

ທິດສະດີ

ການເມືອງ - ການປົກຄອງ

ວາລະສານດົນຕ້າຂອງສະຖາບັນການເມືອງ ແລະການປົກຄອງແຫ່ງຊາດ



ປີທີ 27
ສະບັບທີ 219
ປະຈຳເດືອນ 09
ປີ 2023

- ແນວຄິດໄກສອນ ພິມວິຫານ ກ່ຽວກັບການກໍ່ສ້າງ-ບຳລຸງ ພະນັກງານ, ສັບຊ້ອນ, ຈັດວາງ ແລະນຳໃຊ້ພະນັກງານ ໃນໄລຍະດຳເນີນພາລະກິດປ່ຽນແປງໃໝ່ 1986-1991.
- ການພັດທະນາຄູ ຢູ່ສະຖາບັນການສຶກສາໃນເງື່ອນໄຂ ໃໝ່.
- ຍົກສູງຄຸນນະພາບວຽກງານປະກັນສັງຄົມ ຢູ່ປະເທດ ເຮົາໃຫ້ເຂັ້ມແຂງ.

ສາລະບານ

ຜູ້ຊີ້ນຳ

ປທ. ນ. ບຸນມິ ຈຸນລະຈັກ

ຄະນະບັນນາທິການ

ປອ. ດາວສະຫວັນ ເຄືອມິໄຊ

ປອ. ຄຳມອນ ຈັນທະຈິດ

ປທ. ນ. ວະໄລລັກ ອະໄພ

ກອງບັນນາທິການ

ປທ. ສະນຸກສິນ ໂກສິພັນ

ນ. ພູວຽງ ແກ້ວສິມິໄຊ

ນ. ດອກໄມ້ ຈັນດາລາ

ກອງເລຂາ

ນ. ພູວຽງ ແກ້ວສິມິໄຊ

ຈັດໜ້າ

ລຳພູນ ຖຸນໄຊຍາ

ນ. ນິດດາວອນ ພວງຄຳມິ

ຈຳໜ່າຍ

ນ. ດອກໄມ້ ຈັນດາລາ

ພຸດທະພອນ ລິນອຸໄທ

ຮູບພາບ

ຕາອັອດ ແສນທະວິສຸກ

ແປສາລະບານ

ລຳພູນ ຖຸນໄຊຍາ

ຮູບພາບໜ້າປົກ

ຄະນະພັກ, ຄະນະນຳ ສມປຊ

ພ້ອມດ້ວຍພະນັກງານ, ຄູ-ອາຈານ

ເຂົ້າອວຍພອນເອກະອັກຄະລັດຖະທູດ

ສສ ຫວຽດນາມ ເມືອງໃນວັນຊາດແຫ່ງ

ສສຫວຽດນາມ ຄົບຮອບ 77 ປີ

ຄັ້ງວັນທີ 29 ສິງຫາ 2023

ສຳນັກງານ

ສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ

ສະຖາບັນການເມືອງແລະ

ການປົກຄອງແຫ່ງຊາດ

ບ້ານທ່າງ່ອນ ເມືອງໄຊທານີ

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ໂທລະສັບ/ແຟັກ: 021 752352

020 22544798

ອີເມລ:

Valasan.nappa@yahoo.com

ເວບໄຊ: www.nappa.gov.la

ປທ. ແສງທອງ ພຸດທະວົງ: ແນວຄິດໄກສອນ ພົມວິຫານ ກຸ້ວກັບການກໍ່ສ້າງ-ບຳລຸງພະນັກງານ, ສັບຊ້ອນ, ຈັດວາງ ແລະນຳໃຊ້ພະນັກງານ ໃນໄລຍະດຳເນີນພາລະກິດປ່ຽນ ແປງໃໝ່ 1986-1991..... 1

ປອ. ໂພທອງ ໄຊທິບວົງສາ: ການພັດທະນາຄູ ຢູ່ສະຖາບັນ ການສຶກສາ ໃນເງື່ອນໄຂໃໝ່..... 8

ນ. ໄມ່ລີ ເຊຍບໍ່ວ່າງ: ຍົກສູງຄຸນນະພາບວຽກງານປະກັນ ສັງຄົມ ຢູ່ປະເທດເຮົາໃຫ້ເຂັ້ມແຂງ..... 14

ຍຸລະນັນ ແສນພັນສິລິ: ຍົກສູງຄຸນທາດການເມືອງ ຂອງ ຖັ້ນແຖວພະນັກງານ-ສະມາຊິກພັກ ຢູ່ຫ້ອງວ່າການສູນກາງ ພັກ..... 19

ສຸລິພອນ ໂລມະນີ: ປັບປຸງກໍ່ສ້າງກອງວັດທະນະທຳແລະ ນັກຮົບວັດທະນະທຳ ຢູ່ໂຮງໝໍກອງບັນຊາການທະຫານ ແຂວງຫຼວງນ້ຳທາ..... 24

ຄຳແພງ ແສງລັດຕະນະ : ຍົກສູງຄຸນນະພາບວຽກງານສືບ ສວນ-ສອບສວນຄະດີອາຍາ ຢູ່ກອງບັນຊາການປ້ອງກັນ ຄວາມສະຫງົບ ແຂວງໄຊຍະບູລີ..... 33

ພູນທອງ ສີວັນທອງຄຳ: ຍົກສູງຄຸນທາດການເມືອງໃຫ້ພະ ນັກງານ, ຄູ-ອາຈານ ຢູ່ສະຖາບັນການເມືອງ ແລະການ ປົກຄອງແຫ່ງຊາດ..... 40

ພູວັນ ສຸວັນ: ຍຸດທະສາດພັດທະນາວຽກງານສຶກສາອົບຮົມ ການເມືອງ-ແນວຄິດ ຂອງຄະນະໂຄສະນາອົບຮົມສູນກາງ ພັກ ໃນຂອບເຂດທີ່ວປະເທດ..... 46

ຄຳສະໜິດ ໄຊບຸນເຮືອງ: ຄຸ້ມຄອງພະນັກງານນຳພາ- ຄຸ້ມຄອງ ໃນໄລຍະໃໝ່..... 52

ຄຳໄຊ ໄຊຍະກິໂຕ: ຍົກສູງວຽກງານກໍ່ສ້າງ ແລະບຳລຸງພະ ນັກງານຂອງຫ້ອງການສຶກສາທິການ ແລະກິລາ ເມືອງສິງ ແຂວງຫຼວງນ້ຳທາ..... 57

ອິນປອນ ວົງຫາເທບ: ຍົກສູງບົດບາດວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະ ນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຢູ່ແຂວງສາລະວັນ..... 60

