากความเดือดร้อนได้ระยะหนึ่ง หรือหากเหลือเป็นจำนวนมาก ก็เก็บไว้เป็นทุนการศึกษาของบุตรหลานต่อไป

ตามพระราชบัญญัติการฌาปนกิจสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๑๗ กำหนดให้ผู้ที่ต้องการจะดำเนินกิจการการฌาปนกิจสงเคราะห์ ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ ซึ่งพอจะแยกให้เห็นชัดเจนทั้งในส่วนของเอกชน และส่วนของราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ ดังนี้.-

๑. สำหรับเอกชน ที่ประสงค์จะดำเนินกิจการให้มีผู้ริเริ่มอย่างน้อย ๗ คน ยื่นคำขอจดทะเบียน พร้อมข้อบังคับ เป็น **"สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์"** ต่ออธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ เมื่อจดทะเบียนแล้ว สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์นั้น ๆ จะมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีกรรมการบริหารสมาคมคณะหนึ่งมาจากการเลือกตั้งของสมาชิก และต้องจดทะเบียนกรรมการ ต่อนายทะเบียนด้วย

๒. สำหรับส่วนราชการ องค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ ที่ประสงค์จะดำเนินกิจการต้องมายื่นคำขอขึ้นทะเบียนเป็นการฌาปนกิจสงเคราะห์ของส่วนราชการ องค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ ต่ออธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ เช่นเดียวกัน (โปรดสังเกตว่า สำหรับเอกชนใช้คำว่า "จดทะเบียนเป็นสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์" แต่สำหรับส่วนราชการ องค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ ใช้คำว่า "ขึ้น



ทะเบียนเป็นการฌาปนกิจสงเคราะห์ของส่วนราชการ องค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ) แต่การขึ้นทะเบียนเป็นการฌาปนกิจสงเคราะห์ของส่วนราชการฯ ไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลเหมือนกับสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ แต่ถือว่าเป็นงานสวัสดิการของส่วนราชการ องค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ เมื่อขึ้นทะเบียนเรียบร้อยแล้ว หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจนั้น ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาทำหน้าที่บริหารงานคณะหนึ่ง โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นประธานกรรมการ การตั้งกรรมการ หรือเปลี่ยนตัวกรรมการให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การของรัฐฯ นั้น ๆ ไม่ต้องมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกดังเช่นสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์

การจ่ายเงินสงเคราะห์ : เพื่อนช่วยเพื่อน

การดำเนินกิจการการฌาปนกิจสงเคราะห์ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง นั้น เงินที่จะเอามาจ่ายให้แก่ทายาทของผู้ตาย เพื่อใช้จ่ายในการจัดการศพและสงเคราะห์ครอบครัวได้มาจากบุคคลผู้ที่เป็นสมาชิกที่ตกลงร่วมใจกันสงเคราะห์ ช่วยเหลือข้าราชการนั่นเอง เพราะองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการดำเนินการฌาปนกิจสงเคราะห์ คือสมาชิก ซึ่งเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น เป็นประการสำคัญส่วนหนึ่ง ซึ่งมักเรียกว่าสมาชิกสามัญ และอีกส่วนหนึ่งอาจเป็นสามี ภรรยา หรือพ่อแม่ ของสมาชิกสามัญ ซึ่งมักเรียกว่า สมาชิกวิสามัญ หรือสมาชิกสมทบ แต่อย่างไรก็ตามผลประโยชน์ หรือข้อที่สมาชิกพึงปฏิบัติก็เหมือนกันทุกประการ

เมื่อมีการรวมตัวเป็นกลุ่มก้อนกันแล้ว สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กติกาที่ตกลงกันไว้ ซึ่งเรียกว่า **"ข้อบังคับ"** ว่าเมื่อสมาชิกคนใดคนหนึ่งถึงแก่กรรมลงไป สมาชิกที่เหลือต้องออกเงินช่วยเหลือจัดการศพผู้ตาย ตามอัตราที่ตกลงกันไว้ เท่านั้นเท่านี้ บาท เราเรียกว่า "เงินสงเคราะห์" ถ้าสมาชิกของกลุ่มมีมาก เงินสงเคราะห์ก็จะมากตามไปด้วย

ที่จริง การช่วยเหลือสงเคราะห์ต่อกันในลักษณะเช่นนี้ เป็นที่นิยมของคนไทยมาช้านานแล้ว เพราะสังคมของไทยเราเป็นสังคมที่เต็มไปด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เมตตากรุณา นั้นเอง มีการช่วยเหลือเจือจานในเรื่องความเป็นอยู่ของเพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมสมาคม ตลอดมา จนกลายเป็นประเพณีอันดีงามที่คนในยุคต่อ ๆ มาถือเป็นเรื่องที่ควรแก่การรักษาเพื่อช่วยเหลือต่อกันให้คงอยู่ อันเป็นเรื่องที่ดี ที่เพื่อนได้มีโอกาสช่วยเพื่อน ในยามที่เพื่อนประสบชะตากรรมอันเป็นอนิจจัง

หน่วยงานของรัฐที่ดำเนินการเช่นนี้ มีจำนวน ๕๕ แห่ง

การที่ข้าราชการ พนักงาน ในหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าของส่วนราชการ องค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ รวมกลุ่มกันช่วยเหลือเพื่อจัดการศพ และ

สงเคราะห์ครอบครัว ที่เรียกว่า "การฌาปนกิจสงเคราะห์" ซึ่งมีหลักการดำเนินงานแบบ "เพื่อนช่วยเพื่อน" นี้ เป็นการดีที่ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐลงไปได้มาก ปัจจุบันมีส่วนราชการ องค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ ที่ดำเนินกิจการการฌาปนกิจสงเคราะห์ มีจำนวนถึง ๕๕ แห่ง เช่น กรมการปกครอง กรมทางหลวง กรมศุลกากร กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ กรมตำรวจ ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การประปานครหลวง การไฟฟ้านครหลวง องค์การโทรศัพท์ฯ ขสมก. รพช. อสมท. สำนักนายกรัฐมนตรี เป็นต้น บางแห่งมีสมาชิกเป็นจำนวนหมื่น จำนวนแสน เช่น การฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนสมาชิกคุรุสภา หรือที่รู้จักกันในนามว่า ช.พ.ค. กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ ฯลฯ ส่วนที่มีสมาชิกน้อย ระดับเจ็ดแปดร้อย ก็มีมาก ทั้งนี้สุดแล้วแต่ขนาดใหญ่-เล็ก และจำนวนข้าราชการมาก-น้อย ในองค์การนั้น ๆ ถึงแม้จะมีจำนวนสมาชิกแตกต่างกันก็ตาม แต่วัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับจากการรวมกลุ่มกันดำเนินกิจการก็เป็นเงินมากพอที่จะจัดการศพให้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี ไม่มีหนี้สินผูกพันให้ผู้ที่อยู่ข้างหลังต้องรับภาระเป็นที่หนักอกหนักใจ นอกจากนี้ยังมีเงินเหลืออยู่อีกจำนวนหนึ่งสำหรับไว้ใช้จ่ายในยามที่ครอบครัวต้องประสบชะตากรรมอีกด้วย

สำหรับจำนวนข้าราชการ พนักงาน หรือสามีภรรยา พ่อแม่ ที่สมัครเข้าเป็นสมาชิก เพื่อทำการสงเคราะห์ต่อกัน เมื่อคนใดคนหนึ่งถึงแก่กรรม เฉพาะของส่วนราชการ องค์การของรัฐและรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๕๕ แห่ง นี้ มีสมาชิกทั้งสิ้น ๘๖๒,๗๕๕ คน มีการจ่ายเงินสงเคราะห์ช่วยเหลือต่อกันเป็นจำนวนที่สูงมาก บางแห่งจ่ายประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท และที่จ่ายมากกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีจำนวนหลายแห่งด้วยกัน เฉลี่ยแล้วมีการช่วยเหลือต่อกันไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๘๐ ล้านบาท ซึ่งท่านผู้อ่านก็คงจะวิเคราะห์ออกว่า เงินจำนวนมากเช่นนี้ ได้สร้างความมั่นใจและหลักประกันให้แก่ครอบครัวของสมาชิกได้เป็นอย่างดี โดยไม่เป็นภาระของรัฐบาลแต่ประการใด เพราะเงินที่ใช้ในการบริหารงานมาจากรายได้ของการฌาปนกิจสงเคราะห์แต่ละแห่ง ไม่เกี่ยวกับเงินงบ-

ประมาณแผ่นดินแต่อย่างใด เช่น ได้จากเงินค่าสมัคร ค่าบำรุง เงินเปอร์เซ็นต์ที่หักจากเงินสงเคราะห์ ดอกเบี้ยเงินฝาก เป็นต้น

เมื่อกล่าวถึงการดำเนินกิจการการฌาปนกิจสงเคราะห์ของส่วนราชการฯ เหล่านี้แล้ว ก็ใคร่จะชี้แจงเกี่ยวโยงไปถึงการดำเนินกิจการในลักษณะเช่นเดียวกันนี้ แต่ดำเนินการสำหรับภาคเอกชน หรือประชาชนชาวบ้านทั่ว ๆ ไป อีกด้วย เพราะความนิยมของประชาชน ชาวบ้าน ที่รวมกลุ่มกันสงเคราะห์ในลักษณะเช่นนี้มีจำนวนมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ทั้งนั้น มีเหตุผลเช่นเดียวกับที่เล่ามาข้างต้น กล่าวคือ คนไทยมีนิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความตื่นตัวที่จะร่วมกันสร้างหลักประกันความมั่นคงให้กับครอบครัวของตนนั้นเอง โดยชาวบ้านรวมกลุ่มกันจัดตั้ง "สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์" ขึ้น มีคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกเป็นผู้บริหารงาน ปัจจุบันมีจำนวนถึง ๑,๘๖๓ สมาคม ทั่วประเทศ มีสมาชิกประมาณ ๑,๒๕๐,๐๐๐ คน มีการจ่ายเงินสงเคราะห์ช่วยเหลือต่อกัน ประมาณปีละ ๑๗๐ ล้านบาท แต่ละปี ๆ มีการขออนุญาตจัดตั้งสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ สมาคม นับว่าเป็นการช่วยกันเสริมสร้างให้เกิดความมั่นคง อบอุ่นใจ แก่ครอบครัวของสมาชิกได้เป็นอย่างดี

โดยสรุปแล้ว กิจการนี้เป็นงานจัดสวัสดิการอย่างหนึ่ง ในระบบการช่วยตนเองอันที่จะช่วยกันสรรค์สร้างหลักประกัน และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในเบื้องต้นให้แก่ครอบครัวของตนและร่วมจิตร่วมใจดูแลทุกข์สุขของเพื่อนร่วมสมาคม ผลของกิจการนี้ ได้เอื้ออำนวยช่วยเสริมส่งให้เกิดความมั่นคงแก่สถาบันครอบครัว สังคม อันเป็นการปูพื้นฐานแห่งการสร้างความมั่นคง วัฒนาถาวรให้บังเกิดแก่ชาติบ้านเมือง อันเป็นที่รักยิ่งของเราทุกคน

ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในทำนองนี้ สามารถติดต่อขอทราบรายละเอียดได้ที่กรมประชาสงเคราะห์ สะพานขาว กรุงเทพฯ หรือที่ที่ทำการประชาสงเคราะห์จังหวัด ทุกจังหวัด หรือหากมีปัญหาข้อสงสัยเกี่ยวกับการเป็นสมาชิก การจ่ายเงินสงเคราะห์ หรือทายาทรับเงินสงเคราะห์ ก็สามารถติดต่อ สอบถาม กับกรมประชาสงเคราะห์ หรือที่ที่ทำการประชาสงเคราะห์จังหวัด ทุกจังหวัด เช่นเดียวกัน.

