



HRJ

วารสารทรัพยากรบุคคล

HUMAN RESOURCES JOURNAL 1

ปีที่ ๑ ฉบับปฐมฤกษ์ เดือนเมษายน ๒๕๕๗



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



พระบรมราโชวาท
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๕๗

ข้าราชการไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ระดับไหน มีหน้าที่อย่างไร
ล้วนแต่มีส่วนสำคัญอยู่ในงานของแผ่นดินทั้งสิ้น.
ทุกคนจึงต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถ
ด้วยอุทิศตน ด้วยความเข้มแข็งเสียสละ
และระมัดระวังให้การทุกอย่างในหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องเที่ยงตรง
ด้วยความระสีกรู้ตัวอยู่เสมอว่า
การปฏิบัติตัวปฏิบัติงานของตน มีผลเกี่ยวเนื่องถึงสุขทุกข์ของประชาชน
ตลอดจนความเจริญขึ้นหรือเสื่อมลงของประเทศชาติ.

วังไกลกังวล

วันที่ ๒๕ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๗





วารสาร HR

ปีที่ ๑ ฉบับปฐมฤกษ์ เดือนเมษายน ๒๕๕๗

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสารานุก

บรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

กองบรรณาธิการ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิ้มปวยออม

นายวิรัตน์ ภูมालัย

นางเพทาย เรือนเรื่อ

นายอำพล ไทรสังฆเฉลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายจักรพรรดิ อัครมะหะเวหน

นายนิธิทัศน์ องค์กรวิชัย

นายวินัย แยมวงษ์

นายปิณฑร นาควัชรชัย

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๑,๓๑๑๘

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

สำนักบริหารงานกลาง

โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐

ต่อ ๓๑๑๓

สำนักพัฒนาบุคลากร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นายสุวิจักขณ์ นาควัชรชัย เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ อธิบดีรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค อธิบดีรองเลขาธิการ ก.พ.
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ อธิบดีรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกฎระเบียบใหม่ ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
- เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารความเคลื่อนไหวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- เพื่อเป็นสื่อกลางให้บุคลากรเกิดการสื่อสารร่วมกันและสร้างทัศนคติที่ดี
- เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ
- เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สารบัญ

๕	ข่าวเด่นประเด็น HR	๑๘	ข้อคิดข้อแนะ
๘	โต๊ะรับแขก	๒๐	นานาสาระ
๑๔	กฎ กติกาที่ควรรู้	๒๔	ถามมาตอบไป
๑๗	หากรู้สึกรังเกียจ ความผิดไม่เกิด	๒๗	ประมวลภาพ HR

บทบรรณาธิการ

ปีที่ ๑ ฉบับปฐมฤกษ์ เดือนเมษายน ๒๕๕๗

วารสาร HR ฉบับปฐมฤกษ์ขออัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือนปีพุทธศักราช ๒๕๕๗ เพื่อให้ผู้อ่านทุกท่านได้น้อมนำพระบรมราโชวาทมาใช้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติราชการต่อไป

วารสาร HR จัดทำขึ้น โดยมุ่งหวังให้เป็นช่องทางในการสื่อสารความเคลื่อนไหวและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบใหม่ๆ เผยแพร่ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงสร้างความเข้มแข็งและเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเนื้อหาของวารสาร HR ฉบับนี้ มีเรื่องราวต่าง ๆ ที่น่าสนใจมานำเสนอ เริ่มจากความเคลื่อนไหวและกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในคอลัมน์ **ข่าวเด่นประเด็น HR สำหรับคอลัมน์ โต้รับแขก** เป็นบทสัมภาษณ์เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ได้ให้มุมมองการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต และการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ นอกจากนี้คอลัมน์ **นานาสาระ** ได้รับเกียรติจาก **คุณชาญวิทย์ ไกรฤกษ์** อดีตรองเลขาธิการ ก.พ. ที่ได้เขียนบทความเรื่อง **“การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในทศวรรษหน้า...จะไปทางไหนดี”** โดยนำเสนอเกี่ยวกับสิ่งท้าทายของราชการไทยในปัจจุบัน และแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในอนาคตที่ต้องเร่งดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นการสร้าง ความเข้มแข็งด้านคุณธรรม

จริยธรรม การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถทำงานเพื่อประเทศชาติได้อย่างมีศักดิ์ศรี ส่วนคอลัมน์ **กฎ กติกาที่ควรรู้** เรื่อง **“การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ”** ให้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของกฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ พร้อมกรณีตัวอย่างที่ชวนติดตามในฉบับต่อไป

นอกจากนี้ ยังมีคอลัมน์ประจำที่น่าสนใจอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น **ข้อคิดข้อแนะ** เรื่อง **“ทศพิธราชธรรม”** ที่สามารถนำมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานได้ผลคนเป็นสุข หากรู้สึกรู้สึกความผิดไม่เกิด เรื่อง **“การละทิ้งหน้าที่ราชการ”** ซึ่งเป็นเรื่องใกล้ตัวที่ทุกคนควรทำความเข้าใจ และ **ถามมาตอบไป** เรื่อง **“การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส : ตาม ว ๙/๒๕๕๗”** ที่ให้ความเข้าใจเกี่ยวกับมติ ก.ร. ที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานไม่น้อยกว่า ๙ ปี ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นระดับอาวุโสในตำแหน่งที่ครองอยู่ได้ ซึ่งถือเป็นเส้นทางก้าวหน้าเพิ่มเติมของผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

สุดท้ายนี้ คณะผู้จัดทำหวังว่าผู้อ่านทุกท่านจะได้รับประโยชน์จากวารสาร HR และหากท่านใดมีข้อสงสัยที่ต้องการสอบถาม หรือมีข้อเสนอแนะในด้าน HR ประการใด โปรดอย่าได้รือร้อ กองบรรณาธิการยินดีและเต็มใจที่จะเป็นสื่อกลางในการให้บริการท่านต่อไป

บรรณาธิการ

เมษายน ๒๕๕๗

ข่าวเด่นประเด็น HR

สิบลอก อริคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการ ก.ร.



ข่าวเด่นประเด็น HR มีข่าวสารด้าน HR ที่น่าสนใจมาประชาสัมพันธ์ให้ท่านผู้อ่านได้รับทราบ ดังนี้

ผลการพิจารณาของ ก.ร. ในเรื่องสำคัญที่ผ่านมา เรื่องแรก การเลื่อนข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส (ตาม ว ๙/๒๕๕๗) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานไม่น้อยกว่า ๙ ปี และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กำหนด โดยขอรับการประเมินเป็นระดับอาวุโสในตำแหน่งของตนเองได้ ซึ่งรายละเอียดของเรื่องนี้ อยู่ในคอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” ของวารสาร HR ฉบับนี้ นอกจากนี้ สำนักบริหารงานกลางได้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิขอรับการประเมินไปแล้ว จึงขอให้ท่านที่มีคุณสมบัติตรวจสอบรายชื่อและเตรียมตัวเข้ารับ

การประเมิน ในเร็ววันนี้ด้วย

เรื่องต่อมา ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบมาตรฐานความโปร่งใสและแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบตัวชี้วัดตามโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานความโปร่งใสประกอบด้วย ๔ มิติ ได้แก่ มิติด้านนโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่มของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการสร้างความโปร่งใส มิติด้านการเปิดเผยการมีระบบตรวจสอบภายในและการมีส่วนร่วม มิติด้านการใช้



คุณยพินิจ และมิติด้านการรับเรื่องร้องเรียน โดยมีตัวชี้วัดในแต่ละมิติ รวม ๑๕ ตัวชี้วัด ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น ๆ

กิจกรรมด้าน HR ที่ดำเนินการในเดือน กุมภาพันธ์ และ มีนาคม ๒๕๕๗ มีดังนี้

๑. “โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” เมื่อวันอังคารที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ซึ่งได้รับเกียรติจากนายสุวิจักขณ์ นาควัชระชัย เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานเปิดการสัมมนา และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคิริยานุโยค อติตรองเลขาธิการ ก.พ. และผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ร. ประเมินฯ และนายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ อติตรองเลขาธิการ ก.พ. มาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใส แนวทางดำเนินการของส่วนราชการ จึงนับเป็นโอกาสอันดีที่ข้าราชการจากหน่วยงานต่าง ๆ จะได้นำความรู้ไปปรับใช้ในการจัดทำระบบการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทาง

ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถยึดเป็นหลักในการดำเนินการ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการ และเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด

๒. “โครงการการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมทางการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างผู้บริหารและข้าราชการหน่วยงานสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ ๒๕๕๗” เมื่อวันพุธที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๗ โดยภาคเช้ามีการอภิปราย เรื่อง “แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล” โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ คือ นายสีมา สีมานันท์ ก.ร.และ อ.ก.ร. และนายพงษ์อาจ ตรีกิจวัฒนากุล รองเลขาธิการ ก.พ.ร. ซึ่งเป็น อ.ก.ร. มาร่วมอภิปราย ส่วนภาคบ่ายเป็นการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้าน HR ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เกี่ยวกับแนวทางการมอบอำนาจด้าน HR ซึ่งการจัดโครงการครั้งนี้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ “ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กรโดยกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ” ซึ่งถือเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและ



ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนความเห็นด้าน HR โดยผลการสัมมนาจะได้นำไปพิจารณาแนวทางการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบด้าน HR ต่อไป

๓. “โครงการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ” เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๗ โดย นายรินทร์ สุตตะบุตร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาบุคลากร มาบรรยายให้ความรู้แก่ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงานและหัวหน้าสำนักงานรัฐสภาประจำจังหวัด เพื่อนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรื่องสุดท้าย ขอแสดงความยินดีกับเพื่อนข้าราชการและลูกจ้างประจำทุกท่านที่ได้รับเงินรางวัลประจำปีตามโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ หลังจากเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะเลขานุการ ก.ร. ได้แจ้งไปยังเลขาธิการ

คณะรัฐมนตรีเพื่อรับทราบแนวทางการจัดสรรและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีดังกล่าว และสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือแจ้งว่า คณะรัฐมนตรีได้รับทราบเรื่อง เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗ ส่งผลให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถจ่ายเงินรางวัลให้กับเพื่อนข้าราชการและลูกจ้างประจำได้ ในช่วงบ่ายของวันศุกร์ที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๗ ขอแสดงความยินดี และขอให้มีความสุขกับการ Shopping นะครับ

สำหรับเงินรางวัล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ปรับสัดส่วนวงเงินรางวัลของผู้บริหารจากเดิมได้รับร้อยละ ๔๐ ผู้ปฏิบัติได้รับร้อยละ ๖๐ มาขอรับเพียงร้อยละ ๓๐ และปรับเพิ่มให้ผู้ปฏิบัติเป็นร้อยละ ๗๐ ซึ่งผู้บริหารยินดีเสียสละให้กับผู้ปฏิบัติที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ เพิ่มเต็มร้อยละ ๑๐ เพราะเห็นว่าเป็นบุคลากรสำคัญที่ร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร และเป็นการให้ความสำคัญและสร้างขวัญกำลังใจได้เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณท่านผู้บริหารทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วยครับ

โต๊ะรับแขก

นายวินัย แยมวงษ์
ผู้จัดการปฏิบัติการ สำนักบริหารกลาง



สำหรับมุมโต๊ะรับแขกของวารสาร HR ฉบับปฐมฤกษ์ ได้รับเกียรติจากนายสุวิจักขณ์ นาควัชรชัย เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มาพูดคุยถึงนโยบาย แนวทาง และผลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านในช่วงที่เข้ามารับตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ถึงปัจจุบัน ตลอดจนมุมมองการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

Q : ท่านมีนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักงานเลขาธิการ

สภาผู้แทนราษฎรอย่างไรบ้าง

A : เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นกลไกสำคัญต่อการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติ โดยจะต้องสนับสนุนการทำงานให้กับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา รวมถึงอดีตรัฐสภา และโดยที่ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของสำนักงานฯ ประการหนึ่งคือ “สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ” ดังนั้น ข้าราชการของเราจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพทั้งด้านการจัดการประชุม ด้านวิชาการ ด้านการให้บริการ ที่จะสนับสนุนงานประชุมสภาผู้แทน

ราษฎร งานประชมุร่วมกันของรัฐสภา และงานประชุม คณะกรรมาธิการต่าง ๆ ที่เป็นภารกิจหลักของ สำนักงานฯ ได้อย่างเป็นมืออาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในการสนับสนุน การตราพระราชบัญญัติ จะต้องได้รับการยอมรับ ได้รับความไว้วางใจจากลูกค้าของเรา คือ สมาชิกรัฐสภา ทั้งเรื่องการให้ความเห็นเกี่ยวกับการร่างกฎหมาย การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย การปรับปรุงกฎหมาย หรือแม้กระทั่งการยกเลิกกฎหมาย รวมถึงได้รับการยอมรับ ในฐานะที่เป็นเลขานุการในการพิจารณาร่างกฎหมาย ซึ่งเราจะต้องเป็นมืออาชีพในเรื่องการตรากฎหมาย ทุกเรื่อง และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น กฎหมาย เกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจ กฎหมายเกี่ยวกับด้านสังคม นอกจากความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนการตรา กฎหมายแล้ว เรายังต้องมีความเป็นมืออาชีพใน ด้านการให้บริการในภารกิจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการ ให้บริการสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือแม้กระทั่ง อดีตสมาชิกรัฐสภาซึ่งเรายังต้องดูแลเรื่องสวัสดิการ เนื่องจากปัจจุบันมีกองทุนเพื่อช่วยเหลืออดีตสมาชิก รัฐสภาที่เจ็บป่วยทุพพลภาพเสียชีวิต

Q : ท่านมีมุมมองต่อระบบราชการ ของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นอย่างไร

A : ผมคิดว่าระบบราชการไทยในปัจจุบัน เป็นปัญหาอย่างยิ่ง ขณะที่ฝ่ายบริหารมีข้าราชการ อยู่ประมาณ ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน แต่ฝ่ายนิติบัญญัติของเราทั้งสองสำนักงาน คือ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวม แล้วมีข้าราชการประมาณ ๔,๐๐๐ คน ซึ่งเปรียบเทียบ จำนวนกันไม่ได้เลย ฝ่ายบริหารมีบุคลากรมากกว่าเรา ทั้งที่การทำงานของฝ่ายบริหารจะต้องนำนโยบายจาก รัฐสภาและต้องของบประมาณไปบริหารประเทศ ในขณะที่เราต้องเป็นกลไกให้ฝ่ายนิติบัญญัติ ในการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร และ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

แต่ถ้าพูดถึงเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผมเห็นว่าระบบราชการของฝ่ายบริหารในปัจจุบัน ค่อนข้างมีปัญหา เนื่องจากระบบไม่เอื้อให้คนได้แสดงฝีมืออย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นข้อจำกัดของฝ่ายบริหาร เมื่อ เปรียบเทียบกับข้าราชการฝ่ายนิติบัญญัติแล้ว จะเห็นว่า ทุกตำแหน่งไปถึงระดับเชี่ยวชาญได้โดยไม่ต้องไป แแยงใครซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการรัฐสภา ของเราได้แสดงฝีมืออย่างเต็มที่ในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความเจริญก้าวหน้าได้ถ้ามีความสามารถ โดยเอา หลักความรู้ความสามารถเป็นหลักในการทำงาน แต่ ฝ่ายบริหาร เนื่องจากเส้นทางก้าวหน้าของเขาไม่เปิดกว้าง เหมือนฝ่ายนิติบัญญัติ ฉะนั้นระบบราชการของฝ่ายบริหาร จึงมีปัญหามากกว่าของเรา เพราะว่าถึงจุดหนึ่งเขาก็เกิด ความท้อถอยที่ตำแหน่งว่างไม่พอกับทางก้าวหน้า ของเขา ถ้าเอาหลักของฝ่ายนิติบัญญัติมาใช้ เปิดโอกาส ให้ทุกคนแสดงฝีมือได้อย่างเต็มที่ คือ มีความสามารถจริง ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีผลงานเป็นที่ ประจักษ์ สร้างทางก้าวหน้าให้เขาไปถึงระดับเชี่ยวชาญ ได้โดยไม่ต้องไปแยงใคร เป็นการลดปัญหาการวิ่งเต้น โยกย้ายในตำแหน่งสำคัญ ๆ เพราะฉะนั้นเขาจะไปถึง เชี่ยวชาญหรือไม่เป็นเรื่องของตัวเองที่จะแสดงฝีมือ ให้เป็นที่ประจักษ์ การจะเข้าสู่ตำแหน่งได้จะต้อง มีการประเมิน ถ้าใช้หลักนี้ไปแก้ไขระบบราชการ ของฝ่ายบริหารก็จะเป็นประโยชน์กับประเทศชาติและ ประชาชนอย่างยิ่ง

Q : ตั้งแต่ท่านเข้ามารับตำแหน่ง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเรื่องใดที่ท่านภูมิใจมากที่สุด โดยที่ท่านผลักดันหรือมีส่วนร่วมทำให้เกิดขึ้นใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและในรัฐสภา ของเรา

A : การจัดตั้งสำนักงานรัฐสภาประจำ จังหวัดเป็นงานที่ผมภาคภูมิใจมากที่สุด โดย กร.อนุมัติ ให้เราจัดตั้งสำนักงานรัฐสภาประจำจังหวัด สำหรับนำร่อง ๖ จังหวัด ได้แก่ สำนักงานรัฐสภา