ແນວຄິດໄກສອນ ພົມວິຫານ ກ່ຽວກັບການກໍ່ສ້າງ-ບຳລຸງ ພະນັກງານ, ສັບຊ້ອນ, ຈັດວາງ ແລະນຳໃຊ້ພະນັກງານ ໃນໄລຍະດຳເນີນພາລະກິດປ່ຽນແປງໃໝ່ 1986-1991

I. ສະພາບແວດລ້ອມແຫ່ງການກຳເນີດ ແນວຄິດໄກສອນ ພົມວິຫານ ກ່ຽວກັບການປ່ຽນ ແປງໃໝ່ ຕໍ່ກັບການກໍ່ສ້າງ-ບຳລຸງພະນັກງານ, ສັບຊ້ອນ, ຈັດວາງ ແລະນຳໃຊ້ພະນັກງານ. ປະທານ ໄກສອນພົມວິຫານ ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າ, ເຊື່ອມ ຊຶມ, ກຳແໜ້ນລັດທິມາກ-ເລນິນ, ຖືເອົາລັດທິ ມາກ-ເລນິນ ເປັນພື້ນຖານທາງດ້ານແນວຄິດ ທິດສະດີຂອງພັກ ເຊິ່ງໄດ້ຄົ້ນຄວ້າກຳນົດໃນ ຫຼັກການກໍ່ສ້າງ ແລະປັບປຸງພັກຫຼັກການທົ່ວໄປ ແລະໄດ້ຮັບຮູ້ເຂົ້າໃຈຢ່າງເລິກເຊິ່ງ ຄຳຊີ້ແຈງ ຂອງ ເລນິນທີ່ວ່າ: “ໃນປະຫວັດສາດຍັງບໍ່ທັນມີ ຊົນຊັ້ນໃດຍາດໄດ້ສິດອຳນາດການປົກຄອງ, ຖ້າພວກເຂົາບໍ່ສາມາດສ້າງໄດ້ຖັນແຖວຂອງ ຕົນ, ບັນດາຜູ້ນຳທາງການເມືອງ, ບັນດາຕົວ ແທນທີ່ນຳໜ້າທີ່ມີຄວາມສາມາດຈັດຕັ້ງ ແລະ ນຳພາຂະບວນການຢູ່ໃນຖັນແຖວຂອງຕົນຂຶ້ນ ໄດ້”⁽¹⁾. ສະນັ້ນ, ເລີ່ມແຕ່ມີທຳອິດ ຂອງການສ້າງ ຕັ້ງພັກ, ເລນິນ ໄດ້ຖືສຳຄັນທີ່ສຸດຕໍ່ວຽກງານພະ ນັກງານ. ທ່ານ ເລນິນ ເອງໄດ້ເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງເປີດ ການຮຽນ-ການສອນກ່ຽວກັບວຽກງານກໍ່ສ້າງ ພະນັກງານ ແລະດຳເນີນການສິດສອນດ້ວຍ ຕົວຂອງເພິ່ນເອງ.

ໃນເມື່ອມີອຳນາດການປົກຄອງ ນຳພາ

ຂຽນໂດຍ: ປທ. ແສງທອງ ພຸດທະວົງ
ການກໍ່ສ້າງສັງຄົມນິຍົມແລ້ວ, ທ່ານເລນິນ ໄດ້ ດຳເນີນການຕີລາຄາຈັດວາງ, ສັບຊ້ອນພະ ນັກງານຄືນໃໝ່ພ້ອມທັງດຳເນີນການບຳລຸງ, ກໍ່ສ້າງພະນັກງານ ຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງ ການຂອງໜ້າທີ່ການເມືອງຂອງການປະຕິວັດ ໃນໄລຍະໃໝ່. ໃນປີ 1922 ເລນິນ ຍືນຍັນຄືນ ອີກວ່າ: “ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຄົນ, ຊອກຫາພະນັກ ງານທີ່ມີຄຸນທາດການເມືອງໜັກແໜ້ນ, ປັດຈຸ ບັນ ແມ່ນບັນຫາຫຼັກ, ຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນທຸກໆຄຳສັ່ງ ແລະຄຳຕົກລົງຕ່າງໆກໍຈະເປັນພຽງແຕ່ແຜ່ນ ເຈ້ຍເສດເທົ່ານັ້ນ”⁽²⁾.

ປະທານ ໂຮ່ຈິມິນຂຽນວ່າ: “ພະນັກງານ ແມ່ນອັນກົກຂອງທຸກວຽກງານ”, “ວຽກງານຈະ ປະສົບຜົນສຳເລັດຫຼືປະລາໄຊກໍມາຈາກພະ ນັກງານດີຫຼືອ່ອນ”⁽³⁾.

ປະທານ ໄກສອນ ພົມວິຫານ ໄດ້ຂຽນໄວ້ ວ່າ: “ໃນພາລະກິດປ່ຽນແປງໃໝ່ທັງໝົດຂອງ ພັກເຮົານັ້ນ, ການດັດແປງພະນັກງານເປັນ ຂອດທີ່ມີບົດບາດສຳຄັນທີ່ສຸດ, ມັນແມ່ນປັດ ໄຈໜຶ່ງທີ່ຕັດສິນໄຊຊະນະຫຼືການປະລາໄຊ ຂອງພາລະກິດປ່ຽນແປງໃໝ່ຂອງພັກເຮົາ. ເພາະວ່າພະນັກງານເປັນສິ່ງຕັດສິນທຸກຢ່າງ. ການຈັດຕັ້ງຈະດີໄດ້ກໍຕ້ອງມີຄົນທີ່ດີແລະການ

(1) ເລນິນ, ນິພົນຄົບຊຸດ, ສຳນັກພິມກ້າວໜ້າມິດສະກູ, ເຫຼັ້ມ 4, ປີ 1974, ໜ້າ 473 (ພາສາຫວຽດນາມ).
(2) ເລນິນ, ນິພົນຄົບຊຸດ, ສຳນັກພິມກ້າວໜ້າມິດສະກູ, ເຫຼັ້ມ 44, ປີ 1978, ໜ້າ 499 (ພາສາຫວຽດນາມ).
(3) ໂຮ່ຈິມິນນິພົນຄົບຊຸດ, ເຫຼັ້ມ 4, ສຳນັກພິມຈຳໜ່າຍຊີເທິດ-ຮ່າໂນ່ຍ, ປີ 1993, ໜ້າ 487 (ພາສາຫວຽດນາມ).

ຈັດຕັ້ງຈະເຂັ້ມແຂງໄດ້ກໍຕ້ອງມີຄົນທີ່ເຂັ້ມແຂງເຊັ່ນດຽວກັນ⁽¹⁾.