อภินันทนาการ

จาก

ชุมพล จิตร์ชนะ

ผู้จัดการบริษัท ไทรุ่งเจริญกิจ จำกัด

ถนนประดู่ (ตรงข้ามบริษัท วาโก้ จำกัด) แขวงบางโพงพาง

เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โทร. ๒๘๙-๒๗๙๑

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

บทสัมภาษณ์

พบ ปลัดกระทรวง มหาดไทย

บุคคลสำคัญที่เราขอแนะนำให้ท่านได้รู้จักอันเป็นการส่งท้ายปีเก่านี้ เป็นนักบริหารที่เริ่มชีวิตราชการจากวงการนักปกครอง ผู้ถือคติว่า *"จะทำตนดุจเทียนที่ไฟลนละลายตนเพื่อปวงประชา"* นักบริหารท่านนี้คือ

คุณพิศาล มูลศาสตรสาทร
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

คุณพิศาล เกิดเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๔๗๒ ที่อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ สำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จากโรงเรียนประจำจังหวัดสุรินทร์ มาต่อเตรียม มธก. รุ่นที่ ๘ และจบรัฐศาสตร์บัณฑิต จากรั้วสีชมพู รุ่นแรก ท่านเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใหญ่ เป็นที่รักของเพื่อน ๆ และเป็นที่เคารพศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความที่เป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้ความเป็นกันเองกับบุคคลทั่วไปและมีอุปนิสัยร่าเริงอยู่เป็นนิจ แต่ในขณะเดียวกันท่านก็พร้อมที่จะเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง และเด็ดเดี่ยว ซึ่งเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลที่เคยเกี่ยวข้อง คุณพิศาลมักจะใช้เวลาในยามว่างด้วยการออกกำลังกาย เล่นกีฬา และปลูกต้นไม้ สำหรับบุคคลผู้ที่คอยให้กำลังใจและความช่วยเหลือในและนอกหน้าที่ของท่านตลอดมานั้นก็คือ คุณหญิงมะลิ มูลศาสตรสาทร แม่ศรีเรือนของท่านนั่นเอง

หลังจากเป็นบัณฑิตแล้ว คุณพิศาลก็ได้เริ่มชีวิตราชการด้วยการเป็นปลัดอำเภอขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านก็เจริญก้าวหน้าเรื่อยมา อันเป็นผลมาจากความวิริยะ อุตสาหะ ความซื่อสัตย์ สุจริต จนในปี ๒๕๑๗ ก็ได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ ต่อมาในปี ๒๕๒๓ ก็ได้ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมการปกครอง และในที่สุด เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๔ จึงได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นเกียรติอันสูงสุดที่ชีวิตนักปกครองพึงจะได้รับ

"ผมเกิดมาในครอบครัวนักปกครอง ปู่เป็น

กำนัน พ่อก็เป็นนักปกครอง ผมได้เห็นแบบอย่างแนวทางการปกครองพื้นฐานมาจากท่านทั้งสอง นอกจากนั้นแล้ว ผมยังได้เห็นและได้สัมผัสกับชีวิตที่ยากแค้นของประชาชนในชนบทด้วยตนเอง จึงตั้งใจว่าจะพยายามหาทางช่วยเหลือพี่น้องประชาชนในชนบทให้ได้" สิ่งนี้คือแรงดลใจที่ทำให้คุณพิศาลตั้งเข็มชีวิตมาสู่วงการปกครอง

บุคคลที่ท่านปลัดกระทรวงมหาดไทยยกย่องนับถือมีอยู่หลายท่าน และท่านได้พยายามศึกษาแบบอย่างที่เป็นคุณสมบัติที่ดีของนักปกครองรุ่นอาวุโส

มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ท่านกล่าวว่า *"ผมจะอ่านประวัติชีวิตการทำงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปกครอง ศึกษาวิธีการแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ ของท่าน นำมาเป็นข้อเตือนใจข้อคิดเลือกปรับใช้ให้เหมาะกับเหตุการณ์ ผมยกย่องนักปกครองที่เป็นแบบอย่างที่ดีในอดีตทุกคน ไม่มีคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ"*

คุณพิศาล ได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานของการเป็นนักปกครองว่า นักปกครองต้องมีสำนึกอยู่เสมอว่า **เราเป็นผู้แก้ปัญหาให้กับประชาชน ไม่ใช่ผู้สร้างปัญหา** นอกจากนั้นแล้ว นักปกครองจำเป็นต้องปรับตัวปรับบทบาทให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์ในแต่ละพื้นที่ให้ได้อย่างเหมาะสม *"คือถ้าพื้นที่ที่เราอยู่ต้องการพัฒนา เราก็ต้องปรับตัวให้เป็นนักพัฒนา แต่ถ้าพื้นที่บางพื้นที่ต้องการความมั่นคง เราก็ต้องใช้แนวทางการต่อสู้เป็นหลักในการทำงาน"* หรือจะกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า เมื่อถึงคราวที่ต้องเล่นบทบู๊ก็บู๊ได้ถึงใจ แต่ถ้าต้องการเล่นบทบุ๋นก็เป็นบุ๋นที่องอาจในเชิงวิชาการนั่นเอง

เมื่อเราเอ่ยถึงเรื่องประสบการณ์ในอดีตที่ประทับใจท่านแล้ว ท่านก็บอกไม่ถูกเหมือนกันว่าเป็นตอนไหน *"ไม่รู้ว่าเป็นโชคดีหรือโชคร้ายของผมที่ผู้บังคับบัญชามักให้ความไว้วางใจให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีปัญหา และผมก็มักจะทำได้ตามที่ท่านต้องการ เช่นตอนที่ผมไปอยู่นครพนม ซึ่งเป็นช่วงที่ประชาชนถูกคุกคาม เกิดเหตุการณ์รุนแรงอันเป็นผลมาจากพวกผู้ก่อการร้าย แต่เราก็สามารถจัดตั้งกลุ่มประชาชนผู้รักชาติได้และสามารถใช้มาตรการรุกทางการเมืองและสนับสนุนด้วยการทหาร จนกระทั่งปี ๒๕๒๐ เราจึงจัดงานวันเสียงปืนดังได้สำเร็จ"* นี่

คือตอนหนึ่งของความหลังที่ท่านรื้อฟื้นมาเล่าให้เราฟังด้วยความภาคภูมิใจ

สำหรับข้อปุจฉาที่ว่าด้วยความแตกต่างระหว่างนักปกครองและนักบริหารนั้น คุณพิศาลได้วิสัชชนาให้เราฟังว่า นักปกครองและนักบริหารนั้นมีความแตกต่างกันที่ภารกิจ และอุดมการณ์ สำหรับนักปกครองจะยึด **การบำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชน** เป็นสำคัญ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าขอบข่ายงานของนักปกครองนั้นกว้างขวางมาก ส่วนนักบริหารจะมีขอบข่ายของงานหรือภารกิจอยู่ในวงจำกัด เฉพาะเรื่องความสำเร็จของงานก็จะปรากฏเป็นผลในด้านใดด้านหนึ่ง แต่งานปกครองนั้น ความสำเร็จจะอยู่ที่ประชาชน คือความสุขที่ประชาชนได้รับนั่นเอง

"นักปกครองที่ดีต้องเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกใจให้เป็นผู้ที่มีความเสียสละ การไปสร้างศรัทธาความเป็นเพื่อน ความเป็นมิตร ความอบอุ่นใจให้แก่ประชาชน ทำได้วิธีเดียวคือ การเสียสละ อุทิศตัวให้ประชาชนอย่างแท้จริง" สิ่งที่คุณพิศาลได้กล่าวไปนี้ไม่ใช่จะเป็นหลักปฏิบัติของนักปกครองแต่เพียงเท่านั้น ข้าราชการไม่ว่าจะอยู่ในวงการใดก็ควรมีสำนึกยึดถือหลักนี้เช่นกัน ประเทศชาติ ประชาชนจึงจะอยู่เย็นเป็นสุขอย่างแท้จริง

เมื่อหัวข้อการสนทนาวกเข้าสู่เรื่องระบบบริหารราชการ ท่านปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ให้ข้อคิดเห็นส่วนตัวว่า จุดอ่อนของระบบบริหารราชการของไทยเรา น่าจะขึ้นอยู่กับสาเหตุสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. การขาดการประสานงานที่ดีระหว่างส่วนราชการ

๒. การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของรัฐยังขาดการต่อเนื่อง

๓. การทำงานซ้ำซ้อนระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ

คุณพิศาลกล่าวเสริมว่า หากรัฐบาลต้องการปรับปรุงระบบบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงแล้ว ต้องดำเนินการกำจัดต้นเหตุสำคัญทั้ง ๓ ประการนี้อย่างจริงจัง

ท้ายที่สุดนี้ คุณพิศาลขอฝากให้กับนักบริหารรุ่นใหม่ว่า ขอให้ปฏิบัติงานโดยยึดเอาประโยชน์สุข

ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน สนับสนุนส่งเสริมคนดีในวงราชการ

นับเป็นความกรุณาอย่างยิ่งที่คุณพิศาล มูลศาสตรสาทร ปลัดกระทรวงมหาดไทยได้สละเวลาอันมีค่าให้แก่การสัมภาษณ์ครั้งนี้ "วารสารข้าราชการ" ใคร่ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ยุพยง/ขนิษฐา

บริษัท กุลวรเศรษฐการลงทุน จำกัด
๑๘๘/๕-๘ ถนนเจริญนคร ต.บุคคโล อ.ธนบุรี
กรุงเทพมหานคร
โทร. ๔๖๘๖๒๖๗, ๔๖๘๖๘๘๔, ๔๖๘๒๒๗๖
ซ่อม สร้าง ติดตั้ง จำหน่าย เครื่องจักรกล เครื่องมือกลเครื่องยนต์ เครื่องสูบน้ำทุกชนิด เครื่องจักรเจาะบ่อน้ำบาดาลทุกระบบ และอุปกรณ์ทุกประเภท ตลอดจนเครื่องสั่งสินค้าดังกล่าวจากต่างประเทศ
รับจ้างเจาะบ่อน้ำบาดาลและรับปรึกษาเกี่ยวกับกับบ่อน้ำบาดาล
รับติดตั้งการไฟฟ้า-การประปา