ขอนแก่น สำนักงานรัฐสภาชลบุรี สำนักงานรัฐสภา เชียงราย สำนักงานรัฐสภาพระนครศรีอยุธยา สำนักงานรัฐสภาสุราษฎร์ธานี และสำนักงานรัฐสภา อุบลราชธานี ซึ่งจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนการทำงานของฝ่าย นิติบัญญัติ ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือ สมาชิกวุฒิสภา แม้แต่กรรมการทั้งสองสภา เรื่องนี้ ถือว่าเป็นมิติใหม่ของฝ่ายนิติบัญญัติที่มีกลไก ไปทำงานในพื้นที่ในท้องถิ่นได้เข้าถึงประชาชน และ ประชาชนได้เข้าถึงสภา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการตรากฎหมาย ประชาชนมีสิทธิเข้าชื่อเสนอกฎหมายได้ ไม่ว่าจะเป็น เรื่องความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งเรา จะรับปัญหาของชาวบ้าน โดยส่งปัญหาเหล่านั้น ไปให้หน่วยงานที่รับผิดชอบแก้ไข ในลักษณะการ ร่วมด้วยช่วยกันเพื่อแก้ปัญหาทุกซักร้อนของชาวบ้าน อีกประการหนึ่งคือ ทำให้ชาวบ้านในท้องถิ่นได้รู้จักว่า ฝ่ายนิติบัญญัติมีใครบ้าง มีอำนาจหน้าที่อย่างไร โดยมี โครงการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยให้พ่อแม่พี่น้อง ในท้องถิ่นได้รับรู้รับทราบและได้เข้าใจถึงอุดมการณ์ ประชาธิปไตยอย่างถูกต้อง ถ้าเขารู้สิทธิและหน้าที่ ประเทศชาติของเราก็จะมีความมั่นคง มีการอยู่ ร่วมกันอย่างสันติสุข รู้ผิดรู้ชอบอะไรควรทำหรือไม่ ควรทำ อะไรคือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น อะไร ที่เป็นประโยชน์ส่วนตน ก็ต้องระมัดระวังพอ สมควรในการที่จะทำอะไรออกมา ซึ่งอันนี้เป็นสิ่ง สำคัญอย่างยิ่ง และในปีนี้มีโครงการที่จะต่อยอดเพิ่ม สำนักงานรัฐสภาประจำจังหวัดขึ้นอีก ๖ จังหวัด คือ ภาคเหนือจังหวัดพิษณุโลก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสกลนครและจังหวัดนครราชสีมา ภาคกลาง จังหวัดสระบุรี ภาคใต้จังหวัดภูเก็ต สำหรับภาคตะวันออก จังหวัดฉะเชิงเทรา คิดว่าจะเป็นการต่อยอด สำนักงานรัฐสภาประจำจังหวัด ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่เรา มีกลไกของฝ่ายนิติบัญญัติไปอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วภูมิภาคของประเทศไทย

Q : การบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องใด ที่ท่านจะผลักดันหรือพยายามให้เกิดขึ้นในอนาคต

A : การบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่าย นิติบัญญัติ ผมอยากให้ข้าราชการของเราทำงาน ได้อย่างเป็นมืออาชีพ โดยเปิดโอกาสข้าราชการ ได้เข้าไปทำงานให้กับคณะกรรมการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่ง วิธีการนี้จะทำให้เขาทราบว่าการบริหารประเทศทำกัน อย่างไร โครงสร้างการบริหารประเทศเป็นอย่างไร การ ติดตามตรวจสอบเพื่อให้ข้อมูลแก่สมาชิกสภาผู้แทน ราษฎร หรือกรรมการ ในการตรวจสอบการบริหาร งานของฝ่ายบริหารก็จะประสบผลสัมฤทธิ์ที่เกิดความ คุ่มค่าว่ารัฐบาลที่ของงบประมาณไปบริหารประเทศ เราก็มีกลไกของเราไปช่วยเก็บข้อมูลว่ารัฐบาลเอาเงิน ไปใช้อย่างคุ้มค่าหรือไม่ อยากให้ข้าราชการของ สภาเป็นมือหนึ่งของประเทศ ได้รับการยอมรับจาก ทุกส่วนราชการ ต่อไปนี้จะทำอะไร มีข้าราชการสภา เป็นกลไกให้ฝ่ายนิติบัญญัติได้ตรวจสอบการทำงานของ ฝ่ายบริหารให้กับฝ่ายนิติบัญญัติเพื่อให้เกิดความคุ่มค่า ในการใช้จ่ายงบประมาณของฝ่ายบริหาร ผมอยากเห็น อย่างนั้นจริง ๆ ครับ

Q : ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ท่านคิดว่าบุคลากรของสำนักงานฯ ควรเตรียมตัวอย่างไร เพื่อเป็นการเตรียม ความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

A : ควรเตรียมตัวเรื่องภาษา ผมอยาก จะพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการ ให้สามารถพูดภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษา ราชการประจำประชาคมอาเซียนได้อย่างน้อยหนึ่ง ภาษาเป็นภาษาที่ ๒ โดยให้สามารถพูด อ่านออก เขียนได้ ซึ่งได้มีโครงการพัฒนาข้าราชการในเรื่อง ภาษาอังกฤษไปแล้ว นอกจากนี้ อยากจะให้บุคลากร สามารถพูดภาษาของประเทศสมาชิกในประชาคม อาเซียนได้ เป็นภาษาที่ ๓ ซึ่งก็แล้วแต่ว่าเขาสงใจอยาก เรียนภาษาใด เพราะเรามีทั้งหมด ๑๐ ประเทศด้วยกัน



สำหรับภาษาจีนก็เป็นภาษาที่สำคัญที่ผมอยากให้บุคลากรของเราพูดภาษาจีนได้ด้วย เพราะว่าสาธารณรัฐประชาชนจีนก็เป็นอาเซียน+๓ ที่เราจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กันและคนจีนมีอยู่ทั่วโลกประมาณ ๒,๐๐๐ ล้านคน ส่วนผมก็ไม่ต้องเรียนแล้ว ภาษาลาวพอจะฟังรู้เรื่อง นั่นก็ได้อีกภาษาหนึ่งแล้ว ก็อยากจะเห็นข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของเรามีความรู้ในเรื่องภาษาเพื่อที่จะไปมาหาสู่กัน เพราะว่าการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีทั้งในเรื่องของเศรษฐกิจ การค้าขาย การลงทุนร่วมกัน เรื่องสังคม และการเมือง ซึ่งรวมเป็น ๓ เสาหลักอาเซียน

Q : ขอย้อนกลับมาคุยเรื่องใกล้ตัวสักนิด คือ การจัดสรรสวัสดิการที่ท่านจะผลักดันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของสำนักงานฯ ในอนาคต

A : เป็นเรื่องการสร้างความผาสุกให้กับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็น

ยุทธศาสตร์หนึ่งของสำนักงานฯ ขณะนี้ในเรื่องของความก้าวหน้ามีเพียบพร้อมแล้ว ที่กำลังผลักดันให้เกิดขึ้นอยู่ เช่น การแก้ไขกฎระเบียบว่าด้วยการย้ายโดยเปิดโอกาสให้คนหนุ่มสาวมีโอกาสได้แสดงฝีมือ ซึ่งตามกฎระเบียบสำหรับตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานจะต้องเป็นเชี่ยวชาญเท่านั้นถึงจะมีสิทธิ แต่ตอนนี้ ผมนำเสนอผ่านคณะกรรมการพิจารณาร่างอนุบัญญัติที่เสนอต่อ ก.ร. ว่าควรจะต้องปรับเปลี่ยนเรื่องนี้ จากเดิมตั้งแต่ระบบซี การเป็น ผบ.กลุ่มงานเคยได้สิทธิเริ่มตั้งแต่ซี ๖ ถึงซี ๙ ก็ดำรงตำแหน่งได้ ซี ๖ เป็นก็ได้ ซี ๗ เป็นก็ได้ ซี ๘ เป็นก็ได้ หรือซี ๙ เป็นก็ได้ แต่เมื่อออกกฎว่าด้วยการโอน การย้าย ออกมา ไปกำหนดว่าให้เฉพาะเชี่ยวชาญ (เทียบเท่ากับ ซี ๙) เท่านั้นจึงจะมีสิทธิสมัครรับคัดเลือกเป็น ผบ. กลุ่มงานได้ แต่ ณ วันนี้ผมก็ได้นำเสนอและได้ไปหารือกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาแล้ว ก็เห็นพ้องต้องกันว่าควรที่จะเพิ่มเพดานให้ผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษมีโอกาสได้



สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็น ผบ. กลุ่มงานได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจสร้างทางก้าวหน้าไว้ให้เขา เพื่อกระตุ้นให้เขามีความขยันขันแข็งในการทำงาน และ เปิดโอกาสให้เขาแสดงฝีมือออกมาได้อย่างเต็มที่ หาก ไปลือกันว่าอย่างนั้นมันก็เท่ากับว่าเป็นการถดถอยไป ทำให้ มีการเฉื่อยชาลง ผมก็ขอยกเลิกกติกานี้ออกไปเสีย โดยเฉพาะการตั้ง ผบ. กลุ่มงาน คือ ปรับลงมาเป็นระดับ ข้าราชการพิเศษขึ้นไปมีสิทธิได้รับการคัดเลือกเป็น ผบ. กลุ่มงาน