ພາລະກົດປ່ຽນແປງໃໝ່ແມ່ນຂະບວນວິວັດແຫ່ງການຫັນປ່ຽນຈາກອັນເກົ່າທີ່ຫຼ້າຫຼັງໄປສູ່ອັນໃໝ່ທີ່ກ້າວໜ້າໂດຍຜ່ານການເຄື່ອນໄຫວທີ່ມີສະຕິແລະມີການຈັດຕັ້ງຂອງຄົນບົນພື້ນຖານຫຼັກການ, ບາດກ້າວເດີນແລະມາດຕະການອັນເໝາະສົມ. ການປ່ຽນແປງໃໝ່ແມ່ນການສືບທອດອັນດີ, ອັນກ້າວໜ້າຂອງອັນເກົ່າ, ປ່ຽນແປງສິ່ງທີ່ບໍ່ສອດຄ່ອງ, ສິ່ງທີ່ຫຼ້າຫຼັງແນໃສ່ສ້າງກຳລັງແຮງຂອງຊາດບວກກັບກຳລັງແຮງຂອງຍຸກສະໄໝກ້າວຂຶ້ນຢ່າງບໍ່ຍຸດຍັງ, ແມ່ນວິວັດທະນາການທີ່ບໍ່ມີວັນສິ້ນສຸດ, ໃນຂະບວນການປະຕິວັດເມື່ອເຫັນວ່າມັນຫຼ້າຫຼັງບໍ່ສອດຄ່ອງກັບສະພາບຕົວຈິງໃນແຕ່ລະໄລຍະເຮົາກໍຕ້ອງປ່ຽນແປງໂລດແລະປ່ຽນແປງເລື້ອຍໆ. ແນວທາງປ່ຽນແປງໃໝ່ ເຊິ່ງປະທານ ໂກສອນ ພິມວິຫານ ເປັນຜູ້ຄົ້ນຄິດນັ້ນ ແມ່ນເລີ່ມຈາກການປ່ຽນແປງໃໝ່ທາງດ້ານເສດຖະກິດ (ປ່ຽນແປງໂຄງລ່າງ), ແຕ່ການປ່ຽນແປງໃໝ່ທາງດ້ານການເມືອງ (ປ່ຽນແປງໂຄງບົນ) ກໍແມ່ນສິ່ງສຳຄັນກະຕຸກຊຸກຍູ້ໃຫ້ການປ່ຽນແປງໃໝ່ທາງດ້ານເສດຖະກິດມີຜົນສຳເລັດ. ການປ່ຽນແປງໃໝ່ໃນຂົງເຂດວຽກງານພະນັກງານກໍຍິ່ງແມ່ນຂໍ້ກຸນແຈທີ່ສຳຄັນ ເຮັດໃຫ້ເສດຖະກິດມີການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວ. ປະທານ ໂກສອນ ພິມວິຫານ ໄດ້ຊີ້ແຈງຕະຫຼອດມາວ່າ: ພະນັກງານມີບົດບາດສຳຄັນຕັດສິນຜົນສຳເລັດ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນນະໂຍບາຍຂອງພັກ, ນະໂຍບາຍຂອງລັດ. ດ້ວຍເຫດນັ້ນ, ຈຶ່ງ

ສືບຕໍ່ຊອກຫາວິທີການປັບປຸງ, ປ່ຽນແປງໃໝ່ໃນວຽກງານພະນັກງານຂອງພັກ.

II. ເນື້ອໃນແນວຄິດໂກສອນ ພິມວິຫານ ກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງໃໝ່ຕໍ່ກັບການກຳສ້າງ-ບຳລຸງພະນັກງານ, ສັບຊ້ອນ, ຈັດວາງ ແລະນຳໃຊ້ພະນັກງານ.

1. ແນວຄິດໂກສອນພິມວິຫານທີ່ສະແດງອອກໃນກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຄັ້ງທີ IV ຂອງພັກປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ, ປີ 1986. “ໄປພ້ອມກັບການເຕີບໃຫຍ່ຂະຫຍາຍຕົວຂອງການປະຕິວັດ, ພະນັກງານ, ສະມາຊິກພັກກໍມີການເຕີບໃຫຍ່ໃນຫຼາຍດ້ານ. ອັນນັ້ນແມ່ນຊັບສົມບັດທີ່ປະເສີດທີ່ສຸດຂອງພວກເຮົາ, ເພາະວ່າພະນັກງານເປັນປັດໄຈຕັດສິນອັນໜຶ່ງຕໍ່ຜົນສຳເລັດຂອງພາລະກິດການປະຕິວັດ...”⁽²⁾ ຕ້ອງດັດແປງວຽກງານພະນັກງານໂດຍພື້ນຖານ, ນັບແຕ່ທັດສະນະໄປເຖິງກົນໄກເລືອກເຟັ້ນ, ບຳລຸງ ແລະສັບຊ້ອນພະນັກງານ, ກ່ອນອື່ນໝົດແມ່ນດັດແປງທັດສະນະຂອງຜູ້ເຮັດວຽກງານຈັດຕັ້ງ-ພະນັກງານ.

ພະນັກງານຕ້ອງມີມາດຖານດັ່ງນີ້: ຈຶ່ງຮັກພັກດີຕໍ່ພາລະກິດຂອງພັກ, ກຳແໜ້ນແນວທາງ, ນະໂຍບາຍຂອງພັກ ແລະລັດ, ມີມານະຈິດຜ່ານຜ່າຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຕ່າງໆ ເພື່ອສຳເລັດໜ້າທີ່ທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ, ມີຫຼັກໝັ້ນມິດ-ສັດຕູຈະແຈ້ງ, ມີສະຕິຕໍ່ການຈັດຕັ້ງ, ລະບຽບວິໄນ ແລະມີນ້ຳໃຈຮັບຜິດຊອບ, ມີການພົວພັນຢ່າງສະໜິດແໜ້ນກັບມະຫາຊົນ, ມີຊີວິດທີ່ປອດໄພສະຫງົບສະອາດ, ງ່າຍດາຍ; ມີຄວາມຮູ້ທາງດ້ານທິດສະດີ, ວັດທະນະທຳ, ວິ

(1) ໂກສອນພິມວິຫານ, ນິພົນເລືອກເຟັ້ນ, ໜ້າ 3, 1997, ໜ້າ 160-161.

(2) ເອກະສານກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຄັ້ງທີ IV ຂອງພັກປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວ, ປີ 1986, ໜ້າ 203-216.

ທະຍາສາດ-ເຕັກນິກ, ວິຊາສະເພາະ, ວິຊາການທີ່ສົມຄູ່ກັບວຽກງານທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍ; ມີຄວາມສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະສາມາດວາງມາດຕະການທີ່ສອດຄ່ອງໄດ້, ກ້າປ່ຽນແປງວິທີເຮັດວຽກແບບເກົ່າແກ່, ຫຼ້າສະໄໝ, ຮູ້ອ່ານວຍຄວບຄຸມວຽກງານ, ຮູ້ເຕົ້າໂຮມ, ລະດົມພະນັກງານ ແລະມະຫາຊົນທ້າວທັນປະຕິບັດວຽກງານຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.

