

ข้อเสนอแนะที่ถูกเมิน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับการนำไปปฏิบัตินั้นเป็นข้อเสนอแนะธรรมดาที่ใครก็สามารถคิดและเขียนขึ้นมาได้โดยไม่ยาก หากทำตามขั้นตอน แต่ก็มีข้อเสนอแนะจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้รับการนำไปปฏิบัติ ข้อเสนอแนะที่ถูกเมินเหล่านั้นมักจะไม่ได้ใช้ความคิดอย่างเพียงพอและไม่ยอมเขียนตามขั้นตอน จึงพอที่จะสรุปลักษณะของข้อเสนอแนะที่ถูกเมินได้ดังนี้

1. กำหนดปัญหาไม่ถูก มักเป็นการเขียนข้อเสนอแนะทันทีเมื่อมีความรู้สึกรู้ว่าเกิดปัญหาขึ้นแล้วแต่ไม่ได้สำรวจให้ลึกซึ้งถึงสาเหตุที่อยู่เบื้องหลังปัญหา จึงไม่ทราบว่าเป็นปัญหาที่แท้จริงคืออะไร ดังนั้น ก่อนการเขียนข้อเสนอแนะอาจลองใช้วิธีสอบถามสาเหตุจากเพื่อนร่วมงาน ศึกษาคู่มือ กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานต่าง ๆ และเก็บข้อมูลมาตรวจสอบหาสาเหตุเสียก่อน

2. ไม่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม คือ เป็นการชี้ให้เห็นปัญหาแต่ไม่บอกวิธีการแก้ไข จึงเป็นความคิดอันว่างเปล่าที่ไม่อาจกล่าวได้ว่าเป็นข้อเสนอแนะ แต่เป็นความกลัดกลุ้ม ความฝัน ความทะยานอยาก และจบลงด้วยความผิดหวังในที่สุด เพราะไม่ได้แสดงวิธีแก้ปัญหา หรือแสดงไว้แต่เป็นนามธรรม ไม่รู้ว่าจะต้องเริ่มปฏิบัติที่ได้อย่างไร

3. ไม่ได้ก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างแท้จริง ได้แก่ ข้อเสนอแนะให้เพิ่มการจ้างงาน ข้อเสนอแนะที่ทำให้ต้นทุนสูงขึ้น หรือข้อเสนอแนะที่ส่งผลเลวร้ายกับแผนกอื่น ๆ มักจะเป็นข้อเสนอแนะที่เกิดจากการคิดและเขียนด้วยสายตาที่คับแคบ มองเห็นเฉพาะตนเองเป็นหลัก

4. ต้องใช้งบประมาณมาก หมายถึง ข้อเสนอแนะประเภทที่ใช้เงินซื้อความสะดวกอย่างฟุ่มเฟือย โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ฉลาดหลักแหลม

5. ข้อเสนอแนะที่ซ้ำซ้อนหรือคล้ายกัน หากลอกเลียนความคิดในการปรับปรุงของหน่วยงานอื่นมาใช้แล้ว เป็นเรื่องที่มีประโยชน์ ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ โดยอาจต่อยอดหรือดัดแปลงให้เป็นความคิดใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มควมมีชีวิตชีวา ซึ่งจะทำให้การปรับปรุงขยายวงกว้างออกไป แต่ข้อเสนอแนะที่ซ้ำกันกับข้อเสนอแนะเก่า ๆ ทุกประการ ทั้งในด้านความคิดและสภาพแวดล้อม ย่อมไม่มีความสดใหม่แต่อย่างใด จึงไม่ควรเขียนข้อเสนอแนะเช่นนี้ขึ้นมา

6. ข้อเสนอแนะพัวพันหรือ หมายถึง การแยกข้อเสนอแนะออกมาหลาย ๆ ข้อ อย่างปลีกย่อยโดยไม่จำเป็น เพราะจะเป็นการลดคุณค่าของข้อเสนอแนะและเพิ่มภาระในการตรวจ ตัวอย่างเช่น มีเครื่องจักรประเภทเดียวกันอยู่หลายเครื่องที่มีปัญหาเหมือนกันอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ กรณีเช่นนี้ควรรวมให้เป็นปัญหาชุดเดียวกัน ไม่ใช่แยกเป็นข้อเสนอแนะสำหรับเครื่องจักรหมายเลขต่าง ๆ เป็นต้น

7. ข้อเสนอแนะปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ เรื่องที่เกี่ยวกับค่าจ้าง ระบบประเมินความดี ความชอบ และการโยกย้ายตำแหน่ง เป็นต้น เพราะปัญหาเหล่านี้ต่างมีกันทุกคนโดยไม่จบสิ้น หากเปิดรับข้อเสนอแนะเหล่านี้ ฝ่ายบุคคลคงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของทุกคนได้อย่างทั่วถึง หากเป็นปัญหาบุคลากรตามปกติจะใช้วิธีให้ลูกน้องได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับหน้า หรือมีเวทีสำหรับเจรจาสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง จึงควรใช้ระบบเช่นนี้ในการปรึกษาหารือ