อีกประการหนึ่งก็เรื่องของ การเป็นผู้อำนวยการ สำนัก คล้าย ๆ กับผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน ซึ่งกฎกำหนด ให้ผู้มีตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเท่านั้นมีสิทธิสมัคร ได้ รับการคัดเลือกเป็นผู้อำนวยการสำนัก เรื่องแบบนี้ สร้างความรู้สึกที่ไม่ดีกับข้าราชการระดับ ๘ ซึ่งก่อน หน้านั้นเขาก็มีสิทธิได้รับการคัดเลือกเป็นผู้อำนวยการ สำนักได้ ทำให้เขารู้สึกว่าไม่เป็นธรรมกับเขา นะครับ ก็เลยขอแก้กฎนี้ไปอีก ๑ ข้อ ว่าการจะแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการ

สำนักนั้น ผู้มีสิทธิที่จะได้รับการคัดเลือกมาจากตำแหน่ง ข้าราชการพิเศษขึ้นไป ไม่ว่าจะเป็น ผบ. กลุ่มงาน หรือ เคยเป็น ผบ. กลุ่มงาน รวมถึงเชี่ยวชาญที่เคยเป็น ผบ. หรือเป็นอยู่ ก็มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็น ผู้อำนวยการสำนักได้ นี่คือการผลักดันที่จะให้เกิดขึ้นนะครับ

Q : ตั้งแต่ที่เข้ามารับตำแหน่ง ท่านได้ผลักดัน นโยบายต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นแล้วเป็นประโยชน์กับ ข้าราชการจำนวนมากโดยเฉพาะการเพิ่มตำแหน่งและ ความก้าวหน้าโดยเป็นระดับสูงขึ้นกว่าเชี่ยวชาญ

A : ใช่ เมื่อก่อนมีเยอะกว่านี้มากเลย แต่ ผลักดันได้แค่นี้ก็ดีใจแล้ว คือ มีปรับเพิ่มตำแหน่งสำหรับ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็น ๘ คน ระดับ ทรงคุณวุฒิ ระดับ ๑๑ จำนวน ๓ อัตรา และระดับ ๑๐ อีกจำนวน ๗ อัตรา อย่างนี้เป็นต้น นอกจากนี้ สิ่งที่เราผลักดันและเกิดขึ้นในปัจจุบันแล้ว ก็มีเรื่องการ จัด ตั้งสำนักงบประมาณของรัฐบาล กลุ่มงานประธาน รัฐบาล กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตำแหน่ง

ผู้ตรวจราชการซึ่งเป็นเรื่องนำยินดีกับเพื่อนข้าราชการที่มีทางก้าวหน้าเพิ่มขึ้นอีก ๖ อัตรา นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ดูแลปัญหาการเจ็บไข้ได้ป่วยในเบื้องต้นให้แก่บุคลากรของเรา รวมถึงบุคคลในวงงานสภา ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษาผู้ชำนาญการ นักวิชาการ ให้พวกเขาได้รับการดูแลอย่างทันท่วงทีก่อนที่จะส่งไปยังโรงพยาบาลต่อไป เพื่อที่จะดูแลชีวิตเขาให้รอดจากการเจ็บป่วยได้ทันต่อสถานการณ์ อีกแนวคิดหนึ่งที่ยากผลักดัน คือ แผนกทันตกรรม เพื่อมาดูแลสุขภาพฟันของเพื่อนข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของเรา เพราะว่าเรื่องฟันเป็นเรื่องสำคัญมาก ฟันเป็นจุดที่ใกล้หัวใจที่สุดเชื้อโรคเข้าไปถึงหัวใจได้ง่ายที่สุด ถ้าฟันเราดีเสียอย่างมีการรักษาสุขภาพฟันที่ดีแล้วปัญหาโรคภัยอื่น ๆ ก็จะมีน้อยลง สุดท้ายแล้วบุคลากรของเราก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งร่างกายแข็งแรงและจิตใจที่เข้มแข็งเพื่อที่จะทำงานให้กับประเทศชาติได้อย่างเต็มที่ แล้วเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนแก่ส่วนรวมต่อไป

Q : สำหรับคำถามสุดท้าย เนื่องจากเป็นโอกาสอันดีที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะมีวารสาร HR เพื่อสื่อสารข่าวความเคลื่อนไหว และความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ชาวสภา ท่านมีข้อเสนอหรือมุมมองในการจัดทำวารสารฉบับนี้อย่างไร แล้วในความคิดของท่านต้องการให้วารสารฉบับนี้เป็นอย่างไร ตลอดจนท่านคาดหวังสิ่งใดจากวารสาร HR

A : เป็นสิ่งที่ดีนะครับที่เราจะมีวารสาร HR ขึ้นมา อย่างน้อยก็เป็นสื่อหรือเป็นช่องทางหนึ่งที่จะทำความเข้าใจกับข้าราชการทุกระดับไม่ว่าเป็นระดับปฏิบัติการหรือทั่วไปหรือเชี่ยวชาญหรือแม้แต่ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ผู้อำนวยการสำนัก รวมทั้งพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำให้เขาได้รับรู้ ให้เขาได้เข้าใจ กฎกติกาใหม่ซึ่งเราเพิ่งแก้ไขกฎหมายของเราเข้าสู่ระบบแห่ง หลาย ๆ คนยังไม่เข้าใจ ที่เป็นปัญหาอยู่ทุกวันนี้ ถ้ามีสื่ออย่างวารสาร HR ก็จะเป็นการช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎกติกาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อพวกเขา ให้เขามีความรู้ รู้จักวางแผนชีวิต เตรียมตัว และพัฒนาตัวเองให้มีโอกาสก้าวหน้า อาจจะไม่ได้เป็นเลขาธิการทุกคน แต่อาจจะเป็นได้ถึง ซี ๑๑ ทุกคน อย่างนี้เป็นต้น ก็เป็นสิ่งที่ดีนะครับ

สุดท้าย ผมคาดหวังว่า วารสาร HR จะเป็นช่องทางที่จะรับรู้ปัญหาของเพื่อนร่วมงานของเราในระดับปฏิบัติการหรือปฏิบัติงานทุกระดับ แล้วก็นำปัญหามาแก้ไขให้เขา ในเรื่องช่องทางก้าวหน้า เรื่องตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ อย่างนี้เป็นต้น และจริง ๆ แล้วการออกเป็นวารสารนี้ ก็เป็นลายลักษณ์อักษรยืนยันว่าสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลมันจะมีเอกสารให้สืบค้นได้จากวารสาร HR เหล่านี้ ก็เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กฎ กติกาที่ควรรู้

นายนิวัฒน์ งามวิสัย
นิตกรชำนาญการ สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับ และ ก.ร. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job Specification) และจัดตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ ทำให้ระบบการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญเปลี่ยนจาก “การจำแนกตำแหน่งที่มีระดับร่วมหรือ Common Level หรือ C เป็นแกนกลาง” มาเป็น “การจำแนกตำแหน่งที่แบ่งตำแหน่งออกเป็นหลายประเภท หรือ Multi Classification Scheme” โดยแบ่งประเภทตำแหน่งเป็น ๔ ประเภท คือ ตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป โดยแยกบัญชีเงินเดือนแต่ละประเภทตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ

หลังจากที่มีการปรับเปลี่ยนระบบการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญแล้ว ก.ร. ได้กำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับระบบการกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยกฎเกณฑ์ที่สำคัญเรื่องหนึ่ง ได้แก่ กฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ และหลักเกณฑ์ซึ่งออกตามความในกฎ ก.ร. ฉบับดังกล่าว

ในฉบับนี้ จะขอกล่าวถึงหลักการและสรุปสาระสำคัญของกฎ ก.ร. เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ

หลักการ

๑. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะงาน ประโยชน์ของทางราชการ ๑๔

ตลอดจนศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม

๒. ผู้ได้รับแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job Specification) ได้รับเงินเดือนและมีคุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

๓. การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ต้องได้รับความยินยอมจากผู้นั้น นอกจากนี้ ก.ร. อาจกำหนดให้ตำแหน่งประเภทและระดับใดจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่้ายหรือโอนได้ (ปัจจุบัน ก.ร. ยังมิได้กำหนดเพิ่มเติม)

ความหมาย

คำว่า “ย้าย” และ “โอน” มีความหมายทำนองเดียวกันในแง่การแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง แต่ต่างกันที่การย้ายเป็นการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งภายในส่วนราชการเดียวกัน แต่การโอนเป็นการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งในส่วนราชการอื่น ส่วนการ “เลื่อน” นั้นเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทเดิมที่ดำรงอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ

หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย/โอน

การย้ายหรือโอน ปกติแล้วเป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ (ประเภทบริหารระดับสูง/ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้เป็นอำนาจของประธานสภาผู้แทนราษฎรหรือประธาณวุฒิสภา แล้วแต่กรณี ตามความเห็นชอบของ ก.ร. ส่วนตำแหน่งประเภทและระดับอื่น ให้เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการ) โดยผู้ได้รับแต่งตั้ง