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

บทวิเคราะห์

ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายแรงงานในรัฐวิสาหกิจ

จำเนียร จวงตระกูล วิเคราะห์

เริ่มลงฉบับเดือนตุลาคม ๒๕๒๖

องค์การก็ต่างกัน ระเบียบวิธีในการบริหารและการปฏิบัติงานก็ต่างกัน ความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารก็ต่างกัน ดังนั้นบทบัญญัติของกฎหมายซึ่งมุ่งเน้นหนักทางภาคเอกชนจึงไม่เหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจ แม้ว่าจะมีการกำหนดยกเว้นเอาไว้หลายประการ แต่ในทางปฏิบัติแล้วเป็นไปได้ยาก เพราะรัฐบาลเกรงกลัวอำนาจฝ่ายผู้ใช้แรงงานในรัฐวิสาหกิจเมื่อรวมตัวกันขึ้น ดังที่กรมแรงงานได้แสดงความเห็นในฐานะผู้แทนของกระทรวงมหาดไทยว่า

> พนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันมีอยู่ประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ คน ในจำนวนเหล่านี้มีอยู่เป็นจำนวนไม่น้อยที่มีการศึกษาดี และขณะนี้มีพนักงานในรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ นี้รวมตัวกันได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายแรงงานเกรงว่าจะมีการเคลื่อนไหว

เนื่องจากในอดีตที่ผ่านมาการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานเป็นชนวนซึ่งนำมาเป็นข้ออ้างในการล้มล้างรัฐบาลได้

ประการสำคัญก็คือ กฎหมายปัจจุบันมิได้กำหนดบทบัญญัติในทางป้องกันปัญหาแรงงานให้ชัดเจนเป็นแต่กำหนดบทบัญญัติในการแก้ปัญหาเท่านั้น กล่าวคือ ต้องรอให้ปัญหาเกิดขึ้นเสียก่อนจึงแก้ไข แทนที่จะเป็นการป้องกันปัญหาไว้ล่วงหน้า บทบัญญัตินี้ก็คือมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แม้จะได้มีบทบัญญัติของมาตรา ๓๔ ห้ามการนัดหยุดงานไว้โดยมีเงื่อนไขต่าง ๆ ที่พาดพิงถึงมาตรา ๒๓ ด้วยก็ตาม ก็มิได้หมายความว่าจะมีการนัดหยุดงาน หรือปิดงานได้ในรัฐวิสาหกิจเมื่อปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ แล้ว ทั้งนี้เพราะว่ามาตรา ๒๓ ได้บัญญัติไว้ว่า ถ้าหากคู่กรณีไม่พอใจในคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ

รัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่ามีการนัดหยุดงานอยู่เสมอ จึงทำให้เห็นได้ว่าบทบัญญัติของกฎหมายไม่มีความเหมาะสมที่จะใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจ เพราะรัฐวิสาหกิจมีความแตกต่างจากวิสาหกิจเอกชนหลายประการดังกล่าวมาแล้ว

๑.๒ **ความไม่แน่นอนของนโยบายของรัฐบาลในการบริหารรัฐวิสาหกิจ** ปัญหานี้เป็นปัญหาใหญ่ เพราะถ้าหากนโยบายไม่แน่นอนเสียแล้ว ก็เปรียบเสมือนเรือที่ไม่มีหางเสือ ทำให้ผู้บริหารขาดแนวทางที่จะปฏิบัติตาม และไม่รู้ว่าจะเลือกปฏิบัติอย่างไรดีจึงจะถูกต้องและตรงตามความต้องการของรัฐบาล เพราะการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีผลกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในงานของเขาด้วย เพราะถ้าหากไม่สามารถปฏิบัติได้ตรงกับรัฐบาลต้องการแล้วก็อาจถูกปลดได้ง่าย ๆ เช่นกัน ตัวอย่างที่ชัดเจนก็คือ กรณีของโรงงานยาสูบ ซึ่งปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ปลดผู้นำสหภาพแรงงานออกจากงานเนื่องจากฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานโดยการนำพนักงานนัดหยุดงาน ผลปรากฏว่ารัฐบาลได้นำผู้นำสหภาพแรงงานกลับเข้าทำงาน และปลดผู้บริหารออกจากงานทั้ง ๆ ที่ได้กระทำไปอย่างถูกต้องตามกระบวนการของกฎหมายแรงงานทุกประการ

ถ้าหากรัฐบาลยังไม่ได้กำหนดนโยบายการบริหารบุคคลและการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจอย่างเด่นชัดไว้เป็นหลักในการปฏิบัติของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจแล้ว ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายแรงงานในรัฐวิสาหกิจก็ไม่มีวันที่จะคลี่คลายไปในทางที่ดีได้เลย **รัฐบาลจะต้องมีนโยบายที่แน่นอน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารให้เด่นชัด ไม่เข้าก้าวก่ายหรือลงมาเป็นผู้บริหารโดยทำการตัดสินปัญหาต่าง ๆ เสียเองอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน** การมอบหมายหรือการกระจายอำนาจจะทำให้ผู้บริหารกล้ารับผิดชอบและกล้าตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้เกิดการรวมตัวกันของฝ่ายจัดการรัฐวิสาหกิจขึ้น และอาจจัดตั้งเป็นสมาคมนายจ้างรัฐวิสาหกิจขึ้น เพื่อใช้เป็นองค์กรทางการแรงงานสัมพันธ์เอาไว้เป็นการถ่วงดุลย์อำนาจสหภาพแรงงาน และใช้เป็นองค์ประกอบในการเจรจาต่อรอง ซึ่งจะทำให้บรรยากาศทางด้านแรงงานสัมพันธ์ดีขึ้น เพราะปัญหาที่สำคัญในขณะนี้ส่วนหนึ่งก็คือเมื่อเกิดปัญหาขึ้นไม่มีผู้สามารถตัดสินใจได้ ต้องรอนำเข้าพิจารณาคณะรัฐมนตรี ซึ่งปัญหารอไม่ได้จึงเกิดการนัดหยุดงานขึ้น ทำให้เป็นผลเสีย

นอกจากนี้รัฐบาลยังต้องกำหนดนโยบายการบังคับใช้กฎหมายแรงงานให้แน่นอนด้วย โดยจะต้องดำเนินการลงโทษผู้กระทำผิด เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่าง และไม่ส่งเสริมการฝ่าฝืนกฎหมายดังเช่นที่เป็นอยู่เสมอปัจจุบันนี้

๑.๓ **ความก้าวก่ายและแทรกแซงทางการเมืองในรัฐวิสาหกิจ** ถ้าหากจะยอมรับว่ารัฐวิสาหกิจต้องเกี่ยวข้องกับการเมืองโดยธรรมชาติแล้ว ก็สมควรที่จะแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามธรรมชาติ มิให้ฝืนกับธรรมชาติดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ ปัญหาแรงงานส่วนหนึ่งเกิดมาจากการที่ทางการเมืองไม่สามารถนำรัฐวิสาหกิจมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ตามที่ฝ่ายรัฐบาลคือฝ่ายการเมืองต้องการกล่าวคือ ถ้าหากผู้บริหารรัฐวิสาหกิจไม่ให้ความร่วมมือกับรัฐบาลหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดแล้ว ปัญหาการก้าวก่ายแทรกแซงทางการเมืองย่อมเกิดขึ้น ซึ่งจะพัวพันมาถึงปัญหาแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น เกิดการประท้วงขับไล่ หรือเรียกร้องให้ปลดผู้บริหารแล้ว ก็มีการแต่งตั้งบุคคลใหม่เข้ามาแทนเป็นต้น

ปัญหาดังกล่าวเกิดจากระบบการสรรหาบุคคลระดับบริหารไม่เหมาะสม เช่น อาจกำหนดให้ตำแหน่งผู้บริหารรัฐวิสาหกิจเป็นตำแหน่งทางการ

เมือง มีอายุการบริหารงานตามวาระของรัฐบาลที่แต่งตั้งตนเข้ามา หรืออาจมีการกำหนดเป็นวาระคราวละ ๒-๔ ปี เมื่อครบวาระแล้วก็ทำการสรรหาใหม่ ซึ่งอาจจะได้แก่คนเดิมก็ได้ หรืออาจใช้กรณีทำสัญญาจ้างเป็นเทอม ๆ ไป เช่น ๓ ปี หรือ ๕ ปี เป็นต้น ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีเมื่อครบเทอมแล้วก็หาคนใหม่ หรือในขณะที่ยังไม่ครบเทอมถ้าหากไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างแน่แท้ก็อาจปลดออกแล้วหาคนใหม่มาแทนได้ เป็นต้น

๒. แนวทางแก้ไขปัญหา จากมูลเหตุของปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วอาจมีทางเลือกในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ๓ แนวทางดังต่อไปนี้

๒.๑ มาตรการหลัก อาจพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

(๑) ออกกฎหมายกำหนดให้รัฐวิสาหกิจไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงาน แต่ให้ออกกฎหมายใหม่ออกมาใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ โดยคำนึงถึงสิทธิผลประโยชน์ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย หรือ

(๒) แก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานในปัจจุบันให้เหมาะสม สามารถป้องกันปัญหาได้ โดยบังคับให้รัฐบาลกำหนดนโยบายแรงงานให้รัฐวิสาหกิจอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้จริง การเลือกทางเลือกนี้จะต้องกระทำควบคู่ไปกับมาตรการหลายอย่างเพิ่มเติมอีก เช่น จะต้องปรับปรุงระเบียบวิธีการบริหารรัฐวิสาหกิจให้มีการกระจายมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจ โดยรัฐบาลไม่เข้าก้าวก่ายแทรกแซง ให้มีการจัดตั้งองค์กรของทางฝ่ายจัดการขึ้นคือ สมาคมนายจ้าง เพื่อเป็นองค์กรถ่วงดุลย์อำนาจของสหภาพแรงงาน และเป็นสื่อกลางในการเจรจาต่อรองเพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายการบังคับใช้กฎหมายแรงงานในรัฐวิสาหกิจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อให้กฎหมายใช้บังคับอย่างได้ผล ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจสูงขึ้นตามไปด้วย