2. ພະນັກງານການນຳ: “ຜູ້ນຳຕ້ອງເປັນແບບຢ່າງຮອບດ້ານ ເພື່ອໃຫ້ສະມາຊິກພັກຜູ້ອື່ນໆເອົາເປັນແບບຢ່າງ”; “ສິ່ງທີ່ຄວນຫຼີກເວັ້ນແທ້ໃນຂົງເຂດຄຸນສົມບັດສິນທຳແມ່ນ: ປາກຫວານດັ່ງນ້ຳອ້ອຍ, ໃຈສົມດັ່ງໝາກນາວຄວາມເວົ້າບໍ່ສອດຄ່ອງກັບການກະທຳ, ມີແຕ່ໂຄສະນາຄຸນສົມບັດສິນທຳແບບນ້ຳເຕົ້າເປົ່າ, ຕັກເຕືອນສິ່ງສອນຜູ້ອື່ນຕ້ອງເຮັດແນວນັ້ນແນວນີ້, ແຕ່ຕົນເອງພັດບໍ່ເປັນແບບຢ່າງ”; “ໃຜໆກໍຮູ້ດີວ່າ ຖ້າພະນັກງານຂັ້ນສູງຂອງພັກບໍ່ເປັນແບບຢ່າງທາງດ້ານຄຸນສົມບັດສິນທຳແລ້ວມັນກໍຈະສົ່ງຜົນສະທ້ອນບໍ່ດີເຖິງຂັ້ນລຸ່ມ ແລະໃນເວລານັ້ນ ໂລຊິກຂອງການດຳລົງຊີວິດ ກໍຈະພາໄປສູ່ພາວະທີ່ວ່າ: “ເຮືອນຮົ່ວມາແຕ່ແປ”⁽¹⁾.

3. ການປ່ຽນແປງໃໝ່ວຽກງານພະນັກງານ...“ແຕ່ກໍມີຈຳນວນໜຶ່ງ ເກີດມີແນວຄິດຈິ່ງຈຽງ, ຫຍໍ້ທີ່ ໂດຍຄິດສັ້ນໆວ່າທາກຂັ້ນເທິງປະຕິບັດຕາມທິດທາງ, ຕາມຫຼັກການ ແລະມາດຕະຖານພະນັກງານຕາມແບບໃໝ່ນີ້ແທ້ໆຕົນເອງຄົງຈະໄປບໍ່ລອດ, ຄົງຈະບໍ່ສາມາດບິນຕົວຂຶ້ນໄດ້ຕື່ມອີກ ແລະຄົງຈະທາທາງອອກຈາກລັດຖະການ. ອັນນັ້ນ ແມ່ນທັດສະນະທີ່ບໍ່ຖືກ

ຕ້ອງ, ຂາດມານະຈິດປະຕິວັດ, ຂາດຄວາມຮັບຜິດຊອບ. ຂ້າພະເຈົ້າ ຂໍປະຕິເສດວ່າ: ທາກມີອາຍຸກະສຽນແລ້ວກໍຕ້ອງໄດ້ພັກຜ່ອນ, ກິນບຳນານແທ້ ເພາະອັນນັ້ນແມ່ນຫຼັກການແລະສອດຄ່ອງກັບກົດເກນ. ແຕ່ສຳລັບຜູ້ທີ່ຍັງມີເທືອແຮງ, ຍັງໜຸ່ມແທ້ໆ ທາກຍັງຄົດຈິ່ງຈຽງ, ທີ່ຖອຍຄືແນວນັ້ນຄວນສຳຫຼວດຕົວເອງຄືນໃໝ່ ແລະເດັດດ່ຽວຈຳກັດແກ້ໄຂ.

ຕ້ອງຮັບຮູ້ຄວາມເປັນຈິງທີ່ວ່າ: ຖັນແຖວພະນັກງານ, ສະມາຊິກພັກຂອງພວກເຮົາຍັງຕິດພະຍາດຮ້າຍແຮງຊະນິດໜຶ່ງ, ນັ້ນຄືພະຍາດຂີ້ຄ້ານອ່ານ, ຂີ້ຄ້ານຄົນຄວ້າຮ້າຮຽນ, ຂີ້ຄ້ານຄິດທຽງ, ບໍ່ສະແຫວງຫາຄວາມຮູ້ ແລະບົດຮຽນໃໝ່, ມັກຢູ່ຕາມຄວາມຊົນເຄີຍເກົ່າແບບຊາວນາ ແລະຜູ້ຜະລິດນ້ອຍ.

ຄວນເສີມຂະຫຍາຍປະຊາທິປະໄຕຢ່າງແທ້ຈິງ ໃນການເລືອກເຟັ້ນ, ສັບຊ້ອນ, ແຕ່ງຕັ້ງ, ຕີລາຄາພະນັກງານ, ໃຫ້ເດັດດ່ຽວກຳຈັດປາກົດການມີພະນັກງານ “ຄັນຮົ່ມ”, ພະນັກງານ “ໂດດຈ້ອງ”⁽²⁾.

4. ຕ້ອງສົມທົບພະນັກງານເກົ່າກັບພະນັກງານໃໝ່ ເພື່ອເຮັດລ້ອນໜ້າທີ່ສະເພາະໜ້າທີ່ຮັບປະກັນລັກສະນະສືບທອດໃນການກໍ່ສ້າງຖັນແຖວພະນັກງານ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຍາວນານ.

ການດັດແປງຖັນແຖວພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກງານຈັດຕັ້ງ, ຕ້ອງເປັນຜູ້ທີ່ເຂົ້າໃຈສະພາບການທຸກດ້ານຂອງຖັນແຖວພະນັກງານຢ່າງຈະແຈ້ງກວ່າຜູ້ອື່ນໆນັບແຕ່ຈຳນວນພະນັກງານໄປເຖິງຄຸນສົມບັດ, ຄວາມສາມາດ, ພອນສະຫວັນ, ອາຍຸກະສຽນ, ລະດັບໃນທຸກ

(1) ຄະນະຈັດຕັ້ງສູນກາງພັກ, ມູນເຊື້ອ 55 ປົກງວກັບວຽກງານຈັດຕັ້ງຂອງພັກ ປປ ລາວ, ປີ 2010, ໜ້າ 21-22.
(2) ໂກສອນ ພິມວິຫານ ນິພົນເລືອກເຟັ້ນ, ໜ້າ 4, “ວຽກງານພະນັກງານ”, ປີ 2005, ໜ້າ 512-516.