ต้องมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม และเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่ต่ำกว่าเดิม ซึ่งเป็นไปตามหลักการที่กล่าวมาข้างต้น

การย้ายหรือการโอนในประเภทเดียวกัน

การย้ายหรือการโอนไปแต่งตั้งในระดับเดียวกัน เช่น นาง ก. ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีระดับชำนาญการ กลุ่มงานการเงิน สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีระดับชำนาญการ กลุ่มงานสวัสดิการ สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถือเป็นดุลพินิจของเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ข้อ ๑๔ วรรคหนึ่ง)¹

แต่หากเป็นการย้ายหรือการโอนไปแต่งตั้งในประเภทเดียวกันในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะใช้ดุลพินิจย้ายได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากผู้นั้นเสียก่อน เช่น นาง ก. ตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีระดับชำนาญการ

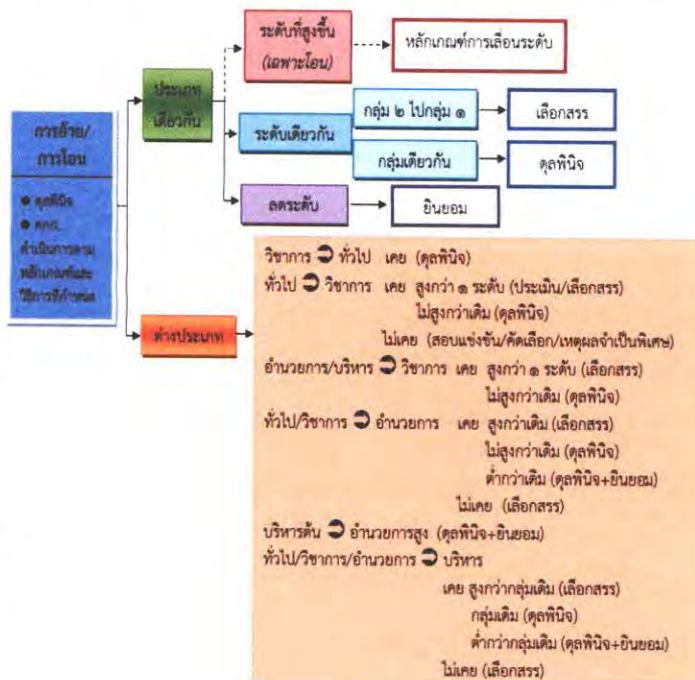
สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนิติกรระดับปฏิบัติการ และจะโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา แต่เนื่องจากนาง ก. ไม่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนิติกรในตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการ จึงต้องรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับปฏิบัติการ โดยเลขาธิการวุฒิสภาจะต้องใช้หนังสือยินยอมของ

1 ข้อ ๑๔ วรรคหนึ่ง การย้ายข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญลงมาไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกัน ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

นาง ก. ประกอบการสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับปฏิบัติการ (ข้อ ๓๒ วรรคสอง)²

สำหรับการย้ายหรือการโอนในระดับเดียวกันในตำแหน่งที่มีการจัดกลุ่มของตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง โดยกลุ่มที่ ๑ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกลุ่มที่ ๒ ได้แก่ ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ โดยกลุ่มที่ ๑ ได้แก่ ตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ๑๕,๖๐๐ บาท และกลุ่มที่ ๒ ได้แก่ ตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ๑๓,๐๐๐ บาท เช่น นาย ข. ตำแหน่งรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะต้องผ่านกระบวนการเลือกสรรโดยประธานสภาผู้แทนราษฎรต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเลือกสรรเพื่อดำเนินการเลือกสรร และประธานสภาผู้แทนราษฎรก็จะแต่งตั้งผู้ที่สมควรได้รับแต่งตั้งจากผลการพิจารณาของคณะกรรมการเลือกสรร



ตามความเห็นชอบของ ก.ร. (ข้อ ๒๔ วรรคสอง)³

การย้ายหรือการโอนต่างประเภท

การย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งในต่างประเภท มีหลักการทำนองเดียวกับการย้ายหรือโอนในประเภทเดียวกัน

2 ข้อ ๓๒ วรรคสอง การโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่จะรับโอน และจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ให้ความยินยอมแล้ว

3 ข้อ ๒๔ วรรคสอง การย้ายข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงในกลุ่มที่ ๒ ตามข้อ ๔ (๒) ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงในกลุ่มที่ ๑ ตามข้อ ๔ (๑) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๕๖ แล้ว

แต่เนื่องจากระบบการกำหนดตำแหน่งได้แบ่งลักษณะการปฏิบัติงานในแต่ละประเภทไว้อย่างชัดเจน การย้ายและการโอนต่างประเภทจึงได้กำหนดเกณฑ์เพิ่มเติมจากการย้ายหรือโอนประเภทเดียวกัน โดยนำคุณสมบัติที่เคยดำรงตำแหน่งในประเภทที่จะย้ายหรือโอนไปนั้น มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาด้วย

โดยหากข้าราชการผู้นั้นเคยดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับนั้นมาก่อนแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ สามารถใช้ดุลพินิจในการย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งในประเภทและระดับเดิมนั้นได้ แต่หากย้ายหรือโอนไปในระดับที่สูงกว่าที่เคยดำรงตำแหน่ง ก็จะต้องผ่านกระบวนการประเมินหรือเลือกสรร แล้วแต่กรณี เช่น นางสาว จ. ตำแหน่งนิติกรระดับเชี่ยวชาญ (ประเภทวิชาการ) ได้รับการเลือกสรรและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (ประเภทอำนวยการ) หากนางสาว จ. จะถูกย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านนิติบัญญัติ (ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ) นางสาว จ. จะต้องผ่านการเลือกสรรเสียก่อน ประธานสภาผู้แทนราษฎรจึงจะแต่งตั้งตามความเห็นชอบของ ก.ร. ได้ (ข้อ ๑๗ (๒)⁴ ประกอบข้อ ๕๑⁵ และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิที่ว่าง)

กรณีตัวอย่าง

เพื่อความเข้าใจยิ่งขึ้น ขอยกตัวอย่างชีวิตราชการ

4 ข้อ ๑๗ การย้ายข้าราชการรัฐสภาสามัญดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือประเภทบริหาร ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้ ...

(๒) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการไม่เกินหนึ่งระดับ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๕๑ แล้ว

5 ข้อ ๕๑ วรรคสี่ การย้ายหรือการโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิตามข้อ ๑๓ วรรคสอง ข้อ ๑๕ วรรคสอง ข้อ ๑๗ (๒) ข้อ ๓๓ วรรคสอง ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๖ วรรคสอง และการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิที่ว่าง ให้ใช้วิธีการเลือกสรรโดยคณะกรรมการที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ได้รายชื่อผู้ที่มีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษเหมาะสมกับตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้เลือกผู้นั้นจากรายชื่อดังกล่าว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

ของนาย ช. ตำแหน่งวิทยากรระดับปฏิบัติการ สำนักงานกรรมาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โดยเมื่อนาย ช. รับราชการผ่านไป ๔ ปี เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเห็นว่า นาย ช. มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานด้านกรรมาธิการเป็นอย่างดี และต้องการจะส่งเสริมให้นาย ช. มีความรู้รอบในกระบวนการงานด้านนิติบัญญัติ จึงมีคำสั่งย้ายนาย ช. ไปปฏิบัติราชการในตำแหน่งวิทยากรสำนักวิชาการ สำนักกฎหมาย และสำนักงานการประชุม ตามลำดับ โดยเป็นการย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งในประเภทเดียวกันในระดับเดียวกัน ซึ่งเป็นดุลพินิจของเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ข้อ ๑๔ วรรคหนึ่ง)

นาย ช. ได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับ เมื่อนาย ช. ปฏิบัติราชการมาครบระยะเวลา และได้รับเงินเดือนถึงเกณฑ์ที่กำหนด นาย ช. ก็ผ่านการประเมินผลงานจนได้รับการเลื่อนระดับเป็นระดับชำนาญการระดับชำนาญการพิเศษ และได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ (วิทยากรระดับเชี่ยวชาญ) ในสำนักกรรมาธิการ (ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ) และผ่านการเลือกสรรให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักกรรมาธิการ (ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ) และได้รับการเลือกสรรให้เป็นที่ปรึกษาด้านนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ (ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิที่ว่าง) ตามลำดับ

จากนั้น นาย ช. ก็ปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นที่ยอมรับแก่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีเรื่อยมา จนในช่วงท้ายชีวิตราชการของนาย ช. ด้วยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ นาย ช. ได้รับการเลือกสรรให้เป็นรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามลำดับ จนเกษียณอายุราชการ