๒.๒ มาตรการเสริม อาจพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

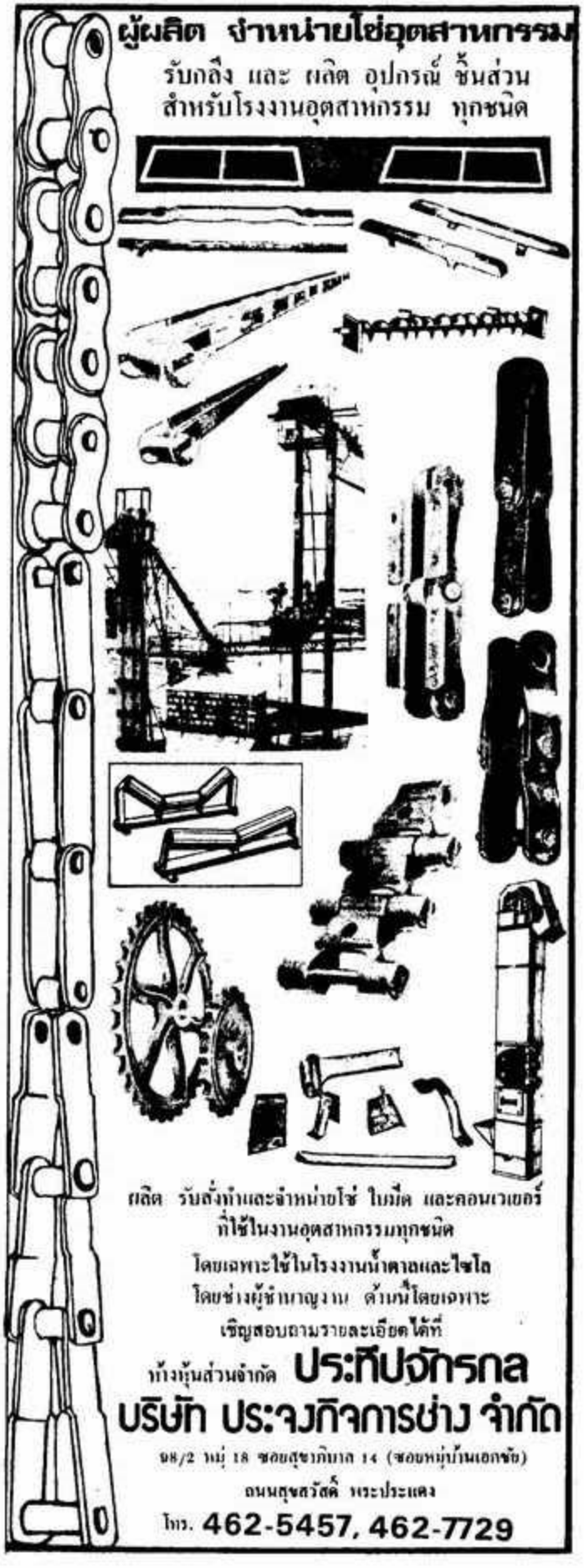
(๑) แก้ไขปรับปรุงระเบียบวิธีการสรรหาบุคคลโดยยอมรับว่าการแทรกแซงทางด้านการเมืองในรัฐวิสาหกิจเป็นธรรมชาติ จึงควรปรับวิธีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารตามแนวทางของการเมือง ซึ่งอาจกำหนดให้เป็นตำแหน่งทางการเมือง หรือเป็นการกำหนดวาระ หรือการทำสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ ไป ดังได้กล่าวมาแล้ว การปรับปรุงในข้อนี้ควรจะกระทำไม่ว่าจะเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาวิธีใดก็ตาม

(๒) ปรับปรุงคุณภาพของผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจให้สูงขึ้น ทั้งนี้โดยการจัดโครงการพัฒนาบุคคลอย่างจริงจัง โดยเฉพาะทางด้านการบริหารบุคคลและแรงงานสัมพันธ์ ผู้บริหารทุกคนทุก

ระดับจะต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักการและวิธีการบริหารบุคคล และแรงงานสัมพันธ์อย่างถ่องแท้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่การงานประจำวัน พนักงานทุกคนจะต้องได้รับการปรับปรุงทัศนคติให้ถูกต้องเหมาะสม มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การ เข้าใจหลักและวิธีการที่ถูกต้องทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะไปเสริมระบบการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจให้ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นการแก้ไขปัญหาในระยะยาว ซึ่งควรจะกระทำไม่ว่าจะเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาใด ๆ ก็ตาม เพราะถือว่าการยกระดับคุณภาพบุคลากรเป็นมาตรการเสริมมาตรการอื่นให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

บทสรุป

การบังคับใช้กฎหมายแรงงานในรัฐวิสาหกิจเป็นปัญหาตั้งเดิม เพราะเป็นปัญหาทางด้านแนวความคิด ซึ่งผลสุดท้ายนี้ได้มีการใช้บังคับกฎหมายแรงงานในรัฐวิสาหกิจเสมอมา ซึ่งเมื่อมีการใช้บังคับแล้วก็ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมาหลายประการ คือ ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการต่าง ๆ เกิดความไม่สมดุลย์ระหว่างอำนาจหน้าที่ของฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน การบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นผลกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ และถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือทางการเมือง ซึ่งมูลเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาก็คือ ความไม่เหมาะสมของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และการแทรกแซงทางการเมือง ซึ่งก็มีแนวทางที่สามารถแก้ไขได้โดย การออกกฎหมายใหม่ หรือแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเดิม พร้อมกับการปรับปรุงด้านอื่น ๆ ให้เหมาะสมที่จะทำให้การบริหารรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้



ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

วินัยข้าราชการ

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ศรีกรุณาสวัสดิ์

เดือนธันวาคม หลังจากน้ำท่วมนองจนทั่วถ้วนหน้ากันผ่านพ้นจนน้ำเริ่มลดลงแล้ว พื้นผิวโลกของประเทศไทยบางส่วนก็เริ่มโผล่พ้นผิวน้ำ ทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าถนนหนทางได้เปลี่ยนแปลงไปคล้ายกับพื้นผิวของดวงจันทร์ ทางราชการต้องเสียเงินซ่อมแซมเป็นการใหญ่หลายร้อย หลายพันล้านบาท เพื่อให้ถนนหนทางกลับคืนมาสู่สภาพเดิม ประชาชนจะได้ใช้สัญจรไปมาติดต่อกันได้สะดวกสมกับจำนวนภาษีที่ได้ถูกขูดรีดเอาไป แต่ทางราชการจะทำได้ดีแค่ไหน ใครจะร่ำรวยจากการซ่อมแซมปรับปรุงถนนหนทางครั้งนี้บ้าง ก็อดใจไว้คอยติดตามดูกันต่อไปนะครับ เพราะว่า น้ำลด ตอผุด มันเป็นของธรรมดา เอาละครับ หันมาติดตามอุทาหรณ์ของผู้ที่ทำงานในแวดวงธุรกิจการค้าที่ราชการเกี่ยวข้องอยู่ต่อไปดีกว่า เพราะว่าระดับโทษเริ่มจะรุนแรงขึ้นแล้ว ต่อจากนั้น ก็เป็นปุจฉา วิสัชนา ทางวินัยตามมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่ออีกเช่นเคยครับ

เงินสมทบและเงินประกัน

ในการเข้าร่วมงานแสดงสินค้าในต่างประเทศกับทางราชการ บริษัท/ห้าง/ร้านที่ประสงค์จะเข้าร่วมงานแสดงสินค้าครั้งนี้ จะต้องจ่ายเงินสมทบค่าใช้จ่ายและเงินประกันให้แก่ทางราชการด้วย นายน้อย ซึ่งไม่มีหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงินดังกล่าว ได้ออกไปรับเงินจากบริษัท/ห้าง/ร้าน จำนวน ๓ ราย รวมเป็นเงินจำนวน ๖๒,๕๐๐ บาท โดยนำใบเสร็จรับเงินที่ไม่ถูกต้องมาออกเป็นใบเสร็จรับเงินจำนวนดังกล่าว เพื่อให้ทางบริษัท/ห้าง/ร้าน ที่จ่ายเงิน เชื่อว่าทางราชการได้รับเงินไปแล้วโดยถูกต้อง แต่ปรากฏว่านายน้อย มิได้นำเงินจำนวนดังกล่าวส่งแก่ทางราชการ กลับนำไปหมุนใช้ประโยชน์ส่วนตัว เป็นเวลานานประมาณ ๓-๑๐ เดือนเศษ จนกระทั่งผู้บังคับบัญชาทราบและเร่งรัด นายน้อย จึงได้นำเงินที่รับมาส่งคืนแก่ทางราชการ การกระทำของนายน้อย เป็นการกระทำที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการและประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๗๘ และมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือให้ออกจากราชการ *....เงินทองมันของบาดใจและบาดตา หากมิใช่ของตนเองแล้ว กรุณาอย่าไปกระทบถูกเลยเป็นอันขาดนะครับ.....*

ค่าจดทะเบียน

นางสาวฟ้า พนักงานของสำนักงานทนายความแห่งหนึ่ง ได้ไปติดต่อยื่นคำขอจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงกรรมการของบริษัทแห่งหนึ่ง เมื่อผ่านเรื่องจากเจ้าหน้าที่เข้าไปถึงนายเมฆ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทในฐานะนายทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท นายเมฆ ได้ขอพบและปรารภให้นางสาวฟ้า ฟังว่าอยากจะให้สำนักงานทนายความแบ่งเงินค่าใช้จ่ายที่เรียกจากผู้ขอจดทะเบียนมาให้บ้าง เพื่อที่จะได้นำมาเป็นสวัสดิการของข้าราชการในหน่วยงานนี้ นางสาวฟ้า ฟังแล้วก็รู้ว่านายเมฆ เป็นคนเช่นไรและต้องการอะไร แต่กลับแกล้งทำเป็นไม่รู้เรื่องจนกระทั่งนายเมฆ กล่าวประณามนางสาวฟ้าว่าเป็นคนโง่ พูดจนอย่างนี้แล้วยังไม่เข้าใจอีกว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นเหตุให้นางสาวฟ้า โกรธจัดจนถึงกับไปร้องเรียนต่อกรมทันที การกระทำของนายเมฆ เป็นการอาศัยหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง และดูหมิ่นเหยียดหยามราษฎร ตามมาตรา ๖๗ วรรคสอง และมาตรา ๗๗ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ให้ออกจากราชการ *.....นี่ก็เป็นอีกแบบหนึ่งของการทำมาหากินเกี่ยวกับการจดทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท นะครับ*

ส่วนแบ่งกำไรน้ำมัน

คำวันเสาร์ คณะกรรมการกลางกำหนดราคาสินค้าและป้องกันการผูกขาดได้ออกประกาศเปลี่ยนแปลงราคาสูงสุดของน้ำมันเชื้อเพลิง รุ่งขึ้น (วันอาทิตย์) นายอ้วนได้ตามตัวเจ้าหน้าที่ของสำนักงานมาช่วยกันร่างประกาศคณะกรรมการส่วนจังหวัดกำหนดราคาสินค้าและป้องกันการผูกขาดเปลี่ยนแปลงราคาสูงสุดของน้ำมันเชื้อเพลิงในจังหวัดเสียใหม่ให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าวข้างต้น เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามแล้ว ก็ได้ดำเนินการอัดสำเนา และนายอ้วน กับนายฮึก กับคนขับรถ ได้นำประกาศของจังหวัดไปแจกจ่ายตามปั๊มน้ำมันในอำเภอเมืองและอำเภอใกล้เคียง พร้อมกันนั้นได้ดำเนินการตรวจสอบปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงคงเหลือของปั๊มน้ำมันด้วย เมื่อนายอ้วน ทราบจำนวนน้ำมันคงเหลือแล้ว ได้เรียกร้องให้เจ้าของปั๊มน้ำมันแบ่งกำไรที่เกิดขึ้นจากการที่ทางราชการได้ขึ้นราคาจำหน่ายปลีกน้ำมันเชื้อเพลิงให้แก่ตนด้วย ซึ่งบรรดาเจ้าของปั๊มน้ำมันต่างก็ยินยอมจ่ายเงินให้นายอ้วนรายละ ๒,๕๐๐-๕,๐๐๐ บาท การกระทำของนายอ้วน เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราช

บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนนายฮึก นั้น การที่นายฮึกร่วมอยู่ในเหตุการณ์ด้วย แม้ไม่มีผู้ใดยืนยันว่า นายฮึก ได้ร่วมเรียกร้องหรือรับเงินก็ตาม แต่ก็ยังนับว่ามีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนอยู่ ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งลงโทษปลดนายอ้วนออกจากราชการ และสั่งให้นายฮึก ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามมาตรา ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

นายฮึก แต่ผู้เดียวอุทธรณ์คำสั่งว่า ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำของนายอ้วนเลย เพียงแต่ร่วมเดินทางไปด้วยเท่านั้น

ที่สุด ก.พ.ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้นายฮึก ออกจากราชการ ตามมาตรา ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น สมควรแก่กรณีแล้ว อุทธรณ์ของนายฮึก ฟังไม่ขึ้น จึงลงมติยกอุทธรณ์และนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยแล้ว ก.พ.จึงได้ตอบรับทราบรายงานการลงโทษปลดนายอ้วน ออกจากราชการ และสั่งให้นายฮึก ออกจากราชการ ทั้งสองรายแล้ว .....เออ *คนเรานี่เวลาจะกินอะไรมักจะไม่ค่อยดูให้ดีเสียก่อนเลยนะว่า ของที่กินเข้าไปนั้นเป็นของเสลงหรือเปล่า อย่างเช่นเรื่องนี้เป็นต้น ผลีผลามสวาปามเศษน้ำมันเข้าไป เป็นพิษถึงตายเลยทีเดียว*

คัดเลือกร้านค้า

ทางราชการมีนโยบายที่จะจัดตั้งร้านจำหน่ายสินค้าราคายุติธรรมขึ้น จึงขอความร่วมมือไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด ให้ช่วยประกาศชี้ชวนให้เอกชนสมัครเป็นร้านจำหน่ายสินค้าราคายุติธรรมของทางราชการ และขอความร่วมมือไปยังพาณิชย์จังหวัดทุกจังหวัด ให้ประกาศรับสมัครร้านค้าในแต่ละจังหวัดตั้งแต่วันที่ ๑-๓๑ มีนาคม โดยกำหนดหลักเกณฑ์ไว้หลายประการ เมื่อพ้นกำหนดรับสมัครแล้ว ให้จังหวัดคัดเลือกร้านค้าที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และสภาพร้านและทำเลที่ตั้งร้านดีที่สุดจังหวัดละไม่เกิน ๓ ร้าน ส่งให้ทางราชการภายในวันที่ ๕ พฤษภาคม เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป ในการนี้จังหวัด ส. ได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้น โดยมีนายหวานกับพวก เป็นกรรมการร่วมกัน

มีร้านค้ายื่นสมัครขอรับการคัดเลือกในจังหวัด ส. จำนวน ๒๔ ร้าน คณะกรรมการได้คัดเลือกร้านที่เห็นว่า ดีที่สุด ๓ ร้าน คือ ร้าน ม. ร้าน ป. ร้าน อ. และสำรอง ๒ ร้าน คือ ร้าน พ. และร้าน ด. แล้วรายงานผลการคัดเลือกต่อผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วนายหวาน ได้จัดทำประกาศของจังหวัดประกาศผลของการคัดเลือกร้านค้าดังกล่าว และจังหวัดได้มีหนังสือแจ้งผลการคัดเลือกไปยังกรม โดยเสนอให้เพิ่มร้านค้าจาก ๓ ร้าน เป็น ๕ ร้าน แต่มิได้แนบรายละเอียดต่าง ๆ ของแต่ละร้านไปด้วย นายหวาน ได้ถือหนังสือฉบับดังกล่าวเดินทางมากรุงเทพฯ เอง แล้วฝากเพื่อนไปส่ง หลังจากนั้น นายจีน เจ้าของร้าน อ. ได้มาติดต่อเรื่องที่กรม หลายครั้งหลายหน แต่ก็ไม่พบเรื่องของจังหวัด ส. แต่อย่างใด จึงได้เปิดเผยเรื่องที่ตนจ่ายเงินจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท ให้แก่นาย หวาน ตามที่นายหวานเรียกร้องเพื่อแลกกับการที่จะได้รับเลือกเป็นร้านจำหน่ายสินค้าราคายุติธรรมของทางราชการให้อธิบดีทราบ การกระทำของนายหวาน เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษปลดนายหวานออกจากราชการ ตามมติ อ.ก.พ.กระทรวง

นายหวาน อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ ก.พ.ว่า คณะกรรมการสอบสวนไม่ให้ความเป็นธรรม และตนมิได้กระทำผิดตามที่กล่าวหา

ที่สุด ก.พ.ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้ออุทธรณ์ของนายหวาน ไม่มีเหตุที่จะเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษเป็นอย่างอื่นได้ และการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษ

ปลดนายหวานออกจากราชการนั้นสมควรเท่ากรณีแล้ว จึงลงมติยกอุทธรณ์และนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยตามมติของ ก.พ.แล้ว .....*การค้าขายก็ต้องมีการลงทุนเพื่อหวังผลกำไรทั้งนั้น แต่กรณีนี้เล่นจับเสือมือเปล่า โดยเอาตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเป็นเดิมพัน ผลปรากฏว่า การค้าล่มจม ก็เลยต้องจมน้ำตายไปเลยนะเนี่ย*

ปุจฉา จังหวัดได้มีคำสั่งลงโทษให้ข้าราชการผู้หนึ่งออกจากราชการ เพราะกระทำผิดวินัย แต่ปรากฏว่า ข้าราชการผู้นี้ได้ถึงแก่กรรมไปก่อนที่จังหวัดจะมีคำสั่งลงโทษกรณีนี้ เช่นนี้ คำสั่งลงโทษของจังหวัดจะมีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมายหรือไม่ และจะต้องดำเนินการยกเลิกคำสั่งดังกล่าวหรือไม่ ประการใด

วิสัชนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๙ บัญญัติไว้ว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง.....แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๙๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี ก็ยังมีอำนาจสั่งดำเนินการลงโทษหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้เป็นไปตามหมวดนี้ได้ เว้นแต่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นจะออกจากราชการเพราะตาย" ดังนั้น การที่จังหวัดได้มีคำสั่งลงโทษให้ผู้นี้ออกจากราชการ หลังจากที่ผู้นี้ได้ถึงแก่กรรมไปแล้ว คำสั่งลงโทษดังกล่าวจึงเป็นคำสั่งที่ไม่มีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมาย ซึ่งโดยนิตินัยแล้วไม่จำเป็นที่จะต้องดำเนินการยกเลิกคำสั่งอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่เพื่อให้สะดวกในทางปฏิบัติก็อาจมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งดังกล่าวเสียก่อน (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมส่งเสริมการเกษตร ตามหนังสือที่ สร ๐๗๑๑/๑๒๑๖๒๑ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๒๔)

ปุจฉา ข้าราชการผู้หนึ่ง กระทำผิดวินัยกรณีไม่จัดส่งรายงานการจับกุมไปยังกรมภายในกำหนด ๓ วัน นับแต่วันที่มีการจับกุม กล่าวคือ มีการจับกุมทองคำลักลอบหนีภาษีในวันที่ ๒๔ และ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓ แต่ส่งรายงานการจับกุมทั้งสองรายในวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓ ต่อมาวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ อธิบดีได้พิจารณากรณีดังกล่าว แล้วสั่งการไว้ในเรื่องว่าให้ลงโทษตัดเงินเดือนผู้นี้ ๑๐% ๑ เดือน แต่ปรากฏว่าผู้นี้ได้ครบเกษียณอายุพ้นจากราชการไปเสียก่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๔ แล้ว โดยที่มิได้มีการสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ตามมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ไว้ก่อนที่ผู้นี้จะพ้นจากราชการแต่งอย่างใด เช่นนี้ คำสั่งลงโทษดังกล่าวจะมีผลบังคับใช้หรือไม่เพียงใด

วิสัชนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยได้ว่า ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ออกจากราชการไปแล้วนี้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มีหลักการว่า ผู้บังคับบัญชาไม่อาจลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนที่พ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการพลเรือนไปแล้วได้ เว้นแต่จะเข้ากรณีตามนัยมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ อยู่ก่อนออกจากราชการ เมื่อข้อเท็จจริงตามที่หารือ ปรากฏว่า ผู้นี้มิได้มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนพ้นจากราชการเพราะครบเกษียณอายุแต่อย่างใด กรณีจึงไม่ต้องตามหลักการดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงไม่มีอำนาจที่จะสั่งลงโทษทางวินัยแก่ผู้นี้ได้ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมศุลกากร ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๑๑/๑๓๔๕๔ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕)

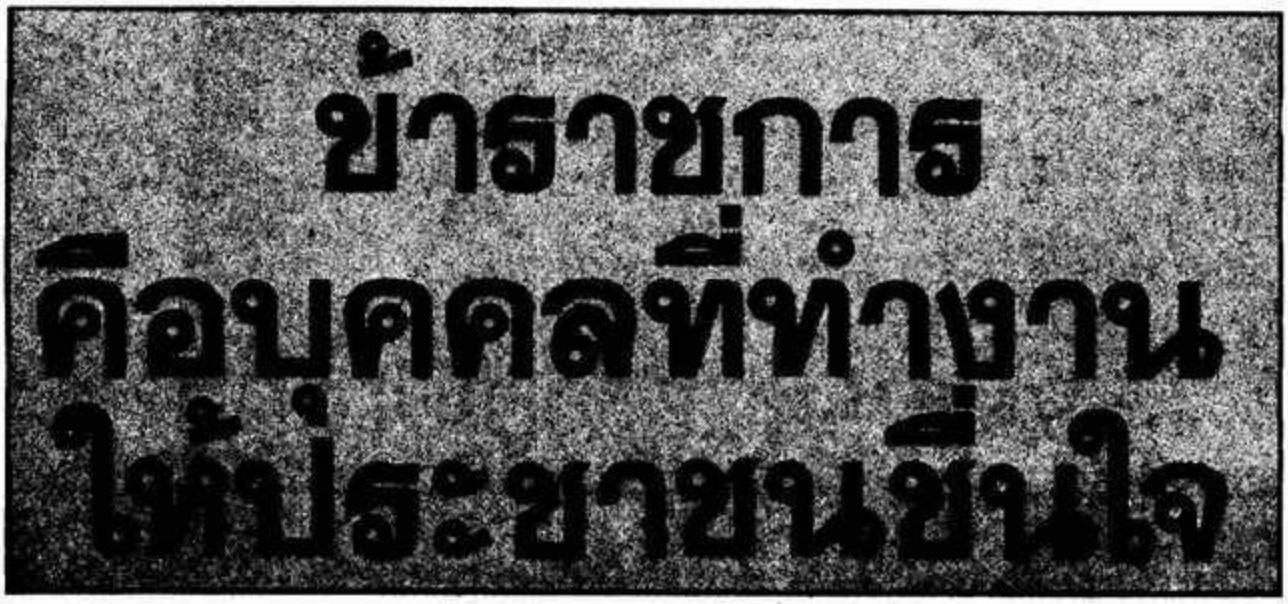
ปุจฉา ข้าราชการผู้หนึ่งได้ละทิ้งหน้าที่ราชการไปตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๒๔ ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ผู้บังคับบัญชาสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่า กรณีเป็น

การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และสั่งลงโทษไล่ผู้นี้ออกจากราชการตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง แต่ปรากฏว่า ผู้นี้ได้ถึงแก่ความตายเมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๒๔ เนื่องจากถูกยิงก่อนที่กรมจะได้มีคำสั่งลงโทษตามมติของ อ.ก.พ.กระทรวงดังกล่าวเช่นนี้ คำสั่งลงโทษจะมีผลใช้บังคับหรือไม่

วิสัชนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้พิจารณาจากรายงานการลงโทษแล้ววินิจฉัยไว้ว่า การพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ออกจากราชการไปแล้วนั้น มาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งดำเนินการได้ ถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนออกจากราชการ เว้นแต่ผู้นั้นจะออกจากราชการเพราะตาย ข้อเท็จจริงเรื่องนี้ปรากฏว่า ผู้นี้ได้ถึงแก่ความตายก่อนที่กรมจะมีคำสั่งลงโทษไล่ผู้นี้ออกจากราชการ ดังนั้นคำสั่งลงโทษในกรณีนี้ จึงไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย จึงลงมติให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการยกเลิกคำสั่งลงโทษผู้นี้ให้ปรากฏไว้เป็นหลักฐานของทางราชการต่อไป (สำนักงาน ก.พ.แจ้งกระทรวงคมนาคม ตามหนังสือที่ สร ๐๗๑๑/๑๑๓๐๔๘ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๒๕)

ปุจฉา กรมได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้หนึ่ง ตำแหน่งระดับ ๔ ฐานหย่อนความสามารถ ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และบกพร่องต่อหน้าที่ ขณะที่การสอบสวนพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ จังหวัดอนุญาตให้ผู้นี้ลาออกจากราชการไปเสียก่อน เช่นนี้กรมจะดำเนินการต่อไปได้หรือไม่ เพียงใด

วิสัชนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า กรณีตามที่หารือมาเป็นการดำเนินการตามมาตรา ๙๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ การพิจารณาดำเนินการต่อไปย่อมเป็นอันระงับไป เพราะการให้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๙๗ ดังกล่าวไม่ใช่เป็นกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังที่บัญญัติไว้ ตามมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่อย่างใด (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมการปกครอง ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๑๑/๑๒๖๔๙๒ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๒๕)



ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

วันชัย ตันติสุข

วีระ ไชยธรรม

ประพาส ทองศักดิ์

สมเกียรติ ชุมวิสูตร

กรมบัญชีกลาง

ผาสุกนิตย์ ปิณฑะรุจิ

สมพงษ์ วัฒนสุระ

๑ การปรับอัตราเงินเดือนให้แก่ผู้ได้รับการล้างมลทิน

ตามที่คอลัมน์นี้ได้เคยตอบปัญหาของสมาชิกเกี่ยวกับเรื่องการปรับอัตราเงินเดือนให้แก่ผู้ได้รับการล้างมลทินว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนซึ่งได้รับการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสลมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี พ.ศ. ๒๕๒๖ แล้ว เมื่อได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ถ้าได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ตามข้อ ๔ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว.๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ ให้ได้รับสูงขึ้นเท่ากับจำนวนขั้นที่ผู้นั้นได้รับต่ำอยู่ก่อนถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน นั้น

บัดนี้ ได้มีส่วนราชการบางแห่งหารือปัญหาดังกล่าวไปยัง ก.พ. ซึ่ง ก.พ.ได้พิจารณาแล้วมีมติว่า มติ ก.พ.ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว.๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ นั้น ใช้กับกรณีการปรับอัตราเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนแล้ว ต่อมาได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในกรณีทั่ว ๆ ไปเท่านั้น ไม่อาจนำมาใช้กับกรณีของผู้ที่ได้รับการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสลมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี พ.ศ. ๒๕๒๖ แล้วได้ เพราะพระราชบัญญัติฉบับนี้มีเจตนารมณ์ที่จะให้ผู้ที่ได้รับการล้างมลทินแล้วมีสิทธิสมบูรณ์เช่นเดียวกับบุคคลทั้งหลายที่มิได้เคยถูกลงโทษทางวินัย ดังนั้น หากข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับการล้างมลทินผู้ใดได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามกรณีข้างต้น ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องสั่งปรับให้ข้าราชการดังกล่าวได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งนั้นตามข้อ ๒ ข้อ ๓ หรือข้อ ๔ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๓๑

มีนาคม ๒๕๒๑ หรือตามข้อ ๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว.๒๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ หรือตามข้อ ๘ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว.๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ แล้วแต่กรณี ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ได้มีหนังสือซ้อมความเข้าใจแจ้งมติ ก.พ.ดังกล่าวให้ทุกกระทรวงทบวงกรมและจังหวัดทราบแล้ว

ฉะนั้น จึงขอเรียนมาเพื่อให้สมาชิกทุกท่านได้ทราบและถือปฏิบัติตามมติ ก.พ.ข้างต้นต่อไป

๒ การเลื่อนตำแหน่งในช่วงแรกของระดับควบ

ผู้ถาม : สมาชิกจากจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ด้วยข้าพเจ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ตามหนังสือของสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๖ ข้อ ๑.๑ จึงขอเรียนถามใน ๒ กรณี ดังต่อไปนี้

๑. นาย ก.รับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครองระดับ ๑ มาเป็นเวลา ๓ ปี กับ ๔ เดือน และรับเงินเดือนขั้น ๑,๕๔๕ บาท จะสามารถปรับเลื่อนขึ้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ โดยไม่เปลี่ยนสายงานได้หรือไม่

๒. นาย ข.รับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครองระดับ ๑ มาเป็นเวลา ๕ ปีพอดี และรับเงินเดือนขั้น ๑,๖๙๕ บาท จะสามารถปรับเลื่อนขึ้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ โดยไม่เปลี่ยนสายงานได้หรือไม่

ทั้งนี้ เนื่องจากหนังสือ ก.พ.ฉบับดังกล่าวไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไว้เป็นหลักที่แน่นอน

ตอบ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๖ ข้อ ๑ ได้เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในช่วงแรกของระดับควบจากที่เคยกำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว.๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ ข้อ ๒.๑ ว่า ให้เลื่อนโดยการสอบคัดเลือกถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง มาเป็นให้เลื่อนโดยการคัดเลือกเมื่อผู้นั้น**มีคุณสมบัติครบ**ตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แม้ข้าราชการดังกล่าวจะได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งก็ตาม

สำหรับผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ๒ นั้น ก.พ.ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งว่า ถ้าเป็นผู้ที่มีวุฒิ ม.ศ.๓ จะต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๑ หรือตำแหน่งที่ ก.พ.เทียบเท่ากับระดับ ๑ มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับงานการปกครองหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี แต่ถ้าเป็นผู้มีวุฒิ ปวช.ก็จะต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๑ หรือตำแหน่งที่ ก.พ.เทียบเท่ากับระดับ ๑ มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับงานการปกครองหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ดังนั้น กรณีของนาย ก.ตามปัญหาข้อ ๑ ซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ๑ มาเป็นเวลา ๓ ปี ๔ เดือนนั้น ถ้านาย ก.มีวุฒิ ปวช. ผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการคัดเลือกเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ๒ ได้เลย แต่ถ้านาย ก.มีวุฒิ ม.ศ.๓ ก็ต้องรอให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ครบ ๕ ปีเสียก่อน

ส่วนกรณีของนาย ข.ตามปัญหาข้อ ๒ ซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ๑ มาเป็นเวลา ๕ ปีแล้วนั้น โดยที่ข้าราชการผู้นี้มีคุณสมบัติครบตามที่ ก.พ. กำหนดไว้แล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงอาจดำเนินการคัดเลือกเลือกเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ๒ ได้เลย

๓ การมาทำงานสาย

ผู้ถาม : สมาชิกจากนครศรีธรรมราช

เนื่องจากดิฉันได้อ่านหนังสือวารสารข้าราชการเป็นประจำ และมีข้อข้องใจอยากถามปัญหาเกี่ยวกับการสาย ถ้าสมมุติว่า เรามาสายสัก ๓ ครั้ง หรือ ๓ วัน หรือจะอย่างไรก็แล้วแต่ จะถือว่าเราขาดงานกี่วัน หรือไม่มีผลคะ เพราะเห็นบางคนพูดว่าถ้ามาสายสัก ๓ ครั้ง ถือว่าขาดงาน ๑ วัน และถ้าสายติดต่อกัน ๓ วันล่ะคะ จะเป็นอย่างไรบ้าง และอีกเรื่องนะคะ คือตามระเบียบงานสารบรรณจะมีอยู่เรื่องหนึ่งเกี่ยวกับหนังสือประชาสัมพันธ์ เช่น ประกาศ แจ้งความ ฯลฯ นั้น ถ้าหากว่าเราจะประกาศข่าวทางวิทยุให้คนทั่ว ๆ ไปรับทราบข่าวสารของเรา เพราะถ้าเราติดประกาศบางครั้งการสื่อสารของเราที่ติดประกาศก็จะไม่มีใครทราบ จึงต้องทำหนังสือขอความร่วมมือให้ทางสถานีวิทยุช่วยประกาศข่าวให้ด้วยนั้น ดังนั้นถ้าเรามีหนังสือขอความร่วมมือ คือ มีหนังสือถึงทางสถานีวิทยุนั้น ๆ เราจะต้องทำประกาศตามแบบของระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ใช่ไหมคะ คือจะต้องมีประกาศ ชื่อส่วนราชการ ชื่อเรื่อง ข้อความแล้วก็ลงชื่อเต็ม ตำแหน่ง บรรทัดสุดท้ายของข้อความที่ประกาศใช่ไหมคะ กรุณาตอบให้ทราบด้วย จะคอยอ่านทางวารสารค่ะ

ตอบ

ปัญหาประการแรกเรื่องการมาทำงานสายจะถือเป็นการขาดราชการหรือไม่นั้น เรื่องนี้กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้กำหนดไว้อย่างชัดแจ้งว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีนั้น ในรอบปีที่แล้วมาจะต้องไม่มาทำงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนดเนือง ๆ (มาสายกี่ครั้งจึงจะถือว่ามาสายเนือง ๆ นั้น แล้วแต่เจ้าสังกัดจะเป็นผู้กำหนด) และจะต้องไม่เป็นผู้ขาดราชการ ซึ่งหมายความว่า ผู้ที่ขาดราชการนั้นแม้ขาดเพียงวันเดียวก็ห้ามเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แต่คนที่มาทำงานสายนั้นจะต้องมาสายเนือง ๆ จึงจะห้ามเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ถ้าปีหนึ่งมาสายเพียง ๓ วันหรือ ๕ วัน ก็คงเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามปกติ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะมาสายติดต่อกัน ๓ วันหรือไม่ก็ตาม

จากหลักเกณฑ์ในกฎ ก.พ.ดังกล่าว ทำให้เห็นได้ว่า การมาสายไม่ว่าจะกี่วันก็ตาม ยังถือเป็นการมาสายอยู่นั่นเอง ไม่อาจถือเป็นการขาดราชการ เพราะหากถือว่าการมาสาย ๓ วัน เท่ากับขาดราชการ ๑ วัน แล้ว ผู้ที่มาสายเพียง ๓ วันซึ่งยังถือไม่ได้ว่ามาสายเนือง ๆ ก็จะไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งจะไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในกฎ ก.พ.ข้างต้น

สำหรับปัญหาประการที่สองเรื่องการขอความร่วมมือให้สถานีวิทยุช่วยประกาศข่าวของทางราชการนั้น ผู้ตอบปัญหามีความเห็นว่า โดยที่สถานีวิทยุผู้ออกข่าวจะต้องรับผิดชอบต่อข่าวที่ได้ประกาศออกไป ดังนั้น การขอความร่วมมือให้สถานีวิทยุออกข่าวเกี่ยวกับประกาศหรือแจ้งความของทางราชการนั้น จึงควรจะได้ส่งสำเนาประกาศหรือสำเนาแจ้งความเรื่องนั้นซึ่งมีผู้ลงชื่อรับรองสำเนาถูกต้องไปให้ทางสถานีวิทยุด้วย ทั้งนี้ เพื่อเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุซึ่งเป็นผู้ออกข่าวจะได้มีความมั่นใจว่าข่าวที่ตนจะประกาศออกไปนั้นไม่ผิดพลาด

๔ การยื่นเรื่องขอโอน

ผู้ถาม : ข้าราชการภูธร

กระผมมีปัญหาขอเรียนถามดังต่อไปนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนระดับ ๕ ยื่นเรื่องขอโอนไปรับราชการต่างกรมมากกว่า ๒ กรมในขณะเดียวกัน ซึ่งแต่ละกรมก็แสดงความจำนงจะรับโอนข้าราชการผู้นั้นในเวลาเดียวกัน ดังนี้ข้าราชการผู้ยื่นเรื่อง

ราวขอโอนจะมีความผิดวินัยหรือไม่

๒. ข้าราชการกรมหนึ่งสายภูธร นำรถราชการไปใช้ส่วนตัวประจำบ้าน ค่าซ่อมรถ ค่าน้ำมันรถ คือ ภาษีคนไทยทั้งประเทศ และกระผมก็พลอยได้ค่าโรแยลตี้จากการจำหน่ายน้ำมันตามแต่จะกลั่นได้แข่งกับแขกอาหรับอาทิตย์ละครั้งโดยประมาณ พร้อมแจกจ่ายลงเคราะห์เพื่อนบ้านผู้มีพระคุณด้วย เห็นแล้วซึ้งในความมีน้ำใจของข้าราชการไทยผู้นั้นยิ่ง ถ้ารัฐอุดรอยรั่วซึมเหล่านี้ได้ปัญหาปิดหีบไม่ลงก็คงจะหมดไป กระผมควรจะเป็นพลเมืองดีแบบบัวไม่ช้ำน้ำไม่ขุ่นกรณีนี้อย่างไร เงินก็อยากได้ วินัย ชาติ บ้านเมืองก็เป็นห่วง เกรงจะเป็นแบบเวียดนาม ลาว และเขมร

ตอบ

๑. การที่ข้าราชการจะโอนไปรับราชการต่างกรมนั้น ผู้ที่จะโอนจะต้องไปติดต่อยื่นเรื่องราวต่อกรมที่จะรับโอนเสียก่อน เมื่อกรมนั้นประสงค์จะรับโอนก็ต้องขอทำความตกลงไปยังเจ้าสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอน เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอมกันแล้วจึงจะดำเนินการออกคำสั่งรับโอนและให้โอนต่อไปได้ จะเห็นได้ว่า การที่ข้าราชการไปติดต่อยื่นเรื่องราวขอโอนไปรับราชการในกรมใดนั้น มิใช่ว่าจะได้โอนตามที่ต้องการเสมอไป เพราะกรมใหม่อาจไม่รับโอน หรือกรมเดิมอาจไม่ยอมให้โอนก็ได้ ดังนั้น ข้าราชการจึงชอบที่จะติดต่อยื่นเรื่องราวขอโอนไว้หลายกรมในเวลาเดียวกันได้ และเมื่อได้โอนไปรับราชการในกรมใดตามที่ต้องการแล้ว ก็ชอบที่จะไปแจ้งระงับการขอโอนกับกรมอื่น ๆ ได้ การกระทำดังกล่าวไม่น่าจะถือเป็นความผิดวินัยอย่างใด เพราะเป็นการกระทำไปโดยสุจริตไม่มีเจตนาชั่วร้าย และไม่เป็นการขัดต่อระเบียบของทางราชการอย่างใดด้วย

๒. ข้าราชการภูธรที่คุณกล่าวถึงนี้ ถือได้ว่าเป็นผู้ที่ไม่พึงประสงค์ในวงข้าราชการที่ดี ถ้าหากคุณไปยินดีกับผลประโยชน์เล็ก ๆ น้อย ๆ ที่คุณเคยได้รับจากข้าราชการดังกล่าวแล้ว คุณก็จะกลายเป็นผู้ที่ไม่พึงประสงค์ไปด้วย คุณจึงควรตัดสินใจว่าคุณจะยอมเป็นผู้ที่ไม่พึงประสงค์ในวงราชการหรือไม่ ถ้าคุณไม่อยากเป็นบุคคลดังกล่าวแล้ว ก็ควรต่อต้านการกระทำของข้าราชการดังกล่าวและหาทางกำจัดให้ออกไปจากวงราชการเสียโดยเร็ว ซึ่งคุณอาจดำเนินการได้โดยการแจ้งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือของข้าราชการผู้นั้นทราบ หรืออาจแจ้งต่อสื่อมวลชนให้ช่วยกระจายข่าวไปถึงหูผู้บังคับบัญชาและประชาชน และหากกลัวว่าการแจ้งโดยใช้ชื่อจริงจะไม่ปลอดภัยต่อตัวคุณเอง การแจ้งโดยบัตรสนเท่ห์ก็ช่วยได้มาก ข้อสำคัญขอให้เรื่องที่ส่งบัตรสนเท่ห์นั้นเป็นเรื่องจริงก็แล้วกัน ข้าราชการชั่วอย่างที่คุณกล่าวถึงนี้ คุณไม่ต้องไปคำนึงถึงเรื่องบัวช้ำหรือน้ำขุ่นอีกแล้ว

๕ การปรับวุฒิ

ผู้ถาม : คุณบุญชัย นำพรไพศาล

กระผมรับราชการตำแหน่งครู ๒ ระดับ ๒ ขั้น ๒,๔๘๕ บาท สังกัด สปช. สปจ. อุดรธานี และ สปอ.บ้านผือ ได้ยื่นเรื่องขอปรับวุฒิจาก ป.กศ.สูง เป็นปริญญาตรีเมื่อต้นเดือนสิงหาคม ๒๕๒๖ ที่ผ่านมา อยากจะเรียนถามว่ากระผมจะได้ปรับวุฒิปริญญาตรีในเดือนใดปีใดและนานไหมที่จะทราบ

และในขณะขอปรับวุฒิ หากตรงกับเดือนตุลาคมกำลังปรับวุฒินั้นแสดงว่า กระผมได้อีกหนึ่งขั้นจะเป็น ๓,๑๑๕ บาท ใช่หรือไม่ครับ

ตอบ

การยื่นเรื่องราวขอปรับวุฒิจะสำเร็จลมประสงค์ของผู้ยื่นเร็วหรือช้า ขึ้นอยู่กับความพร้อมของเอกสารหลักฐานที่ยื่นและขั้นตอนการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และกรณีของคุณเป็นการขอปรับวุฒิในตำแหน่งข้าราชการครูซึ่งไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ผู้ตอบปัญหาจึงไม่อาจตอบได้ว่าคุณจะได้ทราบการปรับวุฒิเมื่อใด คุณจึงควรจะได้เรียนถามเรื่องนี้ไปยังเจ้าสังกัดโดยตรงต่อไป

สำหรับปัญหาที่ว่า เมื่อคุณได้รับการปรับวุฒิแล้วพอถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ คุณจะได้รับเงินเดือนขั้นใดนั้น ผู้ตอบปัญหาเห็นว่า โดยที่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ คุณได้รับเงินเดือนขั้น ๒,๔๘๕ บาท ฉะนั้น หากคุณได้รับการปรับวุฒิก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ คุณจะได้รับเงินเดือนขั้น ๒,๗๖๕ บาท ซึ่งเป็นขั้นต่ำของเงินเดือนระดับ ๓ และเมื่อได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ อีก ๑ ขั้น คุณก็จะได้รับเงินเดือนขั้น ๒,๙๐๕ บาท

๖ การขอกลับเข้ารับราชการของลูกจ้างซึ่งได้รับการล้างมลทิน

ผู้ถาม : สมาชิกจากจังหวัดปัตตานี

ลูกจ้างประจำซึ่งได้รับราชการมาเป็นเวลาเกินกว่า ๕ ปี และได้ถูกออกจากราชการไปแล้ว ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี พ.ศ. ๒๕๒๖ จะขอกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำอีกได้หรือไม่ มีแบบฟอร์มการยื่นเรื่องขอกลับอย่างไร ถ้าขอกลับเข้ารับราชการไม่ได้ จะขอรับบำเหน็จได้หรือไม่

ตอบ

มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี พ.ศ. ๒๕๒๖ กำหนดให้ล้างมลทินให้แก่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยในกรณีซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๒๕ และได้ถูกลงโทษก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษทางวินัย ดังนั้น เมื่อได้รับการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติดังกล่าวแล้วก็ย่อมเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำได้ แต่ทั้งนี้ อยู่ในดุลพินิจของทางราชการด้วยว่า จะรับกลับหรือไม่ ส่วนแบบขอกลับเข้ารับราชการทางราชการไม่ได้กำหนดแบบไว้

สำหรับกรณีจะขอรับบำเหน็จนั้น เนื่องจากการล้างมลทินตามกฎหมายดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่ผู้ได้รับการล้างมลทินในอันที่จะเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งหมายความว่าบุคคลซึ่งต้องสูญเสียสิทธิในบำเหน็จไป อันเนื่องมาจากเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยไปแล้ว เมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับการล้างมลทิน จะเรียกร้องเอาสิทธิในบำเหน็จคืนมาหาได้ไม่

๗ การรับเงินเดือนกรณีถูกให้ออกจากราชการ

ผู้ถาม : ช่างรังวัด ๒

ด้วยกรมที่ดินได้มีคำสั่งย้ายข้าพเจ้า ตำแหน่งช่างรังวัด ๒ กองสำรวจและควบคุมที่ดินของรัฐ กรมที่ดิน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งช่างรังวัด ๒ สำนักงานที่ดินอำเภอวัฒนานคร จังหวัดปราจีนบุรี แล้ว แต่ในระหว่างที่ข้าพเจ้ายังไม่ได้เดินทางไปรับตำแหน่งที่ใหม่ เนื่องจากรอหนังสือส่งตัวจากกองการเจ้าหน้าที่กรมที่ดิน อยู่นั้น กรมที่ดินได้มีคำสั่งให้ข้าพเจ้าออกจากราชการฐานประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ และหย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๒๕ เป็นต้นไป แต่ข้าพเจ้าได้รับทราบคำสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๒๕ และในระหว่างที่ยังไม่ได้รับทราบคำสั่ง คือ ตั้งแต่วันที่ ๕-๒๕ ตุลาคม ๒๕๒๕ นั้น ข้าพเจ้าได้มาปฏิบัติหน้าที่ราชการตามปกติ จึงอยากทราบว่า

๑. ข้าพเจ้าจะมีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างวันที่ ๕-๒๕ ตุลาคม ๒๕๒๕ หรือไม่

๒. ถ้าตามข้อ ๑ มีสิทธิจะได้รับ จะต้องยื่นเรื่องราวขอรับที่กองคลัง กรมที่ดิน หรือจะต้องขอรับที่สำนักงานที่ดินจังหวัดปราจีนบุรี

ตอบ

การจ่ายเงินเดือนของข้าราชการที่ถูกสั่ง

ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายได้ถึงวันก่อนวันที่ระบุในคำสั่ง แต่ถ้ายังไม่ได้รับทราบคำสั่งและข้าราชการผู้นั้นยังคงรับราชการต่อมา ให้จ่ายเงินเดือนได้ถึงวันรับทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง ดังนั้นในกรณีของท่าน เมื่อยังไม่ได้รับทราบคำสั่งให้ออกและยังคงอยู่ปฏิบัติงานเรื่อยมาจนถึงวันรับทราบคำสั่ง ก็ย่อมมีสิทธิได้รับเงินเดือนตั้งแต่วันที่ระบุในคำสั่งให้ออกจากราชการจนถึงวันรับทราบคำสั่ง ส่วนการติดต่อขอรับเงินเดือนกรณีดังกล่าวจะต้องไปติดต่อขอรับที่สำนักเบิกเงินเดือนครั้งสุดท้ายที่เบิกจ่ายเงินเดือนของท่าน

๘ การจ่ายเงินบำเหน็จตกทอด

ผู้ถาม : ชมรมข้าราชการครูประถมศึกษานอกราชการ

ด้วยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๕ และที่แก้ไขมาตรา ๔๙ กล่าวว่า ภายใต้บังคับมาตรา ๓๘ ผู้ได้รับบำนาญปกติหรือผู้มีสิทธิจะได้รับบำนาญปกติ หรือผู้ได้รับบำนาญพิเศษเพราะเหตุทุพพลภาพ ถึงแก่ความตาย ให้จ่ายเงินบำเหน็จตกทอดให้แก่บุคคลดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๔ เป็นจำนวน ๓๐ เท่าของบำนาญรายเดือนที่ได้รับ

วิธีปฏิบัติผู้รับบำนาญตายไปแล้วจึงได้รับบำเหน็จตกทอด ซึ่งบำเหน็จตกทอดดังกล่าวส่วนมากก็ตกแก่บุตรบุญธรรมบ้าง ตกแก่ญาติพี่น้องหรือคนอื่นตามวิธีการต่าง ๆ บ้าง ผู้รับบำนาญอุตส่าห์รับราชการมาสี่สิบห้าสิบปีด้วยความลำบากยากเข็น เงินจำนวนนี้ตนควรจะได้ไว้ใช้ในวัยชราขณะที่มีชีวิตอยู่ก็ไม่ได้ใช้ คนอื่นเอาไปใช้หมด ไม่ได้เกิดประโยชน์แก่ผู้เป็นเจ้าของเงินแต่ประการใดเลย ไม่คุ้มค่า เป็นการสูญเปล่า ที่ถูกนั้นเจ้าของเงินควรจะได้ใช้เงินจำนวนนี้เมื่อเกษียณแล้ว โดยเอาไปซื้อที่ดิน ซ่อมสร้างบ้านเรือนหรือลงทุนการอาชีพที่ตนถนัด จะได้เป็นการสร้างเสริมฐานะให้ดีขึ้นสมเกียรติที่เป็นข้าราชการบำนาญมีศักดิ์มีศรีมิให้คนอื่นเขาดูหมิ่นได้ และจะได้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎรทั่วไป ทั้งจะเป็นการช่วยพัฒนาประเทศชาติได้เป็นอย่างดี เพราะไหน ๆ ก็จะให้เขาอยู่แล้ว เช่นผู้รับบำนาญเดือนละหมื่นบาท บำเหน็จตกทอด ๓๐ เท่า ก็จะได้เงินก้อนสามแสนบาท เขาก็จะได้นำเงินจำนวนนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ดังกล่าวแล้ว สิ้นเดือนเขาก็จะได้รับบำนาญหมื่นบาทตามสิทธิ์ของเขาไปตลอดชีวิต ซึ่งควรจะเป็นอย่างที่ได้กราบเรียนมานี้ ข้าราชการมีจำนวนถึง ๘๐% ที่ยากจนไม่มีบ้านเป็นของตนเอง เงินเดือนที่ได้ก็หมดเป็นเดือน ๆ บ้านก็เช่า เกษียณไปแล้วก็เช่าเขาอยู่อีก น่าเวทนายิ่งนัก ยิ่งพวกครูประชาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าล่วงเวลา ค่าเช่าบ้านเหล่านี้ พวกเราไม่เคยเห็นทั้ง ๆ ที่มีสิทธิ์ มีแต่ใช้เงินส่วนตัวเพื่อราชการทั้งนั้นจนเกษียณ หรือท่านจะห่วงเวลาตายก็ไม่จำเป็นต้องห่วงเพราะมีฌาปนกิจ มีประกันชีวิตกัน รวมเป็นแสน ๆ

ชมรมข้าราชการครูประถมศึกษานอกราชการอุบลราชธานี ได้พิจารณาในเรื่องนี้แล้วเห็นว่าทางราชการควรพิจารณาแก้ไขพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญโดยด่วนดังนี้

๑. คำว่าบำเหน็จตกทอด ควรแก้เป็น "บำเหน็จส่งเสริม" หรือ

๒. บำเหน็จส่งเสริมให้จ่ายพร้อมกับการรับบำนาญ หรือจะแบ่งเป็นสองสามงวด

๓. ให้ข้าราชการที่รับบำนาญอยู่ในขณะนี้มีสิทธิ์เช่นเดียวกัน

ตอบ

บำเหน็จตกทอดมิใช่เป็นทรัพย์สินของข้าราชการบำนาญผู้ตาย จึงมิใช่ทรัพย์สินในกองมรดกของผู้ตาย แต่เป็นเงินที่รัฐจ่ายเพื่อการสงเคราะห์ครอบครัวของผู้ตาย ซึ่งเมื่อข้าราชการบำนาญตายลง หากไม่มีทายาทหรือไม่มีผู้อุปการะหรือผู้อยู่ในความอุปการะ

รัฐก็ไม่จ่ายเงินนี้ การที่จะให้จ่ายบำเหน็จตกทอดให้แก่ผู้รับบำนาญไปก่อน จึงไม่ชอบด้วยเจตนารมณ์ของกฎหมาย นอกจากนี้ หากจ่ายให้ไปก่อน เมื่อต่อมาผู้รับบำนาญถูกจำคุก หรือเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอด การเรียกคืนเงินที่จ่ายให้ไปแล้วย่อมยุ่งยากพอสมควร

อย่างไรก็ดี ข้อคิดเห็นในการจะให้แก้หลักเกณฑ์ข้างต้น คงจะได้รับการพิจารณาจากผู้เกี่ยวข้องอยู่บ้าง เพราะมีผู้สนใจในเรื่องนี้มาก

ขออภัย วารสารข้าราชการ ฉบับเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๖ คอลัมน์ปัญหาระเบียบข้าราชการ ในหน้า ๙๑ ตั้งแต่คำว่า *"ถ้าไม่มีทายาทผู้มีสิทธิข้อใดเลย.....ก็ให้ส่งสำเนาคำนวนการสอบสวนของเจ้าพนักงาน ประกอบด้วย"* เป็นตอนท้ายคำตอบของคำถาม ข้อ ๖ ในหน้า ๙๓

กองบรรณาธิการ ขออภัยในความผิดพลาดครั้งนี้ด้วย

ขอแสดงความยินดีต่อผู้ดำเนินการวารสารข้าราชการ

จาก

ห.จ.ก. อิมปอร์ต สุขเกษม

๙๙/๗ ถนนวิสุทธิ์กษัตริย์

กรุงเทพ ๑๐๒๐๐

โทร. ๒๘๑-๑๘๖๗

ผู้แทนจำหน่าย นมผงเลี้ยงทารก s.26

นมผงธรรมดา มอลลี่

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ _____ วันที่ 15 ธันวาคม 2526

ที่ _____

เรื่อง ท้ายเล่ม

วารสารข้าราชการฉบับนี้ ก็คงจะเรียกได้ว่าเป็นฉบับส่งท้ายปีเก่า ซึ่งเราได้ผ่านเรื่องปัญหาการว่างงาน ให้แก่ทุกท่านเป็นการบ้านที่จะช่วยกันแก้ไข ใครมุ่งหวังว่าปีหน้าภาคราชการของเราคงจะเป็นหัวรถจักรใหญ่ที่จะช่วยประเทศชาติในการแก้ไขปัญหาการว่างงานได้ไม่มากก็น้อย

นอกจากนี้ ขอเรียนท่านสมาชิกวารสารข้าราชการทั้งหลายที่จะหมดอายุลงในเดือนนี้ ว่าอย่าลืมกรอกใบสมัครเพื่อต่ออายุการเป็นสมาชิกของท่านเสียแต่เนิ่น ๆ ด้วย เพื่อที่ท่านจะได้รับวารสารข้าราชการติดต่อกันโดยไม่ขาดตอน ซึ่งแม้จะเป็นการดำเนินการโดยกองบรรณาธิการคณะใหม่ แต่เนื้อหาสาระรับรองว่า จะเข้มข้นไม่น้อยกว่าเดิม

กองบรรณาธิการ