ດ້ານ, ຈຸດດີ, ຈຸດອ່ອນ, ສຸຂະພາບ, ອຸປະນິໄສ, ແບບແຜນ, ຄວາມນຶກຄິດຈິດໃຈ, ຄວາມມຸ່ງມາດປາຖະໜາ, ສະພາບແວດລ້ອມຂອງຄອບຄົວ, ຂະບວນວິວັດແຫ່ງການເຝິກຝົນຫຼໍ່ຫຼອມ, ການເຕີບໃຫຍ່ ແລະຄວາມອາດສາມາດບຸກບືນຂຶ້ນ ແລະຂະຫຍາຍຕົວຕໍ່ໄປຂອງພະນັກງານແຕ່ລະຄົນ. ຕ້ອງມີຈົນຕະນາການວິທະຍາສາດ, ຕ້ອງເປັນຜູ້ທີ່ພາວະວິໄສ, ທ່ຽງທໍາທີ່ສຸດ, ຫຼືກລ້ຽງທຸກປະການຂອງລັດທິອັດຕະວິໄສ, ຜິວເຜີນດ້ານດຽວ, ອະຄະຕິ, ຄັບແຄບ. ອາດເວົ້າໄດ້ວ່າ: ພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກງານຈັດຕັ້ງບໍ່ສະເພາະແຕ່ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ພັກເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງຕ້ອງຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຖັນແຖວພະນັກງານຂອງທ້ອງຖິ່ນ, ຂອງຂະແໜງການ ແລະຮາກຖານກ່ຽວກັບການຂະຫຍາຍຕົວເຕີບໃຫຍ່ຂອງເຂົາເຈົ້າອີກດ້ວຍ”⁽¹⁾ .

5. ເລືອກເຟັ້ນ ແລະຈັດວາງພະນັກງານຕ້ອງກຳແໜ້ນມາດຖານ...; ການຈັດວາງນຳໃຊ້ພະນັກງານ ແມ່ນຮູ້ຮັກແພງ ແລະນຳໃຊ້ກຳລັງພະນັກງານທັງໝົດ, ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ພະນັກງານເພດຍິງ, ຊົນເຜົ່າ, ສົມທົບພະນັກງານໜຸ່ມກັບພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸແກ່, ພະນັກງານໃໝ່ກັບພະນັກງານເກົ່າ. ການສັບຊ້ອນພະນັກງານຕ້ອງມອບວຽກໃຫ້ຈະແຈ້ງ, ສ້າງເງື່ອນໄຂ

ສະດວກໃຫ້ແກ່ພະນັກງານ ເພື່ອເສີມຂະຫຍາຍຄວາມສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະເຮັດລ້ອນໜ້າທີ່ທີ່ໄດ້ຮັບມອບໝາຍເປັນຢ່າງດີ. ພ້ອມນັ້ນ, ກໍຕ້ອງໃຫ້ພະນັກງານລົງຮາກຖານ, ເຂົ້າສູ່ຂະບວນການມະຫາຊົນເປັນແຕ່ລະໄລຍະເພື່ອເຝິກຝົນຫຼໍ່ຫຼອມພະນັກງານ ແລະຜ່ານອັນນັ້ນ ຊອກເຫັນພະນັກງານທີ່ເກັ່ງ, ຕັ້ງໜ້າເພື່ອເລື່ອນຊັ້ນ ແລະຍ້ອຍ”⁽²⁾ .

6. “ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ກໍ່ສ້າງ, ສຶກສາອົບຮົມພະນັກງານສະມາຊິກພັກໃນຂັ້ນຕ່າງໆ, ຂະແໜງການຕ່າງໆທາງດ້ານການເມືອງ-ແນວຄິດ, ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະແບບແຜນວິທີເຮັດວຽກ”⁽³⁾.

7. ຕ້ອງຈັດຕັ້ງເຝິກອົບຮົມຖັນແຖວ “ພະນັກງານວິຊາການພັດທະນາຊົນນະບົດ”⁽⁴⁾.

8. “ຕ້ອງປ່ຽນແປງໃໝ່ທັດສະນະການຕີລາຄາພະນັກງານ ເຊິ່ງໃນນັ້ນແມ່ນຖືເອົາປະສິດທິຜົນໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ການເມືອງ ເປັນໄມ້ຫຼາວັດແທກຄຸນສົມບັດ ແລະຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານ. ໃນການເລືອກເຟັ້ນພະນັກງານໃຫ້ຖືເອົາຜົນປະໂຫຍດລວມຂອງຊາດເປັນຫຼັກ, ປະກອບຄົນໃຫ້ຖືກວຽກ, ຫາກບໍ່ແມ່ນຕັ້ງວຽກທີ່ຈຳເປັນຂຶ້ນເພື່ອເຫັນແກ່ກັນ ເຊິ່ງຈະເຮັດໃຫ້ກົງຈັກໃຫຍ່ໂຕລ້າໆ

(1) ເອກະສານຂອງກອງປະຊຸມຄົບຄະນະ, ຄັ້ງທີ IV ຂອງຄະນະບໍລິຫານງານສູນກາງພັກ (ສະໄໝທີ IV) ປີ 1988, ໜ້າ 376-395.

(2) ຫັນໄປສູ່ຊົນນະບົດ ແລະເປີດກວ້າງການພົວພັນກັບຕ່າງປະເທດ 1989, ບົດຄວາມເຫັນຂອງສະຫາຍເລຂາທິການໃຫຍ່ໄກສອນ ພົມວິຫານ ກ່າວຕໍ່ກອງປະຊຸມຄົບຄະນະຄັ້ງທີ VII ຂອງຄະນະບໍລິຫານງານສູນກາງພັກ (ສະໄໝທີ IV) ໃນຄັ້ງວັນທີ 30 ມັງກອນ 1989, ໜ້າ 186-195.

(3) ໄກສອນ ພົມວິຫານ ນິພົນເລືອກເຟັ້ນ ໜັ້ມ III ກ່ຽວກັບການດຳເນີນປ່ຽນແປງໃໝ່ຮອບດ້ານທີ່ມີຫຼັກການຢູ່ ສປປ ລາວ, ສະຖາບັນການເມືອງ ແລະການປົກຄອງແຫ່ງຊາດ, ວຽງຈັນ, ປີ 1997, ໜ້າ 358-359.

(4) ໄກສອນ ພົມວິຫານ, ນິພົນເລືອກເຟັ້ນໜັ້ມ 3, ກ່ຽວກັບການດຳເນີນການປ່ຽນແປງໃໝ່ຮອບດ້ານທີ່ມີຫຼັກການຢູ່ ສປປ ລາວ, ສະຖາບັນການເມືອງ ແລະການປົກຄອງແຫ່ງຊາດ ວຽງຈັນ, ປີ 1997, ໜ້າ 429-431.

ແລະຂາດປະສິດທິຜົນ.

ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ບຳລຸງສ້າງ ໂດຍຜ່ານ ວຽກງານຕົວຈິງ ແລະຂະບວນການມະຫາຊົນ. ພ້ອມນັ້ນກໍມີແຜນກຳນົດສ້າງພະນັກງານປະ ເພດຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນແມ່ນພະນັກງານນຳພາ ແລະພະນັກງານຄຸ້ມຄອງ, ເຮັດໃຫ້ຖັນແຖວພະ ນັກງານນັບມື້ນັບໜຸ່ມ ເພື່ອສືບທອດພາລະກິດ ຂອງພັກເຮົາ”⁽¹⁾.

9. ໃນກອງປະຊຸມຈັດຕັ້ງທົ່ວປະເທດຄັ້ງ ທີ 7 ໄດ້ຕີລາຄາວ່າ: “ນ້ຳໃຈພົດພື້ນປະຕິວັດໃນ ຖັນແຖວພະນັກງານ, ສະມາຊິກພັກຈຳນວນໜຶ່ງ ໄດ້ຫຼຸດຜ່ອນລົງ, ສະແດງອອກໃນຄວາມບໍ່ຕັ້ງ ໜ້າເຝິກຝົນຫຼໍ່ຫຼອມຕົນເອງ, ຮັກສາແບບແຜນ ນຳພາທີ່ເຄີຍປະຕິບັດມາແຕ່ສະໄໝສົງຄາມ, ຂາດຄວາມຫ້າວຫັນ, ບໍ່ເປັນແບບຢ່າງນຳໜ້າ, ຂີ້ຄ້ານຄົນຄິດ, ຂີ້ຄ້ານຮຳຮຽນຊອກຫາຄວາມ ຮູ້ອັນໃໝ່, ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ ມີຈຳນວນໜຶ່ງອີກ ຊຳພັດເສຍທາດຂາດຄຸນ, ເມົາມົວສະແຫວງ ຫາແຕ່ຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ທີ່ບໍ່ຊອບທຳ, ສັ ລາດບັງຫຼວງ, ກິນສິນບົນ, ແລ່ນນຳແຕ່ເງິນ ຄຳ, ປ່ອຍປະໜ້າທີ່ວຽກງານ ຫຼື ຕິດແປດພະ ຍາດອາດຍາສິດ, ລ່ວງອຳນາດ, ບໍ່ເປັນຫ່ວງ ເປັນໃຍເຖິງຄວາມເປັນຕາຍຮ້າຍດີ ຂອງປະ ຊາຊົນ”⁽²⁾.

“ພະນັກງານ, ສະມາຊິກພັກທຸກຄົນບໍ່ ວ່າຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງໃດກໍຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ຄົ້ນຄວ້າ ຮຳຮຽນລັດທິມາກ-ເລນິນ, ກຳແໜ້ນແນວທາງ, ນະໂຍບາຍຂອງພັກ, ກົດໝາຍ ແລະລະບຽບ ຂອງລັດ, ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ດ້ານຕ່າງໆ ແລະ ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບວຽກງານພະນັກງານທີ່ຕົນ

ຮັບຜິດຊອບ ເພື່ອຍົກປະສິດທິພາບຂອງການ ນຳພາໃຫ້ສູງຂຶ້ນເລື້ອຍໆ. ບັບປຸງ ແລະຍົກ ສູງຄຸນນະພາບ ຂອງບັນດາອົງການແນວຄິດ ທິດສະດີ ແລະໂຮງຮຽນພັກ: ຄົ້ນຄວ້າບັນຫາ ທິດສະດີ ແລະພຶດຕິກຳອັນກ້າວໜ້າຂອງປະ ເທດຕ່າງໆ ເພື່ອນຳໃຊ້ເຂົ້າໃສ່ສະພາບຕົວ ຈິງຂອງປະເທດເຮົາ; ດັດແປງເນື້ອໃນ ແລະ ຫຼັກສູດການສິດສອນໃນໂຮງຮຽນພັກ ໃຫ້ສອດ ຄ່ອງກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການ, ຮຽນແລ້ວ ໃຫ້ຮູ້ເຮັດ, ຮຽນທິດສະດີຕິດພັນກັບຕົວຈິງ”⁽³⁾.

10. ກ່ຽວກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບການ ເມືອງພະນັກງານການນຳແຕ່ລະຄົນ ຕ້ອງຮັບ ຮູ້ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຂອບເຂດສິດຂອງຕົນ ຢ່າງເລິກເຊິ່ງ ແລະຕ້ອງປະຕິບັດໜ້າທີ່ນຳພາ ຂອງຕົນ ໃຫ້ດີທີ່ສຸດ; ອອກແຮງເຝິກຝົນຄຸນສົມ ບັດສິນທຳປະຕິວັດ, ອົດທົນພາກພຽນຮຳຮຽນ ຍົກລະດັບທາງດ້ານການເມືອງ, ລະດັບຄວາມ ຮູ້ທາງດ້ານວິຊາສະເພາະ, ວິຊາການໃຫ້ສູງຂຶ້ນ ຢ່າງບໍ່ຢຸດຍັງ ເພື່ອສຳເລັດໜ້າທີ່ທີ່ໄດ້ຮັບການ ແບ່ງງານໃຫ້ເປັນຢ່າງດີ. ບໍ່ໃຫ້ເລັ່ງທວງເອົາ ບູລິມະສິດໃດໆ, ແຕ່ຫາກແມ່ນຕ້ອງຊົມໃຊ້ ຕາມໝາກຜົນແຫ່ງການອອກແຮງງານ ຂອງຕົນ; ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ສະຫາຍໃດ ສວຍໃຊ້ ຖານະຕຳແໜ່ງ ເພື່ອສະແຫວງຫາຜົນປະ ໂຫຍດສ່ວນຕົວ, ເພາະວ່າມື້ນີ້ເຮັດໜ້ອຍໜຶ່ງ, ມື້ອື່ນເຮັດຕື່ມອີກໜ້ອຍໜຶ່ງ ຈາກເທື່ອດຽວ ກາຍເປັນຫຼາຍເທື່ອ, ກາຍເປັນຜູ້ທີ່ເມົາມົວຫາ ແຕ່ລາຍໄດ້ດ້ານວັດຖຸສຸດທ້າຍກຳພາໃຫ້ຕົນ ເສື່ອມເສຍຄວາມໄວ້ວາງໃຈຈາກພັກ ແລະມະ ຫາຊົນ. ໃນພາກຕົວຈິງ ກໍເກີດມີສະພາບດັ່ງ

(1) ວາລະສານອາລຸນໃໝ່ສະບັບພິເສດກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຄັ້ງທີ V ຂອງພັກ, ສະບັບເດືອນ 4 ປີ 1991, ໜ້າ 50-51.
(2), (3) ເອກະສານກອງປະຊຸມຈັດຕັ້ງທົ່ວປະເທດ ຄັ້ງທີ 7, ປີ 2001, ໜ້າ 4,7,8.

ກ່າວມາແລ້ວ.

ຕ້ອງເດັດດຽວຕ້ານການດຳລົງຊີວິດແບບຫຼິ້ນກິນຟຸມເພື່ອຍ, ເສື່ອມຊາມ, ເກືອກກ້ວມົວເມົານຳຄວາມໂລພາ, ຕັນຫາອັນຕໍ່າຊ້າ, ເພາະມັນຈະພາພວກເຮົາໄປເຖິງ ບ່ອນເສື່ອມຄຸນປ່ຽນທາດ, ສວຍໃຊ້ຖານະຕໍ່າແໜ່ງ, ສິດອຳນາດ, ພາຫະນະຕ່າງໆ ເພື່ອຄ້າຂາຍ ຫຼື ໃຫ້ທ້າຍພວກຫາກິນແບບບໍ່ຊອບກົດໝາຍ, ແນໃສ່ຕອບສະໜອງຄວາມໂລພາອັນໜ້າຂັດຽດ, ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ນັກຄອມມູນິດຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງຕິດແປດນຳ, ສຳລັບກຳມະການສູນກາງພັກຜູ້ໜຶ່ງໆ ຍິ່ງບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ຕິດແປດແບບແຜນອັນນີ້ເປັນອັນຂາດ. ອັນນີ້ເປັນຊ່ອງວ່າງ ເພື່ອໃຫ້ສັດຕູສວຍໃຊ້, ແກ່ດິງ, ຊື້ຈ້າງພວກເຮົາ. ດ້ານອື່ນອີກ ສັດຕູມັນຈະໃຊ້ສາວງາມເພື່ອຍົວະເຍົ້າພະນັກງານ, ຄອບງຳພະນັກງານ ໃຫ້ຕາມພວກເຂົາ. ດັ່ງຄຳສຸພາສິດຂອງລາວເຮົາທີ່ວ່າ: “ຜົນຕົກຍັງຮູ້ເອື້ອນ, ເປື້ອເຫັດຍັງຮູ້ສວ່າງ, ບາດເມົາຜູ້ຍິງ ຜົມຂອງຕົນກໍຍອມຫຼີກຖິ້ມ”⁽¹⁾ .

ຕ້ອງແກ້ໄຂສາຍພົວພັນຄອບຄົວ, ອ້າຍນ້ອງ, ໝູ່ເພື່ອນ, ຍາດຕິພັນ້ອງ, ຈຸມເຈື້ອໃຫ້ຖືກຕ້ອງ, ສຶກສາອົບຮົມຂົນຂວາຍຜົວ ຫຼື ເມຍແລະລູກເຕົ້າ, ໝູ່ຄູ່ໃຫ້ມີສະຕິຮັບຜິດຊອບໃນການຊ່ວຍເຫຼືອຕົນ ເພື່ອຮັກສາອິດທິພົນໃຫ້ແກ່ຕົນ, ສ້າງເງື່ອນໄຂອັນອຳນວຍໃຫ້ຕົນປະຕິບັດໜ້າທີ່ນຳພາຂອງພັກເປັນຢ່າງດີ, ບໍ່ໃຫ້ເຂົາຊູຊີບິບຮັດໃຫ້ຕົນເອງໃຊ້ໜ້າທີ່ຕໍ່າແໜ່ງເພື່ອກະທຳໃນສິ່ງທີ່ເປັນປະໂຫຍດໃຫ້ແກ່ເຂົາ ແລະຜົນກັບຜົນປະໂຫຍດລວມ, ຜົນກັບຄຸນສົມບັດສິນທຳປະຕິວັດ. ພາກຕົວຈິງຢູ່ປະ

ເທດເຮົາ ແລະປະເທດອ້າຍນ້ອງຈຳນວນໜຶ່ງຊື້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ເນື່ອງຈາກບໍ່ເອົາໃຈໃສ່ສຶກສາອົບຮົມລູກເມຍໄດ້ດີ. ສະນັ້ນ, ຈິ່ງເຮັດໃຫ້ອິດທິພົນຂອງຕົນຕົກຕໍ່າລົງ. ຄຳສຸພາສິດລາວເຮົາກ່າວວ່າ: “ແຫວນງາມຍ້ອນຫົວ ຜົວດີຍ້ອນເມຍ”, ໃນດ້ານອື່ນສຸພາສິດກໍກ່າວວ່າ: “ຟັງຄວາມເມຍເສຍພີ່ເສຍນ້ອງ ຟັງຄວາມທ້ອງເສຍເງິນເສຍຄຳ”⁽²⁾ . ສະນັ້ນ, ພວກເຮົາຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ບັນຫານີ້ເທົ່າທີ່ຄວນ.

ຕ້ອງມີສະຕິລະວັງຕົວ ແລະເດັດດຽວຕ້ານພະຍາດອາດຍາສິດ, ຫ່າງເຫີນມະຫາຊົນ, ຫ່າງເຫີນພຶດຕິກຳ ທີ່ສະແດງອອກພາຍໃຕ້ຮູບການຕ່າງໆ; ຕ້ອງອອກແຮງຮັກສາຄວາມສາມັກຄີຄືກັນກັບຮັກສາແກ້ວຕາຂອງຕົນ.

11. ກ່ຽວກັບການດັດແປງແບບແຜນເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານນຳພາຄວນເອົາໃຈໃສ່: ໜຶ່ງ; ຕ້ອງເສີມຂະຫຍາຍລັກສະນະນຳພາເປັນໝູ່ຄະນະເຊິດຊູລະບອບທຸກຄົນຮັບຜິດຊອບຕາມຫຼັກການລວມສູນປະຊາທິປະໄຕ; ສອງ; ຕ້ອງລົງຕິດແທດກັບພາກຕົວຈິງແລະອີງໃສ່ມະຫາຊົນ; ສາມ; ການແກ້ໄຂວຽກງານໃດໆກໍຕາມຕ້ອງມີຈຸດໝັກ, ຈຸດໃຈກາງ; ສີ່: ເພີ່ມທະວີວຽກງານກວດກາ. ຂະບວນວິວັດແຫ່ງການນຳພາ ແລະຊື້ນຳປະຕິບັດບໍ່ວ່າຈະຢູ່ຂັ້ນໃດ, ຂະແໜງການໃດ, ເວລາໃດກໍຕ້ອງຜ່ານ 6 ຂອດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: ໜຶ່ງ; ຕ້ອງເຊື່ອມຊຶມແນວທາງ, ຫັດສະນະ ແລະຈົນຕະນາການໃໝ່ຂອງພັກ; ສອງ; ຕ້ອງເຂົ້າໃຈແຈ້ງກ່ຽວກັບສະພາວະຄວາມເປັນຈິງທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງປະເທດເຮົາ; ສາມ; ຂອດວາງ

(1),(2) ໄກສອນ ພົມວິຫານ ຍົກສູງຄວາມຮັບຜິດຊອບການເມືອງ ແລະດັດແປງແບບແຜນວິທີເຮັດວຽກ 2008, ໜ້າ 11, 12.

ນະໂຍບາຍ; ສີ່; ກຳນົດນະໂຍບາຍ; ຫ້າ: ຂອດປະກາດໃຊ້ລະບອບ, ລະບຽບການຕ່າງໆ; ຫົກ: ຂອດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

ລັກສະນະພິເສດອັນສຳຄັນອັນໜຶ່ງຂອງຜູ້ນຳ ບໍ່ວ່າຢູ່ໃນຖານະຕຳແໜ່ງໃດ, ຢູ່ໃນຫົວໜ່ວຍໃດກໍຕ້ອງມີລັກສະນະຄາດຄະເນຕັດສິນບັນຫາ. “ຖ້າບໍ່ຮູ້ຕັດສິນບັນຫາແລ້ວດີແທ້ແມ່ນຢ່າເປັນຜູ້ນຳພາ”⁽¹⁾. ຢາກໃຫ້ການຕັດສິນຖືກຕ້ອງນັ້ນຈະຕ້ອງ: “ກຳແໜ້ນແນວທາງ, ແຜນນະໂຍບາຍ, ທັດສະນະຂອງພັກ; ກຳແໜ້ນສະພາບການຕົວຈິງໃນທຸກດ້ານໃຫ້ມີການກ່ຽວພັນເຖິງບັນຫາທີ່ຈະຕັດສິນນັ້ນ. ໝາຍຄວາມວ່າຈະຕ້ອງກຳແໜ້ນຂ່າວສານ”⁽²⁾.

III. ຄຸນຄ່າ ຂອງແນວຄິດໂກສອນ ພົມວິຫານ ກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງໃໝ່ ຕໍ່ກັບການກໍ່ສ້າງ-ບຳລຸງພະນັກງານ, ສັບຊ້ອນ, ຈັດວາງ ແລະນຳໃຊ້ພະນັກງານຄວນເສີມຂະຫຍາຍໃນຕໍ່ໜ້າ.

1. ຄຸນຄ່າຂອງແນວຄິດໂກສອນ ພົມວິຫານ ກ່ຽວກັບການກໍ່ສ້າງ-ບຳລຸງພະນັກງານ. ຜັນຂະຫຍາຍຄຸນຄ່າຂອງແນວຄິດໂກສອນ ພົມວິຫານ ກ່ຽວກັບການກໍ່ສ້າງ-ບຳລຸງພະນັກງານ ພັກປະຊາຊົນ ປະຕິວັດລາວກໍໄດ້ຄົ້ນຄວ້າກຳນົດເປັນທັດສະນະຊີ້ນຳ ໃນກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຂອງພັກແຕ່ລະຄັ້ງຢ່າງສະເໝີຕົ້ນສະເໝີປາຍ ແລະກໍຜັນຂະຫຍາຍເປັນນິຕິກຳຕ່າງໆ.

2. ຄຸນຄ່າຂອງແນວຄິດໂກສອນ ພົມວິຫານ ກ່ຽວກັບການສັບຊ້ອນ, ຈັດວາງ ແລະນຳໃຊ້ພະນັກງານ. ປັບປຸງກົນໄກ ແລະລະບຽບການກວດກາ, ຕີລາຄາພະນັກງານໃຫ້ສົມບູນຍິ່ງຂຶ້ນ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ການເລືອກເຟັ້ນ, ສັບຊ້ອນ, ຈັດວາງ ແລະນຳໃຊ້ພະນັກງານເປັນ

ໄປຢ່າງຖືກຕ້ອງທັງເສີມຂະຫຍາຍໄດ້ດ້ານຕັ້ງໜ້າກໍຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານແຕ່ລະຄົນ; ປະຕິບັດລະບອບເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະສັບປ່ຽນບ່ອນປະຈຳການ, ລະບອບຄວບຕຳແໜ່ງ, ອອກລະບຽບການກວດສອບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ ແລະທາບທາມທາງສຽງຕໍ່ພະນັກງານຫຼັກແຫຼ່ງຕິດພັນກັບການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ຫຼື ປົດຕຳແໜ່ງ.

ສະຫຼຸບລວມ, ແນວຄິດໂກສອນ ພົມວິຫານແມ່ນລະບົບແນວຄິດ, ທິດສະດີປະຕິວັດ ແລະວິທະຍາສາດຂອງພັກເຮົາ, ເຊິ່ງໄດ້ສະຫຼຸບ ແລະຖອດຖອນຈາກພຶດຕິກຳແຫ່ງການປະຕິວັດຂອງປະເທດເຮົາ; ແມ່ນສະຕິປັນຍາລວມໝູ່ຄະນະໃນການໝູນໃຊ້ລັດທິມາກ-ເລນິນຢ່າງປະດິດສ້າງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບຈຸດພິເສດ, ເງື່ອນໄຂຕົວຈິງຂອງການປະຕິວັດປະເທດເຮົາ. ຄຸນຄ່າ ຂອງແນວຄິດໂກສອນ ພົມວິຫານ ກ່ຽວກັບການກໍ່ສ້າງ-ບຳລຸງພະນັກງານ, ສັບຊ້ອນ, ຈັດວາງ ແລະນຳໃຊ້ພະນັກງານກໍເຫັນວ່າມີຫຼາຍບັນຫາທີ່ສຳຄັນທັງເປັນອັນລວມ ແລະອັນລະອຽດຕົວຈິງປະກອບເປັນຄັງສາງທິດສະດີກ່ຽວກັບວຽກງານກໍ່ສ້າງພັກ-ພະນັກງານທີ່ພວກເຮົາຄວນໄດ້ຄົ້ນຄວ້າ ແລະເສີມຂະຫຍາຍເຂົ້າສູ່ຊີວິດຕົວຈິງ ເພື່ອມີພະນັກງານພຽງພໍທາງດ້ານຈຳນວນ ແລະຄຸນນະພາບຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການໜ້າທີ່ການເມືອງໃນພາລະກິດປ່ຽນແປງໃໝ່ຮອບດ້ານ ແລະມີຫຼັກການຂອງພັກນຳເອົາຄວາມຢູ່ດີກິນດີມາໃຫ້ປະຊາຊົນລາວບັນດາເຜົ່າ.

(1),(2) ໂກສອນ ພົມວິຫານ ຍົກສູງຄວາມຮັບຜິດຊອບການເມືອງ ແລະດັດແປງແບບແຜນວິທີເຮັດວຽກ ປີ 2008, ໜ້າ 93, 95.