ทั้งหมดเป็นเพียงการฉายภาพรวมการย้ายหรือการโอนให้เห็นในเบื้องต้นเท่านั้น ส่วนขั้นตอน และวิธีการดำเนินการจะเป็นอย่างไร ผู้เขียนจะได้ขยายความให้ทราบอีกต่อไปในฉบับหน้า สวัสดีครับ

หากรู้สึกบิด ความผิดไม่เกิด

นายอำพล ไทรสียงเวลาพร
นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารกลาง

“เรื่อง การละทิ้งหน้าที่ราชการ”

เพื่อน ๆ ข้าราชการรู้หรือไม่ว่า การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลานาน ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งเรื่องนี้มีตัวอย่างให้เห็นกันอยู่บ่อย ๆ เช่น กรณีนาย ก. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ไม่ได้มาทำงานเป็นเวลานาน ๑๕ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นเวลา ๒๙ วัน ซึ่งเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาไม่สามารถติดต่อ นาย ก. ได้ สำนักงานฯ จึงได้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง โดยในขั้นการสอบสวน นาย ก. ได้นำใบรับรองแพทย์ ซึ่งออกโดยคลินิกแห่งหนึ่ง มาเป็นหลักฐานยื่นต่อคณะกรรมการสอบสวนว่า ในช่วงเวลาดังกล่าวป่วย เป็นไข้หวัดใหญ่

แต่เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ตรวจสอบไปยังคลินิก ปรากฏว่า ทางคลินิกได้ตรวจสอบข้อมูลเวชระเบียนผู้ป่วยที่เข้ามารับการตรวจรักษาที่คลินิก ไม่พบข้อมูลการเข้ารับการรักษาพยาบาลของ นาย ก. รวมถึงการออกใบรับรองแพทย์ ทำให้เชื่อได้ว่า ใบรับรองแพทย์ดังกล่าวเป็นใบรับรองแพทย์ปลอม

ดังนั้น การที่ นาย ก. ไม่ได้มาทำงานเป็นเวลานาน ๑๕ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๓ รวมจำนวน ๒๙ วัน โดยยื่นใบรับรองแพทย์ปลอม การกระทำดังกล่าวของ นาย ก. จึงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลานานกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๖ (๓) ซึ่งได้กำหนดว่า **“การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลานานสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”** ระดับโทษไล่ออกจากราชการ ซึ่งผลของการถูกลงโทษไล่ออกจากราชการทำให้ นาย ก. ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ

ซึ่งเรื่องนี้เป็นอุทาหรณ์ให้กับเพื่อน ๆ ข้าราชการว่าเมื่อทุกคนเข้ามารับราชการควรจะต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะ อุตสาหะ มีความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการโดยต้องไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ

ข้อคิดข้อแนะนำ

นางสาววิลลาภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร

ทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ

การครองตนเป็นข้าราชการที่ดีนอกจากต้องประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการแล้ว ยังต้องนำหลักธรรมมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยความมีคุณธรรม จริยธรรม โดยน้อมนำหลักทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ มาใช้ในการครองตนเป็นข้าราชการที่ดี ซึ่งทศพิธราชธรรม คือ จริยวัตร ๑๐ ประการ ที่พระเจ้าแผ่นดินทรงประพฤติเป็นหลักธรรมประจำพระองค์ หรือเป็นคุณธรรมประจำตนของผู้ปกครองบ้านเมือง ให้มีความเป็นไปโดยธรรม และยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชนจนเกิดความชื่นชมยินดี ซึ่งไม่ได้เจาะจงสำหรับพระเจ้าแผ่นดินหรือผู้ปกครองเท่านั้น บุคคลธรรมดาหรือข้าราชการในทุกองค์กรก็พึงใช้หลักธรรมเหล่านี้ได้ หากทำได้ชีวิตจะสงบสุขและพ้นทุกข์ ทุกอย่างไม่ว่าที่จะปฏิบัติ ถ้ามีเจตนารมณ์อย่างแรงกล้าที่จะปฏิบัติ ทั้งนี้ข้าราชการควรต้องปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ

*๑. ทาน คือ การให้ ให้ทาน ให้โดยไม่หวังประโยชน์อะไรตอบแทน

๒. ศิล คือ ความประพฤติดีงาม ทุกศาสนามีศิลปะสอนให้คนทำดี
อย่างน้อยต้องถือศีล ๕

๓. บริจาค คือ การบริจาค การเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อความสุขส่วนรวม

๔. อาชชวะ คือ ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์สุจริต

๕. มัททวะ คือ ความอ่อนโยน เรียบร้อย น่ารัก มีสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโส
และอ่อนโยนต่อบุคคลที่เสมอกันและต่ำกว่า

๖. ตบะ คือ ความเพียร มีความอดสาหะในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากความเกียจคร้าน

๗. อักโกธะ คือ ความไม่โกรธ การไม่แสดงความโกรธต่อบุคคลอื่น

๘. อวิหิงสา คือ ความกรุณา ไม่เบียดเบียนหรือบีบบังคับผู้อื่น ไม่ก่อทุกข์ให้ผู้อื่น

๙. ขันติ คือ ความอดทน อดกลั้น ทั้งกาย วาจา การอดทนต่อสิ่งทั้งปวง

๑๐. อวิโรธนะ คือ ความเที่ยงธรรม การไม่ยอมทำผิด ต้องยึดมั่นในประเพณี

ในการนี้ หากข้าราชการได้น้อมนำหลักทศพิธราชธรรมดังกล่าวมาใช้ในการครองตน
กล่าวคือ ประพฤติปฏิบัติตนดีงาม มีความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต สุภาพเรียบร้อย ใช้จ่าย
อย่างประหยัด มีความเมตตา ไม่เบียดเบียนใคร ปฏิบัติงานด้วยความขยัน อดทน อุทิศเวลาให้แก่
ราชการ จะเป็นสิริมงคลแก่ข้าราชการผู้นั้น และยอมทำให้ข้าราชการผู้นั้นเป็นที่รักใคร่
ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อันจะส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

เอกสารอ้างอิง

*สุเมธ ตันติเวชกุล.(๒๕๔๙).ดร.หลักธรรมทำตามรอยพระยุคลบาท.
กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ด้านสุทธาการพิมพ์.

นานาสาระ

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.



การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ ในทศวรรษหน้า....จะไปทางไหนดี

.....สิ่งท้าทายที่ต้องขบคิด.....ตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ ถึงปัจจุบัน คนไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ที่ขาดความเป็นปกติสุขอย่างต่อเนื่องและสับสน สิ่งที่น่าวิตกที่สุดประการหนึ่งคือสังคมไทยเกิดความแตกแยกอย่างรุนแรง คุณธรรมจริยธรรมตกต่ำลง นอกจากนี้ ภาพที่ประเทศไทยถูกประเมินจากเวทีโลก.....ก็เป็นสิ่งสะท้อนว่าสังคมไทยมีปัญหามากมาย และต้องมีการปรับปรุงการบริหารจัดการประเทศให้ถูกต้องชอบธรรมอย่างเร่งด่วน ดังจะเห็นได้จากดัชนีชี้วัดหลักนิติธรรมโลกประจำปี ๒๕๕๗ จัดทำโดยโครงการยุติธรรมโลก หรือ World Justice Project (WJP) ซึ่งเป็นองค์กรวิชาการอิสระในสหรัฐอเมริกา ได้เผยแพร่ผลการจัดอันดับเมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๗ ว่าประเทศไทยถูกจัดอยู่ในอันดับที่ ๔๗ จาก ๙๙ ประเทศ มีคะแนน ๐.๕๒ จากคะแนนเต็ม ๑.๐๐ อยู่หลังสิงคโปร์ (อันดับ ๑๐) มาเลเซีย (อันดับ ๓๕) อินโดนีเซีย (อันดับ ๔๖)...ระบบคุณธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐถูกละเมิด การทำงานของบุคลากรภาครัฐ

ขาดคุณธรรมจริยธรรมและมีความยากลำบากในการบริการประชาชน มีการฟ้องร้องต่อองค์กรอิสระมากขึ้น

.....ปี ๒๕๕๔ ประเทศไทยประสบมหาอุทกภัยรุนแรงสร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจและทางจิตใจคนไทยอย่างชนิดที่ไม่อาจประเมินได้ และส่งผลมาถึงทุกวันนี้... เป็นบทเรียนว่าการบริหารจัดการของภาครัฐยังอ่อนด้อยทักษะและประสบการณ์ในการบริหารความเสี่ยง ในการตัดสินใจ และในการแก้ไขปัญหาเชิงบูรณาการและทันต่อสถานการณ์ พร้อมทั้งถูกซ้ำเติมโดยการทุจริตประพฤติมิชอบ

.....ประเทศไทยมีพันธกรณีที่จะต้องเข้าไปทำงานกับองค์กรหรือสมาคมระหว่างประเทศ เช่น กรณีที่ต้องเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๘.....บุคลากรภาครัฐและหน่วยงานภาครัฐยังขาดความพร้อมอย่างมาก อันเป็นผลมาจากปัญหาความไม่ต่อเนื่องของการเมืองและนโยบายของรัฐ รวมทั้งปัญหาวิธีทำงานในเชิงบูรณาการและการเตรียมความพร้อมร่วมกัน



อาคารรัฐสภาแห่งใหม่ (สัปปายะสภาสถาน)

ระหว่างทุกภาคส่วนของประเทศ

.....การยื้อแย่งกำลังคนของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียนจะเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ราชการพลเรือนต้องสูญเสียคนดีคนเก่ง.....ที่ผ่านมา ราชการพลเรือนสูญเสียกำลังคนไปให้หน่วยงานของรัฐอื่น ๆ และภาคเอกชนเป็นจำนวนมากไม่น้อย และในอนาคตเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คาดว่ากำลังคนคุณภาพจะเคลื่อนย้ายไปสู่ประเทศสมาชิกอาเซียนเป็นจำนวนมาก เพราะมีสิ่งดึงดูดที่น่าสนใจกว่า

.....ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐมีสัดส่วนสูงประมาณร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายของประเทศในแต่ละปี.....ภาครัฐต้องหันมาทบทวนการบริหารงาน วิธีการทำงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใหม่ (ตัวอย่าง กรณีประเทศกรีซเมื่อปี ๒๕๕๖ ประสบปัญหาหนี้สินล้นพ้นตัว จนรัฐบาลต้องออกกฎหมายปฏิรูประบบราชการครั้งสำคัญซึ่งส่งผลให้ข้าราชการต้องถูกปลดออกจากราชการ ๒๕,๐๐๐ คน)

เราจะมีแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในอนาคตอย่างไร.....

๑. ทุกคนต้องมองตรงกันว่าบุคลากรที่ดีที่

เก่งคือทรัพยากรที่จะหาได้ยากมากขึ้น ๆ ในอนาคต ทรัพยากรอื่นใดก็ไม่มีความสำคัญเท่ากับทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นคนคิดที่จะกำหนดหรือผลิตเป็นคนตัดสินใจ เพื่อให้เกิดสิ่งอื่น ๆ ตามมา หรือพุดง่าย ๆ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวอยู่ที่มนุษย์เป็นสำคัญ เมื่อเราตระหนักแล้วว่าในอนาคตจะมีการยื้อแย่งกำลังคนที่ดีที่เก่งกันมากขึ้นในทุกภาคส่วน เราก็คงต้องหันมาให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง

๒. จากนั้น ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญและความเคารพต่อระบบคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความเข้มแข็งและมีภูมิคุ้มกัน อันได้แก่ (๑) การปลูกฝังค่านิยมให้กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าชี้แนะผู้บริหารว่าสิ่งใดถูกต้องสิ่งใดที่ไม่ถูกต้อง เพราะกาลเวลาได้พิสูจน์แล้วว่า การดำเนินการใดดีด้านการบริหารงานบุคคลที่ไม่ถูกต้อง กลไกพิทักษ์ระบบคุณธรรมจะมีบทบาทในการชี้ว่าถูกหรือผิด ความผิดและคนผิดไม่อาจหลุดรอดได้ (๒) ต้องสร้างเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจของผู้มีอำนาจเพื่อลดการใช้ดุลพินิจและอคติของกฎระเบียบ (๓) ผู้รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคลหรือ HR

ต้องร่วมตัดสินใจกับผู้บริหารองค์กรด้วยกันเสมอ ไม่ต่างฝ่ายต่างทิ้งซึ่งกันและกัน (๔) ต้องยกย่อง “คนต้นแบบ” และจัดคนไม่ดีให้ออกไปอย่างตรงไปตรงมา (๕) ต้องสร้างตัวชี้วัดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ข้าราชการประจำจะต้องไม่ปล่อยให้ความไม่ถูกต้องเข้ามาครอบงำ เพราะคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดที่จะนำมาสู่ความมั่นคงและความสำเร็จของงานราชการ ข้าราชการประจำคือ “เสาหลักของบ้านเมือง” ที่มีหน้าที่และเป็นทีที่พึงหลักที่พึงสุดท้ายที่สามารถทำงานให้ประชาชนได้อย่างต่อเนื่องแม้เมื่อเกิดสภาวะวิกฤตทางการเมือง ท้ายที่สุด (๖) ผู้บริหารสูงสุดต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง ต้องมีความกล้าและดูแลให้สมาชิกองค์กรปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด

๓. ทุกคนต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์อย่างจริงจัง โดยทบทวนการใช้กำลังคนปัจจุบันให้คุ้มค่า วิเคราะห์ความต้องการ

กำลังคนในอนาคต (ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรต้องมองอนาคตขององค์กรออกกว่าจะไปทิศทางใด และต้องจริงจังที่จะทบทวนว่างานหนึ่ง ๆ ต้องใช้คนจริง ๆ เท่าไรกันแน่) ต้องวางแผนกำลังคนและวางแผนการสืบทอดตำแหน่งล่วงหน้า การบริหารงานบุคคลต้องมีความยืดหยุ่นและสร้างระบบใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ เช่น ต้องใช้กระบวนการสรรหาเชิงรุกหลายรูปแบบเพื่อให้ได้ “คนที่ใช่” มาทันเวลา ต้องสร้างสิ่งจูงใจในหลายรูปแบบเพื่อรักษากำลังคนคุณภาพ

๔. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้รอบด้าน และมีทักษะเฉพาะตามความจำเป็น อย่างเช่น การจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้น คุณลักษณะสำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ต้องมีในตัวบุคลากรภาครัฐ คือการรู้เท่าทันเหตุการณ์ในประเทศเพื่อนบ้าน มีทักษะที่เป็นสากลหรือที่ประชาคมอาเซียนต้องการ เช่น ต้องมีทักษะด้านภาษาอังกฤษหรือภาษาประเทศเพื่อนบ้าน





ต้องเชี่ยวชาญด้านการร่างกฎหมายระหว่างประเทศและการเข้าสังคมระหว่างประเทศอย่างถูกต้อง ต้องได้รับการสนับสนุนให้ไปทำงานข้างนอกเพื่อหาประสบการณ์และสร้างเครือข่าย เป็นต้น ที่สำคัญก็คือข้าราชการทุกคนควรมีความตระหนักว่าตนต้อง **ชวนขวายที่จะพัฒนาตนเองด้วยตนเองตลอดเวลา** ไม่จำเป็นต้องรอให้ใครมาพัฒนา ก่อน การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของทุกคน (ตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนหรือกฎหมายข้าราชการประเภทต่าง ๆ)

สิ่งที่จะขอฝากทิ้งท้าย

ในสมัยก่อน คนที่ทำงานรับใช้แผ่นดินที่เรียกว่า ข้าราชการนั้น ยังไม่มีกฎหมายข้าราชการรองรับ พอมาถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงมีพระราชดำริว่า คนที่ทำงานเป็น ข้าราชการนั้น ควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบเพื่อให้ได้คนดีคนเก่งที่แท้จริงเข้ามาทำงานเพื่อประเทศชาติ และให้งานราชการเป็นอาชีพที่มีศักดิ์และศรี จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้มี

การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรกในปี พ.ศ. ๒๔๗๑ โดยในคำปรารภของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว แสดงถึงหลักการในการวางระเบียบข้าราชการพลเรือนว่า (๑) ให้เลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการตามระบบคุณธรรม (๒) ให้การรับราชการเป็นอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนการทำงานเพื่อไม่กังวลด้วยการหาผลประโยชน์ในทางอื่น (๓) ให้ข้าราชการมีวินัย ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ (๔) ให้ราชการได้ประโยชน์ยิ่งขึ้นจากการมีข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ และมีวินัย

ผมคิดว่าพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงวางหลักการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในราชการพลเรือนไว้แล้ว ทุกฝ่ายจึงควรเคารพและยึดถือหลักการดังกล่าวเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติของเราต่อไป

ถามมาตอบไป

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรภัก

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไประดับอาวุโส : ตาม ว ๙/๒๕๕๗

สำหรับคอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” ฉบับแรก
ขอนำเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไประดับอาวุโสตามมติ ก.ร. คือ ว ๙/๒๕๕๗
มาทำความเข้าใจ เนื่องจากได้รับการสอบถามจาก
ผู้ที่รอการประเมินเป็นระดับอาวุโสจำนวนมาก

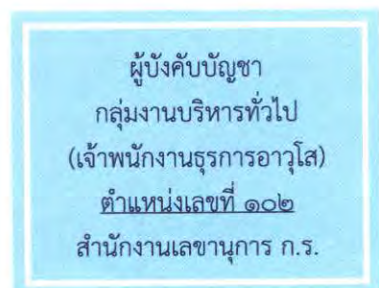
เป็นที่ทราบกันว่า ปัจจุบัน ก.ร. ได้มีมติกำหนด
คุณสมบัติของผู้มีสิทธิรับการประเมินเป็นระดับอาวุโส
โดยต้องมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงาน
ไม่น้อยกว่า ๙ ปี ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ได้มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่ง
ของตนเองโดยไม่ต้องเข้าสู่การประเมินเพื่อเลื่อน
ในตำแหน่งที่ว่างดังที่เคยปฏิบัติมา

ก่อนเข้าสู่รายละเอียดของ ว ๙/๒๕๕๗
ขอกล่าวถึงระบบการเลื่อนระดับอาวุโสตามที่ปฏิบัติ

อยู่เดิม ตัวอย่างเช่น เมื่อมีตำแหน่งระดับอาวุโส เช่น
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป (เจ้าพนักงานธุรการ
อาวุโส) ในสำนักงานเลขานุการ ก.ร. ว่างลง สำนัก
บริหารงานกลางจึงประกาศรับสมัครข้าราชการเพื่อ
เข้ารับการประเมิน นางสาว ก. ซึ่งเป็นเจ้าพนักงาน
ธุรการชำนาญงานในสำนักการประชมมีคุณสมบัติ
ตามประกาศ จึงสมัครเข้ารับการประเมินเช่นเดียวกับ
ข้าราชการคนอื่น ๆ เมื่อประกาศผลการประเมิน
ปรากฏว่า นางสาว ก. ผ่านการประเมิน เลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎรจึงแต่งตั้งนางสาว ก. ให้ดำรง
ตำแหน่งระดับอาวุโสในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
กลุ่มงานดังกล่าว นางสาว ก. จึงต้องเปลี่ยนสถานที่
ทำงานจากสำนักการประชมไปทำงานในสำนักงาน
เลขานุการ ก.ร.



สมัครเข้ารับการประเมิน
และผ่านการประเมิน



ส่วนการเลื่อนเป็นระดับอาวุโสตาม ว ๙/๒๕๕๗ เป็นการเลื่อนในตำแหน่งเดิมที่ผู้นั้นครองอยู่ ไม่ต้องสมัครแข่งขันกับผู้อื่นดังเช่นกรณีของนางสาว ก. จึงถือเป็นความก้าวหน้าของข้าราชการที่ ก.ร. กำหนดให้เพิ่มเติมจากเดิม เนื่องจาก ก.ร. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ พิจารณาเห็นว่า “ตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นสายงานสนับสนุนเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรให้ความสำคัญกับ คนดี คนเก่ง มีความภักดีต่อองค์กร มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการสอนงานได้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร” จึงมีมติให้ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไปที่เป็นระดับชำนาญงานไม่น้อยกว่า ๙ ปี ทำงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับอาวุโส มีสิทธิเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นระดับอาวุโสในตำแหน่งเดิม และเมื่อผ่านการประเมินแล้ว ให้ส่วนราชการกำหนดตำแหน่งผู้นั้นเป็นระดับอาวุโส (สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์) และแต่งตั้งผู้นั้น ให้ดำรงตำแหน่ง

ระดับอาวุโสได้ ตามตัวอย่างกรณีของนางสาว ข. และเมื่อตำแหน่งว่างลง ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับควบตามเดิม (ปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน) โดยท่านที่สนใจสามารถติดตามอ่าน ว ๙/๒๕๕๗ ได้จากอินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. (หนังสือ ก.ร. ที่ ๒๑/๒๕๕๗ (ว ๙) ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗)

ส่วนการประเมินเป็นระดับอาวุโสให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ฯ ว ๒๙/๒๕๕๖ (หนังสือ ก.ร. ที่ ๘๕/๒๕๕๖ (ว ๒๙) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๖) โดยสรุปคือ คณะกรรมการที่ส่วนราชการแต่งตั้งเป็นผู้ประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเมื่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบผลการประเมินแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินและดำเนินการแต่งตั้งเป็นระดับอาวุโสต่อไป

จากการที่ ก.ร. ได้ส่งเสริมความก้าวหน้าเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการในครั้งนี้ จึงควรถือเป็นโอกาสอันดีที่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปจะได้นำมติ ก.ร. ตาม ว ๙/๒๕๕๗ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานจนเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อราชการจนเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถในการสอนงานเพื่อถ่ายทอดความรู้



ประสบการณ์ให้แก่ข้าราชการในระดับรองลงมา รวมถึงมีความรักผูกพันองค์กร และมีความประพฤติดีจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่น ซึ่งคณะกรรมการประเมินจะพิจารณาตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ดังกล่าว นอกจากนี้ แนวทางการประเมินที่ผ่านมา ได้กำหนดให้มีการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ด้วย ดังนั้น ผู้ที่จะขอรับการประเมินจึงควรเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานไว้ล่วงหน้า เพื่อจะได้ผ่านการประเมินเป็นระดับอาวุโสในครั้งแรกที่เข้ารับการประเมิน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามมติ ก.ร. นี้ มีข้อควรคำนึงที่ขอฝากไว้พิจารณา ดังนี้

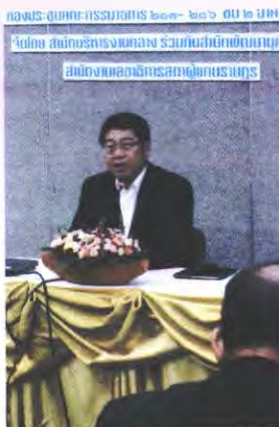
๑. ในกรณีที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับอาวุโสได้กำหนดคุณลักษณะหรือทักษะการปฏิบัติงานไว้ เช่น เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูลส่วนราชการต้องดำเนินการทดสอบคุณลักษณะหรือทักษะดังกล่าวให้แล้วเสร็จก่อน เพื่อให้ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งจึงจะมีสิทธิเข้ารับการประเมินตามหลักเกณฑ์

๒. การพิจารณาประเมินของคณะกรรมการประเมินโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของข้าราชการตามที่กำหนดใน ว ๙/๒๕๕๗ ซึ่งถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณา

๓. การประเมินตามมติ ก.ร. นี้ ใช้สำหรับการประเมินผู้ดำรงตำแหน่งระดับควบ (ปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน) เท่านั้น จะไม่นำไปใช้กับกรณีตำแหน่งที่ ก.ร. กำหนดระดับเป็นอย่างอื่น เช่น ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (ระดับอาวุโส) ตำแหน่งเจ้าพนักงานชวเลข (ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานหรืออาวุโส) เป็นต้น

๔. เงื่อนไขการแต่งตั้ง คือ เมื่อผู้ใดผ่านการประเมินเป็นระดับอาวุโสแล้ว จึงให้ส่วนราชการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับอาวุโส (สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์) แล้วจึงแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโสในตำแหน่งเลขที่เดิม และหากผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งไป ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบตามเดิม (ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน)

สำหรับความคืบหน้าของการประเมินระดับอาวุโสตาม ว ๙/๒๕๕๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน รวม ๑๗๑ คน และจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้เข้ารับการประเมินเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและเตรียมความพร้อมก่อนรับการประเมิน ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗ ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการประเมินแล้วเสร็จและสามารถแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินได้ในเร็ววันนี้ จึงขอแสดงความยินดีแก่ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งล่วงหน้าในโอกาสนี้ด้วย



การฝึกอบรมผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินเป็นระดับอาวุโส ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมกรมการฯ หมายเลข ๒๑๓-๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒

ประมวลภาพ HR



การประชุมคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมกรมการ หมายเลข ๓๑๐๑ ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๓



การประชุมคณะอนุกรรมการข้าราชการ
รัฐสภา (อ.ก.ร.) ระบบงานและอัตรากำลัง เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม
กรรมมาธิการหมายเลข ๓๑๐๑ ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๓



การประชุมคณะอนุกรรมการข้าราชการ
รัฐสภา (อ.ก.ร.) สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพ
ข้าราชการ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗ เวลา
๑๓.๓๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมกรรมมาธิการหมายเลข
๓๑๐๑ ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๓



การประชุมคณะอนุกรรมการข้าราชการ
รัฐสภา (อ.ก.ร.) กฎหมายและระเบียบ เมื่อวันที่อังคารที่ ๑๘
มีนาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๐.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม
กรรมาธิการหมายเลข ๓๑๐๑ ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๓



การประชุมคณะอนุกรรมการข้าราชการ
รัฐสภา (อ.ก.ร.) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของงานราชการของรัฐสภา เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๒๔ มีนาคม
๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม
กรรมาธิการหมายเลข ๓๑๐๑ ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๓



การประชุมคณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๗ เวลา ๙.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมกรรมาธิการหมายเลข ๓๕๐๑ ชั้น ๕ อาคารรัฐสภา ๓



การสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ระหว่างผู้บริหารและข้าราชการหน่วยงานสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๗ โดยมี นายสีมา สีมานันท์ ก.ร. และ อ.ก.ร. และนายพงษ์อาจ ตรีกิจวัฒนากุล รองเลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ



การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๗ โดยมีนายพรินทร์ สุตะบุตร นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ สำนักพัฒนาบุคลากร เป็นวิทยากรบรรยาย ให้ความรู้



วารสาร HR เพื่อชาวสภา

พิมพ์ที่ สำนักการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร