



บทสัมภาษณ์พิเศษ

นายพิฑูร พุ่มหิรัญ

อดีตเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เรื่องเด่นในฉบับ

“หนี้สินของข้าราชการ...ราชการจะช่วยได้อย่างไร”

โดยอดีตรองเลขาธิการ กพ. (นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์)

HRJ

HUMAN RESOURCES JOURNAL

วารสารทรัพยากรบุคคล

ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๕ เดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๕๗

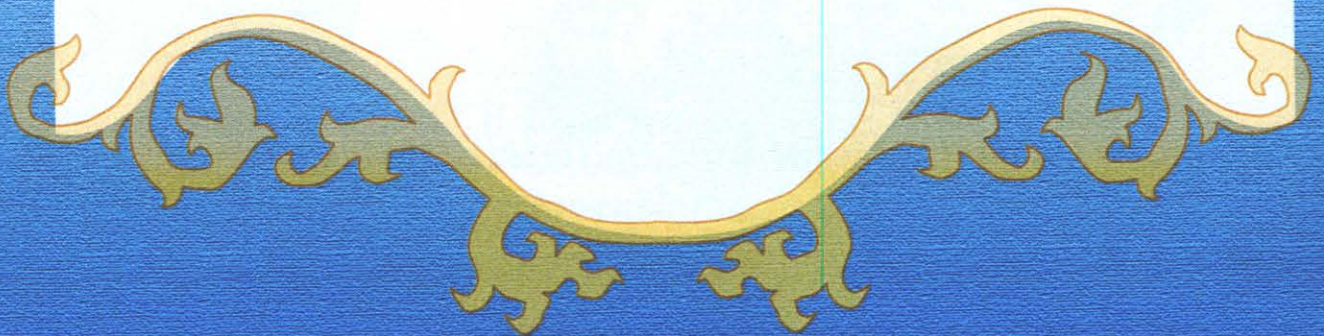
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



พระบรมราโชวาท
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๕๓

การทำความดีนั้น แม้จะไม่มีใครรู้เห็น แต่ก็จำเป็นต้องทำ เพื่อให้ผลดี
ที่เกิดขึ้นยิ่งเพิ่มพูนและแผ่ขยายกว้างออกไป เป็นประโยชน์เป็นความเจริญมั่นคงที่แท้
แก่ตน แก่ส่วนรวม ตลอดถึงชาติบ้านเมืองพร้อมทุกส่วน. ข้าราชการทุกคนจึงต้อง
ตั้งใจให้หนักแน่นเที่ยงตรง ที่จะกระทำความดีทั้งในการประพฤติตนและการปฏิบัติงาน
ด้วยความอุทิศเสียสละ โดยไม่หวั่นไหวย่อท้อต่ออุปสรรคปัญหา
หรือความลำบากเหน็ดเหนื่อยยาก.

พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน
วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๓





ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์
(ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)

นางสุภา ภูแก้ว

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายมานิช อินทนิม

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.

นางสาวทยาวรรณ ศุภดิษฐ์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

นายณัฐกฤตย์ วงศ์เจริญ

ผู้อำนวยการสำนักบริการทางการแพทย์

ประจำรัฐสภา

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

กองบรรณาธิการ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิ้มพยอม

นายวิรัตน์ ภูมาลัย

นางเพทาย เรือนเรือง

นายอำพล ไทสงข์ขเจลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายจักรพรรดิ อัครมะหะเววัฒน์

นายนิธิทัศน์ องค์กรวิชัย

นายวินัย แยมวงษ์

นายพิทพร นาควิชะชัย

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๑,๓๑๘๘

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

สำนักบริหารงานกลาง

โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๓

สำนักพัฒนาบุคลากร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๑๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นายจเร พันธุ์เปรื่อง

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลชนะ

อดีตรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานูโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๕ เดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗
Vol. 1 No. 5 November - December 2014

ข่าวเด่นประเด็น HR

๔

โต๊ะรับแขก

๑๒

กฎ กติกาที่ควรรู้

๑๖

หากรู้สึกนิด ความผิดไม่เกิด

๑๙

ข้อคิด ข้อแนะ

๒๑

นานาสาระ

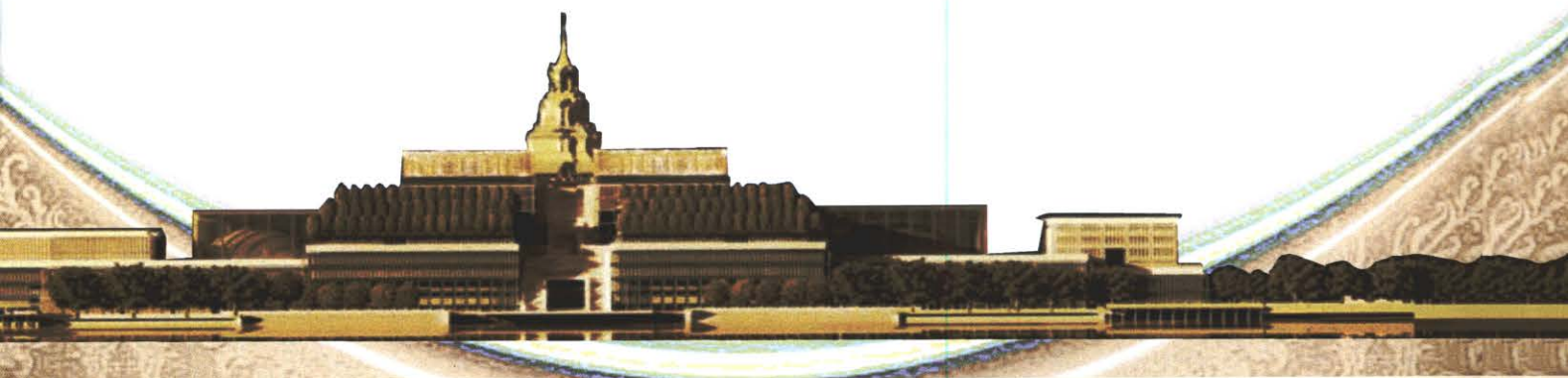
๒๓

ถามมา ตอบไป

๒๘

ประมวลภาพ HR

๓๐



บทบรรณาธิการ

ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๕ เดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๕๗

เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน โดยข้าราชการและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่นแน่วแน่แก้ไขปัญหาของประเทศชาติและประชาชนยึดมั่นในหลักคำสอนแห่งศาสนาและตามแนวทางในพระบรมราโชวาทตลอดไป

วารสารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้เป็นฉบับส่งท้ายปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ยังคงมีเนื้อหาสาระที่น่าติดตามเช่นเคย เริ่มจากคอลัมน์ **ข่าวเด่นประเด็น HR** ขอแสดงความยินดีกับข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และที่ปรึกษา รวม ๘ ท่าน และเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักคนใหม่ รวม ๗ ท่าน นอกจากนี้ ยังมีข่าวความคืบหน้าเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องเป็นปีที่ ๑๐ แล้ว โดยในปีนี้มีมุ่งเน้นความสำคัญของการ **ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจของสถานิติบัญญัติแห่งชาติ** สภาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ **พร้อมกับความสำเร็จในการพัฒนาสู่องค์กรมืออาชีพด้านนิติบัญญัติ** ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากพวกเราทุกคนในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จดังเช่นปีที่ผ่าน ๆ มา

สำหรับคอลัมน์ **โต๊ะรับแขก** ได้รับเกียรติจาก นายพิฑูร พุ่มศิริณ อธิบดีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และพ่อตัวอย่างแห่งชาติประจำปี ๒๕๕๐ มาให้ข้อคิดเกี่ยวกับการทำหน้าที่ทั้งในฐานะ “พ่อของลูก”

ควบคู่กับภาระหน้าที่ที่สำคัญของงานราชการ ซึ่งเข้ากับบรรยากาศวันพ่อแห่งชาติ ส่วนคอลัมน์ประจำอื่น ๆ ยังนำเสนอเรื่องที่น่าสนใจเช่นเคย เริ่มจาก กฎ กติกา ที่ควรรู้ ติดตามอ่าน **“มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ”** เพื่อรณรงค์ให้พวกเราเห็นถึงความสำคัญและนำมาตราการดังกล่าวมาสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังภายหลังจากที่ได้มีการแจ้งเวียนเพื่อทราบไประยะหนึ่งแล้ว คอลัมน์ หากรู้สักริด ความผิดไม่เกิด เรื่อง **“หนี้ในระบบกับความผิดทางวินัย”** ซึ่งความผิดทางวินัยอาจเกิดได้ทั้งแก่ ผู้กู้ และ ผู้ให้กู้ และได้ยกตัวอย่างกรณีความผิดที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นข้อเตือนใจไว้ด้วย คอลัมน์ นานาสาระ เรื่อง **“หนี้สินของข้าราชการ...ราชการจะช่วยให้ได้อย่างไร”** โดยนายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ อธิบดีรองเลขาธิการ ก.พ. ได้กรุณาให้ข้อมูลสภาพปัญหาหนี้สินของข้าราชการซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงเสนอแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว เชื่อว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน

สุดท้ายคอลัมน์ ข้อคิดข้อเสนอแนะ **“บุหรีคือมาตรการเสีย”** เพื่อให้พวกเราได้ตระหนักถึงโทษของบุหรี ทั้งต่อสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ตลอดจน ถามมา ตอบไป ตอบคำถามผู้อ่านที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะเฉพาะด้านความเป็นมืออาชีพของสายงานวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการกำหนดตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการเพื่อเตรียมความพร้อมในการสนับสนุนบทบาทของรัฐสภาในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ

ท้ายนี้ หากเพื่อนๆ ท่านใดมีคำถามข้อสงสัยหรือมีบทความที่จะเป็นประโยชน์เพื่อลงเผยแพร่ในวารสารทรัพยากรบุคคลโปรดติดต่อได้ที่ กองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ
ธันวาคม ๒๕๕๗

ข่าวเด่นประเด็น HR

สืบเอก อธิคมร์ ไกรชาติ

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



การประชุม ก.ร. และมติ ก.ร. ที่น่าสนใจ

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ โดยมีศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่ประธานรัฐสภา เป็นประธานการประชุมฯ โดยมีมติที่น่าสนใจ ดังนี้

๑) เห็นชอบรายงานการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ พร้อมทั้งให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใส เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

๒) รับทราบผลการดำเนินการบริหารงานพนักงานราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓) เห็นชอบการบรรจุบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้

ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงและตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๔) เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ทั้งนี้ ให้การปรับเงินเดือนข้าราชการรัฐสภาสามัญดำเนินการตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

☆ ปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยปรับเงินเดือนขั้นสูงของแต่ละลำดับตำแหน่งเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ โดยให้มีผลบังคับตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

☆ การให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนในบัญชีเงินเดือนฯ ใหม่ โดยปรับให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป



ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ณ วันที่บัญชีฯ ใหม่ มีผลใช้บังคับ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘)

★ การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ตามบัญชีฯ ใหม่ แล้วจึงเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน (รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้บังคับอยู่เดิม

๕) เห็นชอบแต่งตั้งบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือด้านกฎหมาย เป็นประธาน อ.ก.ร. และ อ.ก.ร. อุทธรณ์และร้องทุกข์ (แต่งตั้ง นายเอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์ เป็นประธาน อ.ก.ร.)

สำหรับการประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๗ มีมติที่น่าสนใจ ดังนี้

๑) เห็นชอบระเบียบรัฐสภาว่าด้วยการแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกรรมาธิการของสภาปฏิรูปแห่งชาติและกรรมาธิการยกร่างรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๗

๒) เห็นชอบระเบียบรัฐสภาว่าด้วยการแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของสภาปฏิรูปแห่งชาติ และสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

๓) รับทราบรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๕๗

๔) เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งที่ปรึกษาด้านกฎหมาย (นิติกร ระดับทรงคุณวุฒิ) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๗๐ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จากที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๓,๐๐๐ บาท เป็น ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๕,๖๐๐ บาท เป็นการเฉพาะตัว

๕) เห็นชอบการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานรัฐสภาประจำจังหวัดและงานตรวจราชการ ดังนี้

★ สำนักงานรัฐสภาประจำจังหวัดนำร่องจำนวน ๖ จังหวัด เห็นชอบการจัดสรรตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานรัฐสภาประจำจังหวัดจำนวน ๔๒ อัตรา ไปไว้ในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามความจำเป็นและความเหมาะสม

★ สำนักงานรัฐสภาประจำจังหวัด (เพิ่มเติม) จำนวน ๒๔ จังหวัด เห็นชอบการยุบตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของสำนักงานรัฐสภาประจำจังหวัด (เพิ่มเติม) ทั้งหมด จำนวน ๑๖๘ อัตรา

★ งานตรวจราชการ เห็นชอบให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรรับไปดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของงานตรวจราชการ เพื่อนำเสนอต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังพิจารณาก่อนที่จะนำเสนอต่อ ก.ร. เพื่อพิจารณาต่อไป

การบรรจุและแต่งตั้ง

คอลัมน์ข่าวเด่นประเด็น HR ฉบับนี้ขอแสดงความยินดีกับข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับสูง และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๘ ราย ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร) จำนวน ๔ ราย คือ



นายวีระพันธ์ มุขสมบัติ
ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (วิทยากรทรงคุณวุฒิ)
ให้ดำรงตำแหน่ง
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นักบริหารสูง)



นายคุณวุฒิ ตันตระกุล
ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย (นิติกรทรงคุณวุฒิ)
ให้ดำรงตำแหน่ง
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นักบริหารสูง)



นางสาวสุภาลีนิ ชมะสุนทร
ที่ปรึกษาด้านต่างประเทศ (นักวิเทศสัมพันธ์เชี่ยวชาญ)
ให้ดำรงตำแหน่ง
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นักบริหารสูง)



นายอภิชาติ คำทอง
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร (อำนวยการสูง)
ให้ดำรงตำแหน่ง
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นักบริหารสูง)

๒. ตำแหน่งประภทวิชากรระดับทรงคุณวุฒิ (ที่ปรึกษา) จำนวน ๔ ราย คือ



นายสามารถ คัมภีรานนท์
ผู้ตรวจราชการ (อำนวยการสูง)
ให้ดำรงตำแหน่ง
ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (วิทยากรทรงคุณวุฒิ)



นางสาวสุกัญญา ทอมชื่นชม
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน (อำนวยการสูง)
ให้ดำรงตำแหน่ง
ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (วิทยากรทรงคุณวุฒิ)



นายสรศักดิ์ เพียรเวช
ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๒ (อำนวยการสูง)
ให้ดำรงตำแหน่ง
ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย (นิติกรทรงคุณวุฒิ)



นางพรพิศ เพชรเจริญ
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ (อำนวยการสูง)
ให้ดำรงตำแหน่ง
ที่ปรึกษาด้านต่างประเทศ (นักวิทศสัมพันธ์ทรงคุณวุฒิ)

นอกจากนี้ ขอแสดงความยินดีกับข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท
อำนวยการระดับสูง ดังนี้



นายมานิช อินทนิม
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



นางสาวทวยาวรรณ สุขดิษฐ์
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร



นางอรรรณ พันธุ์เปรื่อง
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ



ว่าที่ร้อยตรีจรรยา อพัตต์ สุขะนันท์
ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย



นางวัชรวิรรณ ฝ่ายทอง
ผู้อำนวยการสำนักกรายงาน
การประชุมและชวเลข



นางนารีนารด เหนานูรักษ์
ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๒



นางศรีเงิน สุขากิรมย์
ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน สนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของราชการฝ่ายบริหาร โดย ก.ร. ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ รวมระยะเวลาดำเนินการมาแล้ว ๙ ปี และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อเนื่องเป็นปีที่ ๑๐

ในช่วงเวลาแรกของการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ได้จ้างที่ปรึกษาจากหน่วยงานภายนอกมาจัดทำกรอบตัวชี้วัด รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เรียนรู้แนวทางการจัดทำกรอบตัวชี้วัดฯ เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ในระยะต่อมาส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้จ้างที่ปรึกษาเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ เท่านั้น เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ และความคุ้มค่าในภารกิจ แต่ในส่วนของ การกำหนดกรอบตัวชี้วัด ก.ร. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา กำหนดกรอบตัวชี้วัด นำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาทำหน้าที่ในการกำหนดกรอบตัวชี้วัดฯ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในแต่ละปีงบประมาณ โดยกรอบตัวชี้วัดที่ดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณที่ผ่านมาจะ กำหนดเกณฑ์การประเมินที่มีความเข้มข้นเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ

การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับกรอบตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นมาใหม่จะกำหนดตามนโยบายของผู้บริหารหรือภารกิจเร่งด่วนที่ต้องการผลักดันให้เกิดผลเป็นรูปธรรมในเวลาที่กำหนด โดยเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วจะนำคะแนนจากผลการปฏิบัติราชการมาคำนวณแล้วจัดสรรเงินรางวัลให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการตอบแทนความร่วมมือแรงร่วมใจปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอีกด้วย

ทั้งนี้ กรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบด้วย ๔ มิติ

มิติที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ



มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพโดยนำยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่กำหนดเป็นตัวชี้วัด

โดยปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมี ยุทธศาสตร์และภารกิจเร่งด่วนในการสนับสนุนสภา ปฏิรูปแห่งชาติ คณะกรรมาธิการวิสามัญ และ คณะกรรมาธิการยกร่างรัฐธรรมนูญ ส่วนสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา มียุทธศาสตร์และภารกิจเร่งด่วนใน การสนับสนุนสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จึงกำหนดให้ มีตัวชี้วัดที่มุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการ ในเรื่องดังกล่าวของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

มิติที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

"เพิ่มคุณค่างานบริการด้วยหัวใจบริการ Service Mind"



มีวัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้างธรรมาภิบาลตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยกำหนด ตัวชี้วัดการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใส ตัวชี้วัด การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ตัวชี้วัด ความพึงพอใจของผู้รับบริการ นอกจากนี้ ได้กำหนด ตัวชี้วัดใหม่เพิ่มเติม คือ ตัวชี้วัดระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดขึ้น เพื่อให้เป็นกรอบแนวคิดในการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของพนักงานภาครัฐ

มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ



มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ โดยประเมินจากการบริหารงบประมาณให้ คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดตัวชี้วัดที่ตรวจสอบ เร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จ ของการตรวจสอบภายใน รวมทั้ง ตัวชี้วัดความสำเร็จของ การจัดทำต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต



มิติที่ ๔ มิติด้านพัฒนาองค์กร

มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงองค์กร และวัดความสำเร็จของการดำเนินการและผลลัพธ์เป็นสำคัญ ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการพัฒนาองค์กร โดยดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยังคงดำเนินการพัฒนาองค์กรต่อไป โดยมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นหมวดที่ ๕ ของ PMQA จะมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะที่จะสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติซึ่งเป็นภารกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ มีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรรัฐสภามืออาชีพ ดังนั้น จึงกำหนดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติและนักวิชาการนิติบัญญัติเพื่อรองรับการพัฒนาองค์กรรัฐสภามืออาชีพ

กรอบตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการบริหารงาน กระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็นหน่วยงานด้านส่งเสริมกระบวนการนิติบัญญัติ ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากบุคลากรทุกคนภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนและผลักดันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทั้งนี้รายละเอียดของกรอบตัวชี้วัดรวมถึงผู้รับชอบกิจกรรมตามโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ สามารถดาวน์โหลดได้ที่ [http : //intranet.parliament.go.th/group02/index.php](http://intranet.parliament.go.th/group02/index.php)



โต๊ะรับแขก

นายวินัย แยม่วงษ์

นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง



วารสาร HR ต้องขอขอบคุณท่านพิฑูร พุ่มหิรัญ อดีตเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ได้ให้โอกาส คณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าสัมภาษณ์ ท่าน ในหัวข้อ “หลักการดำเนินชีวิตอย่างไรให้ประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและครอบครัว” เนื่องจากเดือนธันวาคมเป็นวันพ่อแห่งชาติ ซึ่งท่านเคยได้รับการยกย่องให้เป็นพ่อตัวอย่างแห่งชาติ ประจำปี พุทธศักราช ๒๕๕๐ จากสมาคมอาสาสมัครและช่วยการศึกษา ผู้จัดงานวันพ่อแห่งชาติ

ในฐานะที่ท่านเคยได้รับรางวัลพ่อตัวอย่างแห่งชาติในปี ๒๕๕๐ ท่านมีหลักในการครองตนและครองงานอย่างไร โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวจนทำให้ท่านประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน

ก่อนอื่นเราต้องรู้สถานะของเราก่อนว่า เราจะทำอะไรในช่วงเวลาไหน และแต่ละสถานะมีบทบาทอำนาจหน้าที่ที่จะปฏิบัติต่อใคร อย่างไร ก็ทำตามนั้น เช่น บทบาทในครอบครัว เราเป็นสามี เป็นพ่อ และเป็นครูอาจารย์สำหรับลูก ในขณะเดียวกัน ก็เป็นบทบาทหนึ่ง แต่พอบทบาทในฐานะข้าราชการหรือหัวหน้าส่วนราชการ การทำงานเราก็ทุ่มเทกับงานเต็มที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ เพราะความรับผิดชอบสูง รับผิดชอบทั้งคนทั้งงานแล้วก็ทำเป้าหมายของภารกิจ เพราะฉะนั้นเวลาทำงานไม่มีเวลาคิดเรื่องอื่นนอกจากทุ่มเทให้การทำงาน มีเวลาที่หลังจากงานสำเร็จแล้วหรือวันเสาร์ วันอาทิตย์ หรือในช่วงที่เรามีเวลาพักผ่อนเราก็หันกลับมาดูคนของเราเองคือคนในครอบครัวเรา นี่พูดถึงการทำงาน ฉะนั้นหลักการของการทำงานคือจะต้องรู้จักแบ่งแยกเวลา การทุ่มเทการทำงานเป็นสิ่งที่ดีแต่ก็ต้องแบ่งเวลาให้รู้จักเวลาของครอบครัว เวลาของการทำงาน เวลาที่จะพักผ่อน ถ้าเราปรับเวลาเหล่านี้ได้ เราก็จะสามารถ

มีช่วงเวลาที่**ไม่เคร่งเครียดจนเกินไปนัก** การทำงานที่รัฐสภาพิบัติจยแวดล้อมค่อนข้างจะทำให้เกิดความเครียดได้เยอะทั้งการที่ผลักดันให้ภารกิจสู่ความสำเร็จ ทั้งที่จะต้องดูแลคนให้อยู่ได้อย่างดีมีความสุขและมีความเจริญก้าวหน้าตามวิชาชีพเขา นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เข้ามาในแต่ละวันคือความต้องการของท่านสมาชิกทั้งหลายที่เราให้บริการ เพราะฉะนั้นถ้าเราไม่แบ่งเวลาดี ๆ จะสับสนและอาจจะเทไปอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจจะทำให้บริบทอย่างอื่นพร่องไป เพราะฉะนั้นการแบ่งเวลาก็เป็นสิ่งจำเป็น งานเท่าไร พักผ่อนเท่าไร อันนั้นก็เป็นหลักการในเบื้องต้น คือต้องรู้จักแบ่งเวลา ยิ่งเกษียณอายุราชการมาแล้ว ยิ่งเห็นว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับข้าราชการทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบริหาร คือเวลาของการออกกำลังกาย จะมีความจำเป็นอย่างยิ่ง พอเกษียณแล้วว่างมีเวลาออกกำลังกายรู้สึกได้เลยว่าร่างกายเราดีขึ้น ก็เลยนึกย้อนไปว่าถ้าในช่วงที่รับราชการอยู่หรือทำงานอยู่ถ้าเราแบ่งเวลาได้ถูกต้องกว่านี้คือ มีเวลาส่วนหนึ่งเพื่อการออกกำลังกาย ไม่ใช่เทไปอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะการออกกำลังกายช่วยให้สมองปลอดโปร่งแล้วก็ทำให้สุขภาพกายดีสุขภาพใจก็จะดีด้วย เวลาเราคิดงานทำงานทั้งหลายน่าจะมีประโยชน์ ได้ดีกว่าเท่าที่เคยทำมา ก็เลยอยากจะแนะนำท่านผู้บริหารยุคใหม่ ๆ แม้ท่านจะทุ่มเทกับงานทั้งหลาย อย่างไรก็แล้วแต่ขอให้แบ่งเวลาเพื่อตัวเองและครอบครัวควบคู่ไปด้วยก็จะ เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นสำหรับการดำเนินชีวิตในอนาคต

ในการปฏิบัติงาน ท่านมีหลักคุณธรรมใดที่ท่านยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานและทำให้งานประสบความสำเร็จครับ

หลักในการทำงานให้สำเร็จคือ **อิทธิบาท ๔** ก็คือเราต้องรักงานที่เราทำ ถ้าเราไม่รักงานก็จะฉาบฉวย **เช้าขามเย็นขาม**ขอให้ผ่านไปวัน ๆ หนึ่งโดยไม่ได้ให้ความเข้มข้นหรือให้ความตระหนักในภารกิจที่เรามีอยู่ อยากจะเรียนว่าผมขี้บ่น ๆ ว่าข้าราชการเรามักจะมองข้ามไป เราบอกว่าเราเป็นข้าราชการธรรมดาเฉย ๆ เหมือนข้าราชการที่อื่น แต่จริง ๆ แล้วถ้าคิดให้ดีเอาแค่เป็นชีวิตข้าราชการคนก็แย่งแข่งขันเข้ามาแต่ละปี ๆ ไม่รู้เท่าไร สักส่วนต่อคนต่อข้าราชการที่รับสมัครและต่อคน



ที่มาสอบมีสัดส่วนไม่รู้ก็ร้อยต่อ ๑ คน และปัจจุบันการแข่งขันสูงขึ้น แคได้เข้าเป็นข้าราชการ คิดว่าเป็นโอกาสดีกว่าคนอื่นเขามากมายแล้ว พอเข้ามาแล้วก็ลืมนะเรามีความพยายาม มีความมุ่งมั่นอย่างไรก็ลืมนะพอเป็นแล้วก็กันไปเรื่อย ๆ เช้าขามเย็นขาม ก็เสียโอกาสไป ซึ่งที่รัฐสภาพมว่าเราก็มองข้ามไปเหมือนกัน เรานึกว่าเราเป็นข้าราชการคนหนึ่งเดือนหนึ่งก็รับเงินเดือนไปทำไปวัน ๆ แต่จริง ๆ แล้ว ถ้าเราตระหนักในภารกิจที่เราทำอยู่ว่าเราทำงานกับผู้แทนปวงชนไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือ สมาชิกวุฒิสภาก็แล้วแต่ สมาชิกเหล่านี้คือบุคคลที่เอาปัญหาของชาวบ้านมาร้องทุกข์ บอกกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้แก้ไข เวลามาร้องทุกข์แล้วเรามีส่วนในการจัดการ หรือบริหารจัดการ หรืออำนวยความสะดวกสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ นั่นคือการตอบแทนบุญคุณของผู้ที่เอาเงินเดือนมาให้เรา เพราะภาษีอากรจากประชาชนทั้งหลายทั้งในกรุงเทพมหานครและภูมิภาคทั้งหลายก็คือเงินที่เลี้ยงชีพเราและครอบครัวเราทุกวัน ฉะนั้นถ้าตระหนักได้ก็คือสิ่งที่เราทำและทุ่มเทจะส่งผลกับประชาชนซึ่งมีคุณูปการกับเราในการให้เรามีเงินเดือนใช้ทุกวันนี้ เราก็รู้สึกมีความสุขกับการที่เราได้ตอบแทนบุญคุณเขา เป็นหลักมงคลธรรมดา รู้จักกตัญญูก็เป็นมงคลกับตัวเอง ๒ ข้อนี้เป็นข้อสำคัญซึ่งข้าราชการพอเป็นแล้วจะลืมนแล้วก็มองข้ามไป ถ้าเราทำให้ข้าราชการตระหนักตรงนี้ได้เราจะให้ใจกับตรงนี้มากกว่าการที่อยู่ไปวัน ๆ หนึ่งเพื่อรับเงินเดือน เราทำแล้วส่งอันนี้ส่งไปที่ใคร เหมือนเวลาทำบุญเรารู้ว่าอันนี้ส่งจะไปอย่างไรเราก็จะทุ่มเทการทำบุญ เหมือนกันลักษณะเดียวกัน เพียงแต่เรามองข้ามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสุดท้ายที่จะส่งผลไปถึงทำให้เราไม่ได้ทุ่มเท

เท่าที่ควร

ในช่วงที่ท่านปฏิบัติหน้าที่เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานเป็นอันมาก ท่านมีหลักในการดำรงชีวิตในครอบครัวอย่างไรครับ

ผมโตมาในครอบครัวซึ่งมีพี่น้องเยอะ ก็เป็นประโยชน์ตรงที่ว่าเราได้รับการเลี้ยงดูมาในลักษณะที่ค่อนข้างจะเป็นครอบครัวอบอุ่น คุณพ่อและคุณแม่รับราชการหรือเป็นครูบาอาจารย์ เพราะฉะนั้นวันเสาร์และวันอาทิตย์คือช่วงเวลาที่จะมาอยู่ร่วมกัน มาดูแลสุขภาพกายและสุขภาพใจกัน เมื่อตอนผมเด็ก ๆ วันเสาร์ วันอาทิตย์คุณแม่ก็มาดูแลตัดผม อาบน้ำ ล้างตัว ซักเสื้อผ้าที่สะสมมา ๕ วัน คุณพ่อก็แคะหู่ให้ พาไปเที่ยว วันเสาร์ วันอาทิตย์คือวันของครอบครัวจริง ๆ สำหรับการเลี้ยงดูที่ผ่านมาในอดีตของผม เพราะฉะนั้นก็เลยฝังใจว่าวันเสาร์ วันอาทิตย์เป็นวันของครอบครัว คือเรารู้ว่าทำตรงนี้แล้วตัวเราเองรู้สึกดีเราก็อยากจะสืบทอดให้ลูกเราได้รู้มีประสบการณ์ดี ๆ อย่างนี้ เพื่อเวลาเขามีลูกหลานจะได้ส่งต่อความอบอุ่นนี้ต่อไปให้แก่ ลูกหลาน เพราะฉะนั้นก็เลยเป็นข้อตกลงกันในครอบครัวว่าวันเสาร์และวันอาทิตย์ถ้าไม่มีงานจำเป็นจริง ๆ ก็จะอยู่บ้านกับครอบครัว อาจจะไปกินข้าวนอกบ้านเป็นพิเศษ หรือไปดูหนังกัน ดูหนังเสร็จก็กินข้าวเย็นกัน มีอะไรก็ปรับทุกข์ มีอะไรก็จะสอนกันไปในช่วงเวลาเหล่านี้ จะได้มีความผูกพัน ผมถืออย่างหนึ่งว่าเมื่อไรก็แล้วแต่ที่ลูกไปนอกบ้านแล้วเขาบ่นว่าอยากกลับบ้านจังเลย คิดถึงบ้านจังเลย นั่นหมายความว่าบ้านเป็นความสุข อันนี้คือความสำเร็จของครอบครัวที่ทำให้บ้านเป็นวิมาน ผมก็ยังสร้างบรรยากาศนี้ให้เกิดกับลูกและจะสืบทอดไปให้หลานต่อไป เพราะฉะนั้น วันเสาร์ วันอาทิตย์ก็จะชลุกอยู่กับลูกจะไปไหนมีกิจกรรมอะไรบางที่ก็นั่งรถไปต่างจังหวัด ไปไหว้พระ ไปหาอาหารกินเพื่อไปนั่ง get together แล้วก็มีความสุขด้วยกัน พยายามทำให้เกิดมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ท่านคิดว่าสิ่งใดที่จะแก้ไขปัญหาชีวิตครอบครัวและชีวิตราชการให้สามารถดำเนินคู่กันไปด้วยดี คือบางคนประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว แต่ไม่ประสบความสำเร็จ



ความสำเร็จในชีวิตราชการ หรือบางคนประสบความสำเร็จในชีวิตราชการ แต่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว

มันค่อนข้างจะสวนทางกัน พอเวลาคนทุ่มเทก็จะล้มอะไรไปบางอย่าง อย่างที่ผมเกริ่นนำตั้งแต่แรกแล้ว แต่สิ่งสำคัญที่สุดที่ควรจะต้องมีเสริมเข้ามาคือการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจให้แก่กันและกัน และพยายามชดเชยในสิ่งที่ขาด เมื่อก่อนตอนที่ทำงานมีประชุมกลับถึงบ้านดึกตื่น ลูกก็ให้ภรรยาดูแล เมื่อเรามีโอกาสมีเวลาว่างเราก็ชดเชยเขา เช่น ลูกไม่ต้องทำเตี้ยพ่อทำเอง คือเอางานที่เขาทำที่อยู่ในวิสัยเราที่จะทำได้มาทำให้ มาแบ่งปันแล้วมาแชร์กัน ผมมีบุตร ๒ คน ก็อยู่ในความดูแลของภรรยาไปในช่วงที่ผมไม่อยู่ ไม่ว่าจะไปต่างประเทศหรือติดภารกิจวันทำงานก็แล้วแต่ เราก็ชดเชยเขาในวันเสาร์ วันอาทิตย์ มีอะไรก็หาโอกาสในการทำความเข้าใจเหมือนกับเราเข้าใจเขาว่าในช่วงที่เราทุ่มเทให้กับงานเขาก็มีภาระเพิ่มขึ้นในการดูแล อย่างน้อยที่สุดผู้ที่รับภารกิจแทนเราก็ต้องเข้าใจในเบื้องต้นให้เห็นความจำเป็นความสำคัญอย่างไรที่จะต้องทำหน้าที่ หน้าที่คือหน้าที่ ผมโชคดีที่ทั้งภรรยาและบุตรเข้าใจว่าเมื่อมีหน้าที่ก็ทำหน้าที่ไป และสิ่งเหล่านี้ก็เป็นส่วนดีส่วนหนึ่งที่พยายามปลุกฝังว่าเมื่อมีภารกิจความรับผิดชอบอะไรเราก็ต้องมีความรับผิดชอบสูงในสิ่งนั้น ๆ ทำให้บรรลุตามเป้าหมาย

ท่านมีข้อคิดอะไรที่จะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตให้มีความสุขกับการปฏิบัติงานโดยที่ไม่ส่งผลเสียต่อตนเอง และครอบครัว



เหมือนกับที่ได้กล่าวไปแล้ว ๑. รู้จักแบ่งแยกเวลาในการทำหน้าที่ในฐานะต่าง ๆ ๒. หาเวลาพักผ่อน ๓. โดยส่วนตัวผมคือการหาเวลาว่างเพื่อทำจิตให้สงบ มีหลายทางเลือกของแต่ละคนจะเลือกเอาว่าจะสงบอย่างไร ไปนั่งเฉย ๆ อย่างพวก artist เขาก็ไปดูไปไม่มีหวาดูน้ำไหล เป็นต้น ก็สุดแท้แต่ ส่วนตัวผม ผมชอบที่จะไหว้พระสวดมนต์และพยายามซักจงลูก ๆ แต่อันนี้เป็นเรื่องจริงของแต่ละคนไม่เหมือนกัน เวลาว่างผมไม่ทำอะไรผมก็เข้าห้องพระ ยิ่งตอนที่มมีปัญหาเยอะ ๆ ผมนั่งห้องพระนั่งสวดมนต์ นั่งเฉย ๆ เหมือนนั่งสมาธิ หรือทำสมาธิบ้างก็เป็นทางที่ทำให้กายกับจิตผ่อนคลาย ก็จะมีช่องว่างในจิตพร้อมที่จะรับหรือขบคิดหาหนทางที่จะแก้ไขปัญหาได้จากประสบการณ์ ฉะนั้นเวลาเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องแบ่งเวลาแต่แน่นอนเมื่อทำงานแล้วก็ต้องทุ่มเท และพยายามทำปัจจัยแวดล้อมทั้งตัวบุคคลและอะไรทั้งหลายรอบตัวเราให้กลมกลืน คือไม่สร้างความขัดแย้งรอบตัวเรา ถ้าในบ้านก็ไม่สุขออกไปนอกบ้านก็เจอปัญหา เรียกว่าภาวะจิตสับสนแปรปรวนไม่รู้จะไปหาที่พึ่งตรงไหนที่จะนั่งทิ้งกายและผ่อนคลายได้ ไปที่ไหนก็มีแต่ความตึงเครียด เพราะฉะนั้นถ้าเรารู้ว่านี่คือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเราก็พยายามที่จะหาช่องว่างในความวุ่นวายทั้งหลายเพื่อหาความสงบให้กับจิตใจ ถ้าจิตใจเราดีกายกับจิตก็ไปด้วยกัน ที่สำคัญคือการออกกำลังกาย เพราะประสบกับตัวเองว่าถ้าเราออกกำลังกายและมีสุขภาพกายที่ดี สุขภาพใจที่ดีในการทำงานเราอาจจะทุ่มเทได้มากกว่านี้ เพราะฉะนั้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ในภารกิจของสำนักงาน การทุ่มเททำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ดี แต่จะต้องดูแลตัวเองด้วย โดยการพักผ่อนและออกกำลังกายไปตาม

สมควรเพื่อให้ร่างกายและจิตสมดุลกัน

ท่านมีสิ่งใดจะฝากถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งตอนนี้ปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจของสภาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการการยกย่องรัฐธรรมนุญ

หลักการทำงานคือทำให้իրรงาน ทุ่มเทกับงาน เช่น เรามีหน้าที่ในการให้บริการ เพราะฉะนั้น service mind เป็นเรื่องสำคัญ ในหลาย ๆ เรื่องที่ข้าราชการเหมือนผลักรถให้พ้นจากตัว โบายไปทางโน้นที่ ซ้ายที่ ขวาที่ ทำให้อำนักงานไม่น่ารักในสายตาของผู้มาติดต่อ เราเคยคุยกันหลายยุคหลายสมัยคิดว่าปัจจุบันก็ยังคงเป็นอยู่คือเราอยากให้อำนักงานเราเป็นสำนักงานตัวอย่าง ทั้งในแง่การบริหาร ในแง่ของโครงสร้าง ในแง่ของการบริหารคนและให้คนมีกำลังใจในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้สำนักงานเป็นสำนักงานตัวอย่างได้ ถ้าเราทำให้ข้าราชการซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสำนักงานให้เป็นข้าราชการที่กระฉับกระเฉงและผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีที่เขาจะเอ่ยอ้างกับส่วนราชการอื่นได้ ผมเชื่อว่าผู้บังคับบัญชา ก็ต้องหาโอกาสที่จะตอบแทน คือคนทำดีก็ต้องได้ดี เพราะฉะนั้นก็ต้องมีรางวัลตอบแทน จะเป็นการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ให้มีความเจริญก้าวหน้าขึ้น ผมเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาก็ไม่ละเลยที่จะดูแล ฉะนั้นทำดีก็จะได้ผลดีตอบแทน ยิ่งทำดีมากเท่าไรผลดีก็จะตอบแทนมากเท่านั้น เพียงแต่คนเราไปตั้งเป้าไว้ตั้งแต่แรกว่าทำแล้วหวังผลว่าทำแล้วฉันต้องได้ อันนี้เป็นข้อเสียซึ่งอธิบายยากมันเป็นธรรมชาติของมนุษย์ เหมือนเราไปไหว้พระเราก็บนโน่นบนนี่ จริง ๆ แล้วถ้าทำให้รู้สึกว่าการทำทุกอย่างเพื่อวัตถุประสงค์ความสำเร็จของงานไม่ใช่เพื่ออามิสตอบแทนให้เรา เราจะทำได้เต็มที่และไม่กังวลว่าจะได้รับคำชมหรือไม่ได้รับคำชม เพียงแต่ว่าถ้างานนี้สำเร็จก็คือสำเร็จ และนั่นคือความสำเร็จของชีวิตเราที่ได้ช่วยเหลือคน พูดอาจจะยกย่อนิดหนึ่งแต่ไม่ยากให้ทำเพื่อหวังผล แต่ขอให้เชื่อว่าเมื่อทำดีแล้วต้องได้ความดีตอบแทน



กฎ กติกาที่ควรรู้

นายวัฒน์ งามวิสัย

นิติกรชำนาญการ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นปัญหาใหญ่ของประเทศที่มีการกล่าวถึงและให้ความสำคัญมาทุกยุคทุกสมัย แต่ดูเหมือนปัญหานี้ก็ยังไม่หมดไป ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากระบบสังคมไทยที่ยังมีพฤติกรรมนินงอนใจกับการทุจริตคอร์รัปชันแต่อย่างไรก็ตาม จากผลการสำรวจพฤติกรรมและปัจจัยการทุจริตคอร์รัปชันของนิต้าโพล ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ จากประชาชนทั่วทุกภูมิภาค จำนวน ๒,๘๑๐ หน่วยตัวอย่าง กระจายทุกระดับการศึกษาและอาชีพ สรุปว่าประชาชนส่วนใหญ่ยอมรับไม่ได้กับพฤติกรรมทุจริตคอร์รัปชัน โดยการสำรวจได้ยกตัวอย่าง ๓ พฤติกรรม คือ การข่มขู่ฉกฉวยจรรยาบรรณอุปถัมภ์/การให้สิทธิพิเศษแก่เครือญาติหรือบุคคลใกล้ชิด การให้เงิน/สิ่งของเพื่อฝากบุตรหลานเข้าโรงเรียน จึงถือเป็นสัญญาณที่ดีในการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันภาคประชาชน

ในส่วนของฝ่ายราชการก็ได้มีการตระหนักถึงปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเช่นกัน โดยนับตั้งแต่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้าควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินก็ได้มีคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๖๙/๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐกำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง

เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในฐานะส่วนราชการได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งคือ คณะกรรมการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ตามคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ ๑๒๐๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เพื่อเป็นการส่งเสริมและธรรรงค์การดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ผู้เขียนจึงขอนำมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบดังกล่าวมาเผยแพร่เพื่อให้เกิดการรับรู้ที่กว้างขวางและให้ข้าราชการมีความตระหนักยิ่งขึ้น

มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ

๑. ปลุกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต ปรับเปลี่ยนฐานความคิดของคนในทุกภาคส่วนในการรักษาประโยชน์สาธารณะ

ทัศนคติถือเป็นรากฐานสำคัญของการแสดงออกในทางกายภาพของบุคคล การต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในสังคมจำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่คนในสังคมนั้นให้มีความคิดตรงเกียดและต่อต้านการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ โดยการปลุกจิตสำนึก (บางกรณีอาจจะทั้งปลุกและปลุก) ในหมู่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ตระหนัก

ถึงหน้าที่ราชการอันมีเกียรติของตนและร่วมกันสร้างวัฒนธรรมในการรักษาประโยชน์สาธารณะ

วิธีการสร้างทัศนคติมีหลายวิธี เช่น การเผยแพร่แนวคิดผ่านทางโซเชียลเน็ตเวิร์ค (Social Network) การบรรจุวิชาเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิยมชอบในหลักสูตรการอบรมต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ การยกย่องตัวอย่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และในบางครั้งอาจต้องมีการประจานพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤตินิยมชอบเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างด้วยก็ได้

๒. ขจัดเงื่อนไขที่เอื้อให้เกิดการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ

ปัญหาการทุจริตและประพฤตินิยมชอบในวงราชการมีหลายสาเหตุ การจะป้องกันการทุจริตและประพฤตินิยมชอบจะต้องขจัดเงื่อนไขที่เอื้อให้เกิดการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ ปัจจัยบางกรณีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้วางมาตรการเพื่อควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการไว้แล้ว ได้แก่ การห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลภายนอกนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ในกรณีให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป หรือในกรณีมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคลแต่ละโอกาสไม่เกิน ๓ พันบาท หรือในกรณีเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป โดยการรับประโยชน์อื่นใดมีความหมายกว้างมาก เช่น การรับความบันเทิง การรับการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การรับของฝากในโอกาสต่าง ๆ จากบริษัท ห้างร้าน หรือบุคคลต่าง ๆ ที่จะเป็นผู้สัญญาหรือคู่สัญญา เป็นต้น

ในกรณีดังกล่าวนี้ ยังรวมถึงกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของขวัญในลักษณะอามิสสินจ้างแก่ผู้บังคับบัญชาด้วย ซึ่งการให้ของขวัญในลักษณะอามิสสินจ้างนี้

เป็นเหตุให้เกิดการแต่งตั้งโยกย้ายที่ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมได้ แต่การจะพิจารณาว่า การมอบของขวัญในลักษณะใดเป็นการมอบในลักษณะอามิสสินจ้างนั้น อาจมีข้อพิจารณาที่หลากหลายและอาจมีปัญหาในการพิสูจน์ทราบเจตนาได้ ในทางปฏิบัติผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดนโยบายไปเสียเลยว่า ผู้บังคับบัญชานั้นจะไม่เปิดรับการอวยพรหรือเยี่ยมคารวะในเทศกาลต่าง ๆ หรือหากจะมีการเปิดรับก็อาจกำหนดเป็นนโยบายตั้ง ๆ ไปเลยว่าจะไม่รับของขวัญใด ๆ หรือหากจะมีการมอบของขวัญก็ขอให้มิเพียงการอวยพรหรือพวงมาลัยเล็ก ๆ สักพวงก็พอ อย่างนี้ก็จะเป็นการกำหนดวัฒนธรรมที่ดีได้ และจะเป็นการป้องกันข้อครหาใด ๆ ได้เป็นอย่างดี

๓. การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด

ขั้นตอน วิธีการและเงื่อนไขในการปฏิบัติราชการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดให้ข้าราชการต้องปฏิบัติแล้ว แต่มีจุดมุ่งหมายต่างกัน ส่วนหนึ่งถูกกำหนดขึ้นเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ การที่ข้าราชการปฏิบัติตนตามครรลองและแบบแผนที่กำหนดนั้นย่อมจะทำให้การปฏิบัติราชการปราศจากการทุจริตได้ในระดับหนึ่ง การปฏิบัติตามขั้นตอน วิธีการและเงื่อนไขอย่างเคร่งครัด จึงเป็นมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤตินิยมชอบได้เป็นอย่างดี และนอกจากนั้น ยังเป็นเกราะป้องกันสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่สุจริตได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

๔. สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

วิธีการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิยมชอบประการหนึ่งที่สำคัญ คือ การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งเชื่อว่าการตรวจสอบได้นี้จะเป็นสิ่งที่จะป้องกันผู้ที่จะคิดจะกระทำไม่ดีไม่กล้าทำ และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่จะต้องสร้างความโปร่งใสและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในหน่วยงานภายนอก สื่อมวลชน และประชาชนด้วย



มาตรการทั้ง ๔ มาตรการนี้ ได้มีการกำหนดให้
สำนักที่เกี่ยวข้องแต่ละสำนักเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติ
การให้เป็นไปตามมาตรการดังกล่าว และกำหนดให้
กลุ่มตรวจสอบภายใน ร่วมกับกลุ่มงานคุณธรรมและ
จริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร เป็นหน่วยกลางเพื่อ
ช่วยเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในการควบคุม กำกับ
การปฏิบัติราชการของแต่ละสำนักหรือหน่วยงานให้
เป็นไปตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต
ประพฤติมิชอบ ซึ่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรก็ได้
เห็นชอบมาตรการและการปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าว
แล้ว หากผู้ใดสนใจรายละเอียดของมาตรการป้องกัน
และแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ สามารถ
ดาวน์โหลดรายละเอียดได้ในระบบหนังสือเวียนของ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ <http://eofficial.parliament.go.th:81/praxticoI/web/main.jsp>
เลขทะเบียนที่ ๓๐๔/๒๕๕๗

บทส่งท้าย

มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต
ประพฤติมิชอบที่ถูกกำหนดขึ้นก็เพื่อจุดประสงค์สำคัญ
ที่จะขจัดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ
ให้หมดไป แต่สิ่งสำคัญยิ่งกว่ามาตรการต่าง ๆ ที่กำหนด
ขึ้นนั้น คือ เราต้องร่วมมือกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้
เป็นองค์กรที่ปฏิบัติราชการด้วยความรู้ความสามารถ
ความอดสาหะพากเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต การทุจริต
แม้เพียงเล็กน้อยถือเป็นเรื่องที่สำคัญและกระทบกับ
ประโยชน์สาธารณะและกระทบกับทุกคน เมื่อใดที่
พบเห็นการทุจริตต้องถือเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะร่วมกัน
ปกป้องประโยชน์สาธารณะและประโยชน์ของตนเอง
ด้วย ผู้เขียนหวังใจว่าบทความนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้
พวกเราปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยตระหนักถึงภาระ
หน้าที่อันสำคัญและมีเกียรติของตำแหน่งราชการ
เพื่อจะได้ร่วมมือกันทำประโยชน์สูงสุดของบ้านเมือง
ต่อไป

หากรู้สึกนิด ความผิดไม่เกิด

นายอำพล ไทรสังข์เฉลิมพร

นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง

หนีนอกระบบกับความผิดทางวินัย

เพื่อน ๆ ข้าราชการรู้จักหนีนอกระบบหรือไม่ หมายถึงอะไร คำว่า “หนีนอกระบบ” หมายถึง การกู้หนี้ยืมสินที่ไม่อยู่ในระบบสถาบันการเงิน โดยเป็นหนี้ที่ประชาชนไปให้กู้กันเอง โดยมีการคิดดอกเบี้ยเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นหนี้ที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

หนีนอกระบบเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยนั้นอาจเกิดได้ทั้งแก่ข้าราชการที่เป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้ โดยข้าราชการที่เป็นเจ้าหนี้นั้นอาจถือว่าการทำการฝ่าฝืนขัดกับจริยธรรมข้าราชการอีกกระทงหนึ่งด้วยตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ข้อ ๙ กำหนดว่า ต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และชอบด้วยกฎหมาย การที่ข้าราชการซึ่งเป็นเจ้าหนี้ไปปล่อยเงินกู้แบบขูดเลือดขูดเนื้อกับเพื่อนข้าราชการในองค์กรด้วยกัน โดยคิดดอกเบี้ยเกินกว่าร้อยละ ๑๕ ต่อปีซึ่งเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๖๕๔ ประกอบกับพระราชบัญญัติห้ามเรียกดอกเบี้ยเกินอัตรา พ.ศ. ๒๔๗๕ มาตรา ๓ การกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ข้อ ๙ และข้อ ๒๓ ซึ่งกำหนดว่าเป็นความผิดทางวินัย และจากการกระทำผิดในเรื่องนี้หากมีการฟ้องร้องอาจถูกตั้งกรรมการสอบสวนและถูกดำเนินการทางวินัยต่อไปได้

สำหรับข้าราชการที่เป็นลูกหนี้ จากการที่ท่านไปกู้หนี้ยืมสินก็เชื่อได้ว่าท่านก็ได้กู้หนี้ ในระบบจนเต็มอัตราซะส่วนใหญ่แล้ว จึงต้องไปอาศัยหนี้นอกระบบ หลายๆ ท่าน กู้หนี้ยืมสินเพราะว่ามี

เหตุผลความจำเป็นจริง ๆ แต่ส่วนใหญ่ที่รู้มากก็เป็นการใช้ไปกู้หนี้ยืมสินเป็นไปในทางเชิงการใช้จ่ายแบบสุรุ่ยสุร่าย โดยไม่เป็นไปตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง จึงทำให้เกิดปัญหาดินพอกหางหมู เกิดดอกเบี้ย ทำให้ไม่สามารถชำระหนี้ได้ ต้องคอยหลบเลี่ยงเจ้าหนี้ ซึ่งการหลบเลี่ยงทำให้ขาดราชการ และไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อาจทำให้เกิดความย่อหย่อน ซึ่งการย่อหย่อนอาจทำให้กระทำผิดวินัยได้ ดังนั้นจึงทำให้ทั้ง ๒ เรื่อง มีที่มาที่เรียกว่า หนีนอกระบบสามารถทำไปบุคลากรมีความผิดทางวินัยได้

เพื่อเป็นอุทาหรณ์แก่เพื่อน ๆ ข้าราชการจึงขอยกตัวอย่างที่เคยเกิดขึ้นเป็นอุทาหรณ์ และเป็นสิ่งเตือนใจดังนี้

นาย ก. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีพฤติกรรมชอบไปหยิบยืมเงินจากเพื่อนข้าราชการหลายคน และบุคคลภายนอก โดยเมื่อหนี้ถึงกำหนดชำระถูกเจ้าหนี้ทวงถามกลับบ่ายเบี่ยงไม่ยอมชำระหนี้ และมีหนี้หนี้ไม่อยู่ที่ทำงาน ขาดราชการบ่อยครั้ง การปฏิบัติงานก็ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงานของนาย ก. ไปให้กับเพื่อนข้าราชการรายอื่น ทำให้เพื่อนข้าราชการต้องรับภาระมากงานมากขึ้น ส่งผลให้งานราชการเสียหาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง เมื่อผลการสอบสวนข้อเท็จจริงมีมูล ต่อมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย ผลการสอบสวนปรากฏว่า นาย ก.



มีพฤติกรรมชอบไปหยิบยืมเงินเพื่อนข้าราชการหลายคน และบุคคลภายนอก เอาไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เกินความจำเป็น โดยใช้จ่ายแบบสุรุ่ยสุร่าย ไม่มีความประหยัด มัธยัสถ์ เมื่อหนี้ถึงกำหนดมักจะบ้ายเบี่ยงเจ้าหนี้ และไม่ยอมชำระหนี้จนเจ้าหนี้ต้องมาทวงที่ทำงาน และขาดราชการบ่อยครั้งเพราะสาเหตุกลัวเจ้าหนี้จะมาทวงถามในที่ทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ จนผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงานในหน้าที่ไปให้เพื่อนร่วมงาน การกระทำของนาย ก. จึงมีความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ และฐานประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒ (๗) ที่กำหนดว่า “ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้” และข้อ ๑๒ ที่กำหนดว่า “ข้าราชการต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว” ได้รับโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน

สำหรับเพื่อนข้าราชการที่ชอบปล่อยเงินกู้ และคิดดอกเบี้ยเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ให้พึงสังวรณว่า การที่เรามีทรัพย์สินมาก อย่าได้อวดอวดหรือฉวยโอกาสกับผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนอยู่แล้ว ยังไปคิดดอกเบี้ยเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดอีกอันเป็นการซ้ำเติมเพื่อนข้าราชการผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน การกระทำเช่นนี้อาจนำไปสู่การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และนำไปสู่ความผิดวินัยฐานประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๒ เช่นเดียวกับผู้กุนอกจากนี้ยังอาจจะมีผิดตามพระราชบัญญัติห้ามเรียกดอกเบี้ยเกินอัตรา พ.ศ. ๒๔๗๕ อีกด้วย

ซึ่งเรื่องนี้เป็นอุทาหรณ์ให้กับเพื่อนๆ ได้ว่าเมื่อเป็นข้าราชการแล้วจะต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการประหยัด มัธยัสถ์ อุดหนุนไม่ฟุ่มเฟือย เกินจำเป็นและใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็น มิฉะนั้นแล้วอาจถูกลงโทษเหมือนดังอุทาหรณ์ดังกล่าวข้างต้น

ข้อคิดข้อแนะ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธ์

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร

บุหรี่ คือ ฆาตกรเงียบ



บุหรี่ คือ ฆาตกรเงียบ ที่ทำร้ายชีวิตเราโดยไม่รู้ตัว ปัจจุบันยังมีผู้สูบบุหรี่อยู่อีกเป็นจำนวนมาก ทั้งผู้ชายและผู้หญิง การสูบบุหรี่เป็นสาเหตุของการเกิดโรคต่าง ๆ หลายชนิด ทำให้อัตราเสี่ยงของการเกิดโรคหัวใจสูงขึ้นเป็น ๒ เท่า อัตราเสี่ยงของการเกิดโรคมะเร็งปอดสูงขึ้นเป็น ๖ เท่า และอัตราเสี่ยงของการเกิดโรคมะเร็งปอดสูงขึ้นเป็น ๑๐ เท่า การสูบบุหรี่ทำให้ผู้สูบบุหรี่อายุสั้นลง โดยเฉลี่ย ๕ - ๘ ปี ผู้สูบบุหรี่ที่เริ่มสูบตั้งแต่วัยรุ่น และไม่หยุดสูบ ร้อยละ ๕๐ จะเสียชีวิตด้วยโรคที่เกิดจากการสูบบุหรี่ และครึ่งหนึ่งของจำนวนนี้ จะเสียชีวิตในวัยกลางคน ก่อนอายุ ๗๐ ปี บุหรี่มีสารต่าง ๆ หลายชนิด แต่สารสำคัญที่ทำให้เกิดการเสพติดคือ นิโคติน เป็นสารแอลคาลอยด์ที่ไม่มีสี นิโคติน ๓๐ มิลลิกรัมสามารถทำให้คนตายได้ บุหรี่ธรรมดาจำนวนหนึ่งจะมีนิโคตินอยู่ราว ๑๕-๒๐ มิลลิกรัม ก็คือ จำนวนนิโคตินในบุหรี่ ๒ มวน สามารถทำให้คนตายได้ในทันที แต่การที่สูบบุหรี่ติดต่อกันหลายมวนแล้วไม่ตาย ก็เพราะว่ามีนิโคตินในควันบุหรี่ เป็นส่วนน้อยที่เข้าสู่ร่างกายของผู้สูบบุหรี่มีสารประกอบต่างๆ อยู่ประมาณ ๔,๐๐๐ ชนิด มีสารก่อมะเร็งไม่ต่ำกว่า ๔๒ ชนิด

โทษของการสูบบุหรี่

การสูบบุหรี่ก่อให้เกิดผลเสียต่าง ๆ มากมาย ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ โดยจะส่งผลให้ตนเองเสื่อมสมรรถภาพทางเพศ ฟันเหลือง ตาแดง เล็บเขียว มีกลิ่นตัวและกลิ่นปากรุนแรง เป็นที่น่ารังเกียจของสังคม เป็นมะเร็งช่องปาก รวมถึงฟันและลิ้น ปากเน่าและเพะ เป็นมะเร็งหลอดลมและหลอดอาหาร เป็นมะเร็งกล่องเสียง เป็นมะเร็งปอด มีโอกาสเป็นโรคมะเร็งมากกว่าผู้ที่ไม่สูบบุหรี่ถึง ๒๐ เท่า ภูมิต้านทานของร่างกายไม่สามารถหัดตัวกลับได้ มีผลทำให้หายใจติดขัด หอบ จนถึงตายได้ เป็นโรคกระเพาะอาหารเป็นแผล เป็นโรคตับแข็ง เป็นโรคปริทันต์ โพรงกระดูกอักเสบ ความดันโลหิตสูง ประสาทในการรับรสแยลง อาการไอเรื้อรัง มีเสมหะมาก บางครั้งไอถี่มากจนไม่สามารถหลับนอนได้ ครอบครัวจะได้รับผลกระทบจากการสูดดมควันบุหรี่ด้วย เป็นภัยเงียบที่เป็นการทำร้ายครอบครัวอย่างรุนแรง เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีของลูกหลาน ซึ่งอาจจะเลียนแบบ โดยไปทดลองการสูบบุหรี่และในที่สุดก็ติดบุหรี่โดยไม่สามารถเลิกได้ นอกจากนี้ ยังส่งผลร้ายต่อคนรอบข้าง โดยปัจจุบันหลาย ๆ องค์กร ได้มีการรณรงค์ให้เลิกสูบบุหรี่มากยิ่งขึ้น เนื่องจากโทษของบุหรี่เป็นภัยทั้งต่อ



ตนเอง ครอบครัวและสังคมอย่างมาก อีกทั้ง บุหรี่ถือว่าเป็น สิ่งเสพติดชนิดหนึ่ง หากเยาวชนหรือมีผู้ที่สูบบุหรี่เป็น จำนวนมาก ๆ ก็จะส่งผลเสียหายในภาพรวมของประเทศ

สำหรับผู้ที่สูบบุหรี่มาเป็นเวลานาน และปัจจุบัน ยังไม่สามารถเลิกบุหรี่ได้ หากมีความตั้งใจจริงในการเลิก บุหรี่ ขอให้มีความอดทน และลองปฏิบัติตามกลยุทธ์รับมือ อាកการอยากบุหรี่ ดังนี้

กลยุทธ์รับมืออาการอยากบุหรี่

๑. ถ่วงเวลา เมื่ออยากสูบบุหรี่ อย่าเพิ่งเปิดซอง บุหรี่หรือ จุดบุหรี่ เมื่อผ่านไป ๕ นาทีผ่านไป ความอยาก จะลดลง แล้วความตั้งใจของคุณที่จะเลิกก็จะกลับมา

๒. หายใจลึก ๆ ซ้ำ ๆ หายใจเข้าออกลึก ๆ ซ้ำ ๆ ๓ - ๔ ครั้ง

๓. ดื่มน้ำ ค่อย ๆ จิบน้ำ และ อมไว้สักครู่ให้รู้สึกน้ำ แล้วจึงกลืนลงคอ

๔. เปลี่ยนอิริยาบถ อย่าคิดเรื่องการสูบบุหรี่ เปลี่ยนอิริยาบถไปทำอย่างอื่นเสีย เช่น ฟังเพลง ไปเดินเล่น หรือไปหาเพื่อนฝูง

๕. เพียงมวนเดียวก็ผลร้าย ขอให้ใจแข็ง การกลับไป สูบบุหรี่แม้เพียงมวนเดียวจะเป็นผลทำให้กลับไป สูบใหม่ คุณต้องต่อสู้กับความอยากให้ได้ การเลิกสูบบุหรี่ คือ การต่อสู้กับความอยาก แม้กระทั่งบุหรี่เพียงมวนเดียว และต่อสู้กับจิตใจของคุณเอง

๖. อดเป็นวัน ๆ ไป พยายามตั้งใจให้วันผ่านไป โดยไม่สูบบุหรี่ จำบุหรืมวนแรกของคุณได้ไหม บางทีอาจจะ ทำให้คุณเวียนหัวไม่สบาย ก็ได้ ทำดีต่อร่างกายของคุณให้ ปรับสภาพได้โดยไม่ต้องมีนิโคติน

๗. เครื่องดื่มชา กาแฟ และเครื่องดื่มประเภท โคล่า เครื่องดื่มดังกล่าวมีคาเฟอีน แต่ไม่มีนิโคติน การที่ไม่มี นิโคตินทำให้ร่างกายดูดซึมคาเฟอีน เข้าไปมากกว่าธรรมดา ทำให้กระวนกระวายและนอนไม่หลับ พยายามดื่มกาแฟให้

น้อยลง หรือ ให้อ่อนลงหรือดื่มเครื่องดื่มคล้ายกาแฟ น้ำเปล่า น้ำผลไม้ หรือไดเอ็ตโคล่าที่ไม่คาเฟอีน

๘. เตือนสติตัวเอง เอาเหตุผลที่เลิกบุหรี่ที่เคยจดไว้ ออกมาดู และคิดถึงสิ่งที่คุณอยากทำให้ฐานะผู้ไม่สูบบุหรี่

๙. ปฏิเสธบุหรี่จากผู้อื่น อย่าเกรงใจเมื่อผู้อื่นให้ บุหรี่คุณ คุณมีสิทธิปฏิเสธบุหรี่โดยไม่ทำให้ใครเดือนร้อน

๑๐. เมื่อมีมือว่าง พยายามใช้มือทำโน่นทำนี่ อย่าปล่อยให้มือว่าง

เมื่อก่อนกฎหมายได้กำหนดชื่อหรือประเภทของ สถานที่สาธารณะที่ให้มีการคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ และกำหนดส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดของสถานที่ เป็นเขตสูบบุหรี่หรือเขตปลอดบุหรี่ แต่ตอนนี้ ได้มีประกาศ กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๑๘) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ กำหนดให้สถานที่จำหน่ายอาหาร เครื่องดื่ม สถานที่จัดเลี้ยงทั้งหมด สถานที่ทำงานของเอกชน สถานที่จัดแสดง ศูนย์การค้า ร้านตัดผม ร้านตัดเสื้อ สถาน เสริมความงาม บริเวณโถงพักคอยของโรงแรม ที่พักต่าง ๆ ตลาดทุกประเภท เป็นเขตห้ามสูบบุหรี่ ซึ่งผู้ที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษ โดยเจ้าของผู้ดูแลสถานที่ มีโทษปรับ ๒๐,๐๐๐ บาท ผู้ที่สูบบุหรี่ มีโทษปรับไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท

บุหรืมีแต่โทษ ไม่มีประโยชน์ใด ข้าราชการ พนักงาน ราชการและลูกจ้างประจำทำนใดที่ปัจจุบันยังคงสูบบุหรี่อยู่ ขอเชิญชวนให้ทุกท่านเลิกสูบบุหรี่ตั้งแต่วันนี้ เพื่อสุขภาพ ของตัวเอง ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง ตลอดจนเพื่อให้ สังคมมีสภาพแวดล้อมที่ดี น่าอยู่ การเลิกบุหรี่ไม่ยากอย่าง ที่คิด เพียงแต่ขอให้มีความตั้งใจและมุ่งมั่นเท่านั้น ท่านก็จะ สามารถเลิกบุหรี่ได้อย่างเด็ดขาด



เอกสารอ้างอิง

โทษของการสูบบุหรี่ (ข้อมูลออนไลน์). สืบค้นจาก : <http://www.wing2.rtaf.mi.th/W2DATA/hostpital/tobacco.html>

(๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๓)



นานาสาระ
 นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
 อธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

หนี้สินของข้าราชการ...ราชการจะช่วยได้อย่างไร

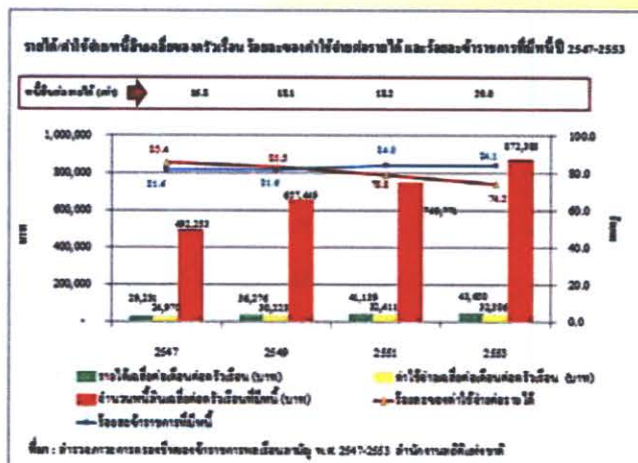
ใครไม่มีหนี้สิน.....ช่วยยกมือหน่อย.....

แต่ผมคิดว่าคงหายากมากที่จะพบข้าราชการคนใดที่ไม่มีหนี้สิน ในจำนวนข้าราชการพลเรือนของไทยทุกประเภทที่มีอยู่ทั้งหมดประมาณ ๑.๓ ล้านคน บางคนอาจแทบไม่มีปัญหานี้เลยจนดูเหมือนไม่มีเอาจริง ๆ แต่จริง ๆ แล้วคงต้องมีอย่างน้อยการชำระหนี้โดยบัตรเครดิตก็อาจถือว่าเป็นหนี้หรือเป็นการยืมเงินชาวบ้านมาจ่ายซื้อข้าวซื้อของก่อนแบบไม่มีดอกเบี่ย แต่ถ้าชำระหลังกำหนดก็เรียกว่าเป็นหนี้เพราะต้องจ่ายดอกเบี้ย (ซึ่งแพงเอาการ)

ปัญหาด้านหนี้สินนั้น ถ้าเกิดขึ้นจนเป็นกิจวัตรประจำวันและไม่รู้สึกว่าเป็นปัญหาหรือไม่เคยเอาใจใส่แต่พอมารู้อีกที ก็อาจสายเกินแก้แล้ว เพราะปัญหาได้บานปลายไปถึงไหนแล้วก็ไม่รู้

ถ้าเราพูดถึงปัญหาด้านหนี้สินของข้าราชการไทยโดยรวม จะพบว่าจากการที่สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมมือกับสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทำการสำรวจสภาวะการครองชีพของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทุก ๒ ปี ปรากฏว่า จำนวนครอบครัวข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งที่มีหนี้ มีสัดส่วนหนี้สินเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๘๑.๖ ในปี ๒๕๔๗ เป็นร้อยละ ๘๔.๑ ในปี ๒๕๕๓ และลดลงเล็กน้อยเป็นร้อยละ ๘๓.๒ ในปี ๒๕๕๕ โดยมีแนวโน้มของจำนวนหนี้สินเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากโดยเฉลี่ย ๗.๕ แสนบาทในปี ๒๕๕๑ เพิ่มขึ้นเป็น ๑.๑ ล้านบาทในปี ๒๕๕๕ ต่อครอบครัวที่มีหนี้ ดังภาพต่อไปนี้

นอกจากนี้ ยังพบว่าข้าราชการประเภททั่วไปมีสัดส่วนของครอบครัวที่เป็นหนี้สูงสุด (ร้อยละ ๘๖.๓) รองลงมาคือข้าราชการประเภทวิชาการและอำนวยการ (ร้อยละ ๘๓.๔ และ ๖๕.๕) ส่วนข้าราชการประเภทบริหาร มีสัดส่วนที่เป็นหนี้ต่ำสุด (ร้อยละ ๓๑.๙) แต่จำนวนเงินที่เป็นหนี้กลับพบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามประเภทและระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น กล่าวคือประเภทบริหารมีจำนวนหนี้สินเฉลี่ยสูงสุด (๑.๕ ล้านบาท/คน) และข้าราชการประเภททั่วไปมีจำนวนหนี้สินเฉลี่ยต่ำสุด (๙.๙ แสนบาท/คน)



หากพิจารณาถึงความจำเป็นของข้าราชการที่ กู้เงินมาใช้หนี้ มากกว่าครึ่งหนึ่ง หรือร้อยละ ๕๖.๔ ของ ข้าราชการ กู้เพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ร้อยละ ๑๕.๒ กู้เพื่อนำมาซื้อหรือซ่อมแซมยานพาหนะ ร้อยละ ๑๓.๓ กู้เพื่อใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภค ร้อยละ ๕.๘ กู้เพื่อนำ มาลงทุนในธุรกิจของครอบครัว แต่เป็นที่น่าสังเกตว่ามี เพียงร้อยละ ๓.๙ เท่านั้นที่กู้มาเพื่อการศึกษาหรือพัฒนา ตนเองให้เป็นข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ

จากการนำหนี้สินทั้งหมดของครัวเรือน มาหารด้วยรายได้ในแต่ละเดือนของครัวเรือน พบว่า ครัวเรือนข้าราชการมีแนวโน้มความสามารถในการชำระหนี้ถดถอยลง คือ จากที่มีหนี้สินมากกว่ารายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ๑๖.๘ เท่า ในปี ๒๕๔๗ ปริมาณหนี้สิน ปรับตัวเพิ่มขึ้นเป็น ๒๐ เท่าของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในปี ๒๕๕๓

ถ้าพิจารณาเฉพาะข้าราชการครู พบว่าในปี ๒๕๕๕ มีข้าราชการครูทั่วประเทศกว่า ๔ แสนรายมี หนี้สินเฉลี่ยรายละ ๑ ล้านบาท คิดเป็นมูลหนี้รวมกว่า ๔ แสนล้านบาท

ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเพียงข้อมูลที่เป็น ทางการและสาเหตุของการเป็นหนี้ที่ล้วนแต่ระบุเหตุผล ความจำเป็นที่ “จำเป็น” เช่น กู้เพื่อที่อยู่อาศัย เป็นต้น

อย่างไรก็ดี การสำรวจดังกล่าวไม่ได้บ่งบอก ว่าแหล่งที่กู้เงินมานั้นมาจากที่ใด ซึ่งอาจเป็นแหล่งที่ไม่ ถูกต้องเหมาะสมที่สมควรไปกู้หนี้ยืมสินก็ได้ นอกจากนี้ เราก็ไม่ทราบว่าเป็นหนี้ด้วยสาเหตุ อื่น ๆ อีกหรือไม่ ซึ่งก็คงมีมากมายหลายประการ เช่น การใช้จ่ายเกินตัวหรือจ่ายโดยไม่จำเป็น รสนิยม สูงแต่รายได้ต่ำ นิสยฟุ่มเฟือยโดยใช้เหตุ แข่งกันรวย



บริหารการเงินการทองของตัวเองไม่เป็น อัตราดอกเบี้ย เงินกู้ของสถาบันการเงินต่าง ๆ ที่ผ่านมายุอยู่ในระดับต่ำ โอกาสในการก่อหนี้โดยบัตรเครดิตและการสร้างสินเชื่อ ส่วนบุคคลมีมากขึ้นเพราะสถาบันการเงินมีโปรโมชั่น แบบลดแลกแจกแถมโน่นนี่ชนิดที่ไม่สนใจว่าลูกค้าจะมี ศักยภาพในการชำระหนี้สินได้หรือไม่ เพียงแต่ขอให้มา กู้หรือทำบัตรเครดิตเยอะ ๆ เพื่อพนักงานได้ยอดเพิ่ม (พูดง่าย ๆ สถาบันการเงินขาดคุณธรรมจริยธรรม เอาแต่ได้) จึงเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการเป็นหนี้มากขึ้น และสาเหตุอื่น ๆ อีกอีกปาละสุดจะพรรณนาได้หมด

ที่น่าวิตกมากคือปัญหาหนี้นอกระบบของ ข้าราชการ ซึ่งเป็นการกู้หนี้ยืมสินที่ผิดกฎหมาย แม้ว่า จะไม่มีตัวเลขที่ชัดเจนหรือเป็นปัจจุบันมากนัก เพราะ ข้าราชการยอมไม่ค่อยเปิดเผยในเรื่องนี้ แต่ธนาคาร ออมสินได้เคยเปิดเผยว่าในปี ๒๕๕๐ มีข้าราชการ ที่เป็นหนี้นอกระบบกว่า ๒ หมื่นรายที่มาติดต่อบริษัท เพื่อขอสินเชื่อไปล้างหนี้นอกระบบ คิดเป็นมูลหนี้ ๒ หมื่น ล้านบาท หรือคิดโดยเฉลี่ยตกรายละหนึ่งล้านบาท ซึ่งนับว่าสูงมากทีเดียว

สาเหตุของการเป็นหนี้นอกระบบนั้น อาจมีด้วย หลายสาเหตุ เช่น กู้ในระบบแล้วไม่พอ จึงต้องหันมา กู้นอกระบบต่ออีก กู้เพื่อเอามากินมาใช้ กู้เพื่อเอาไปใช้ หนี้ของอีกเจ้าหนึ่งหรืออีกสองเจ้า กู้เพราะอยากให้ ลูกเมียมีความสุข อยากมีฐานะทัดเทียมเพื่อนบ้าน บ้าบอล กู้มาเพื่อเล่นการพนัน เสพสุราและยาเสพติด รายได้ไม่พอ กับรายจ่าย มีภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมาก ต้องเลี้ยงตัวเองและครอบครัวรวมทั้งบุพการี ไม่ขยันที่จะ หางานพิเศษหรือรายได้อื่น ๆ เพิ่มเติม กู้เงินเอามา ลงทุนทางธุรกิจ ฯลฯ

ในหลายกรณี ข้าราชการที่เป็นหนี้นอกระบบ ส่วนใหญ่จะประสบปัญหามากมาย ได้แก่ ถูกเอารัด เอาเปรียบจากอัตราดอกเบี้ยที่สูงมาก บางรายถูกหลอก จนทำให้ทั้งต้นและดอกเกิดการหมักหมมจนไม่ สามารถชำระคืนได้จนถึงขั้นถูกทำร้ายทั้งร่างกายและ ทรัพย์สิน สภาพหนี้สินทำให้เกิดความคับแค้นบั่นทอน สุขภาพกายสุขภาพจิตและความสุขความมั่นคงใน ครอบครัว บางรายต้องละทิ้งหน้าที่ราชการหรือทำงาน

ไม่มีประสิทธิภาพเพื่อหนีเจ้าหนี้ บางรายที่เป็นลูกหนี้
เน่าและมีคดีสู่ศาลจนถูกพิพากษาจนถึงขั้นล้มละลาย
ซึ่งกรณีเช่นนี้ต้องออกจากราชการทันทีเพราะถือว่าขาด
คุณสมบัติของการเป็นข้าราชการ

ที่น่าวิตกอีกประการหนึ่งก็คือข้าราชการ
บางรายถือโอกาสเป็นเจ้าหนี้นอกระบบเสียเองเพื่อหา
รายได้พิเศษ (หรืออาจจะเป็นรายได้ปกติ ?) โดยปล่อย
กัมหาโหดกับเพื่อนข้าราชการด้วยกัน จนทำให้เกิด
การทะเลาะเบาะแว้งระหว่างข้าราชการที่เป็นเจ้าหนี้
และลูกหนี้ ข้าราชการที่ทำตัวเป็นเจ้าหนี้หลายรายไม่
ยอมเจรจาปรับโครงสร้างหนี้หรือลดหนี้ให้เมื่อถูกขอร้อง
หรือขอความเมตตา เพราะหวังเรียกเก็บหนี้เต็มจำนวน
บวกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ หรือหากลูกหนี้บางรายไม่ชำระหนี้
อย่างยี่ดะเยื่อ และยอดหนี้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ก็จะไปฟ้องศาล
จนเกิดการยึดทรัพย์บังคับคดี ซึ่งถือเป็นเรื่องอันตราย
ต่อข้าราชการมาก ภาพพจน์ของข้าราชการถูกดูถูก
เหยียดหยาม ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับการ
เป็นข้าราชการและผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นอกจากนี้ ก็อาจมี
ความผิดตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการห้ามเรียก
ดอกเบี้ยเกินอัตรา พ.ศ. ๒๕๓๕ ด้วย

ปัญหาอีกประการหนึ่งก็คือตามประมวล
กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๘๖ บัญญัติ
ว่า เงินเดือน ค่าจ้าง บำนาญ บำเหน็จ เบี้ยหวัด หรือ
รายได้อื่น ในลักษณะเดียวกันของข้าราชการ เจ้าหน้าที่
หรือลูกจ้างในหน่วยราชการ และเงินสงเคราะห์ บำนาญ
หรือบำเหน็จ ที่หน่วยราชการได้จ่ายให้แก่คู่สมรส หรือ
ญาติที่ยังมีชีวิตของบุคคลเหล่านั้น ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ
แห่งการบังคับคดี หมายความว่า เจ้าหนี้ไม่มีสิทธิที่จะ
ยึดหรืออายัดเงินเดือนของข้าราชการคนนั้นได้เลยตาม
กฎหมาย ดังนั้น ถ้าข้าราชการเป็นหนี้แล้วไม่ใช้หนี้ เจ้าหนี้
ไม่มีสิทธิยึดหรืออายัดเงินเดือนได้ตามกฎหมายดังกล่าว

เมื่อมีกฎหมายคุ้มครองดังกล่าว ในปัจจุบันจึง
พบว่าข้าราชการที่เป็นหนี้นอกระบบจำนวนไม่น้อยยึด
หลักว่า “ ไม่มี ไม่หนี ไม่จ่าย อยากรู้ ฟ้องเอา ” ขณะ
เดียวกัน ข้าราชการบางรายกลับไปสร้างปัญหาครอบครัว
โดยไม่อุปการะเลี้ยงดูภรรยาและบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย

ทำให้ภรรยาและบุตรไม่มีเงินในการดำรงชีวิตและ
เล่าเรียนศึกษา เมื่อภรรยาหรือพนักงานอัยการฟ้องคดี
แทนบุตรเพื่อฟ้องบิดาต่อศาลเยาวชนและครอบครัว
ศาลก็มีอำนาจพิพากษาให้บิดาจ่ายค่าอุปการะเลี้ยงดูหรือ
ให้ยึดและอายัดเงินเดือนของข้าราชการเพื่อนำมาให้แก่
ภรรยาและบุตรได้ กรณีนี้ก็แสดงให้เห็นสภาพความ
วุ่นวายที่เกิดขึ้นในครอบครัวจากการเป็นหนี้นอกระบบ

เราไม่อยากจะให้เกิดเหตุการณ์อย่างที่เกิดขึ้นเมื่อ
วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๓ กรณีที่คุณสังเวียน รักษาเพ็ชร
อายุ ๕๒ ปี เกษตรกรจากจังหวัดลพบุรี จุดไฟเผาตัวเอง
หลังเดินทางมาที่ศูนย์บริการประชาชน เพื่อสอบถาม
ความคืบหน้ากรณีร้องเรียนขอให้คณะรักษาความสงบ
แห่งชาติ (คสช.) แก้ไขปัญหานั้นนอกระบบที่กู้มาเพื่อ
ทำการเกษตร

มีคนเคยเล่าให้ผมฟังว่า หนี้นอกระบบนี้โหด
มหาโหด บางรายกู้ ๓ หมื่นบาท แต่ในสัญญาเขียน ๓
แสนบาท และคิดดอกเบี้ยร้อยละ ๑๒๐ ต่อปี ซึ่งกรณี
แบบนี้ เขาบอกว่าบางทีแปะโฆษณากันตามเสาไฟฟ้า
อย่างแย่งฟ้าทำดินตามสะพานลอย

แน่นอนที่สุด ปัญหาด้านหนี้สินจะมีกันมาก
หรือน้อยย่อมส่งผลต่อตัวข้าราชการเองทั้งในด้าน
จิตใจ ร่างกาย และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลของงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ช้ำร้าย กรณี
การเป็นหนี้เป็นสิน อาจนำมาซึ่งการทุจริตประพฤติมิชอบ
หรือการทำผิดวินัยข้าราชการด้วย

สภาพปัญหาและผลกระทบที่เกิดจากการที่
ข้าราชการเป็นหนี้นอกระบบดังกล่าวข้างต้น ถือเป็น
ปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต (Quality of Work Life)
หรือสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Balance



of Work Life) ด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่สามารถแก้ไขได้หรือบรรเทาเบาบางลงได้ ถ้ามุ่งมั่นที่จะแก้กัน

ทุกวันนี้ ส่วนราชการก็มีวิธีการต่าง ๆ ในการช่วยเหลือด้านการเงินการทองให้กับข้าราชการอยู่แล้ว เช่น การจัดสวัสดิการให้กู้ยืมเงินได้ การติดต่อกับสถาบันการเงินเพื่อให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ผู้บริหารบางกรมก็ร่วมกันลงขันซื้อที่ดินผืนใหญ่แล้วมาแบ่งสรรเป็นแปลงเล็ก ๆ ให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยมาซื้อต่อในราคาถูกเพื่อจะได้มีที่อยู่อาศัย เป็นต้น แต่ในการช่วยปลดหนี้ของข้าราชการโดยเฉพาะหนี้นอกระบบ ยังเป็นเรื่องที่ส่วนราชการยังหาทางออกให้ยากเพราะไปทำกันเองที่ไหนอย่างไรก็ไม่รู้ และแม้ว่ารัฐบาลจะมีมาตรการช่วยเหลือ เช่น ให้อำนาจจัดโครงการเสาะหาหนี้ของข้าราชการในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น แต่ก็ยังเป็นเพียงการบรรเทาหรือแก้ปัญหาที่ปลายเหตุเท่านั้น

ผมขอเสนอแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาหนี้นอกระบบของข้าราชการ นอกเหนือจากวิธีการต่าง ๆ ที่ส่วนราชการหรือรัฐบาลได้ดำเนินการอยู่แล้วดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

๑. ผู้บริหารส่วนราชการนั้น ๆ ในทุกระดับต้องใส่ใจและให้ความสำคัญต่อปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตหรือสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของข้าราชการในสังกัด โดย

*ต้องถือเป็นนโยบายสำคัญที่จะต้องส่งเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปลอดหนี้ปลอดสิน หรือถ้าจำเป็นต้องกู้หนี้ยืมสิน ต้องแนะนำให้ดำเนินการอย่างถูกต้องเหมาะสมและสามารถบริหารหนี้ได้ รวมทั้งต้องว่ากล่าวตักเตือนกรณีที่พบว่าเป็นหนี้เป็นสินล้นพ้นตัว เพราะอาจลุกลามกลายเป็นความผิดทางวินัยและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้

*ช่วยเจรจาติดต่อสถาบันการเงินที่เหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมายเพื่อจัดโครงการช่วยเหลือสนับสนุนด้านการเงิน (การฝาก การกู้ ฯลฯ) แก่ข้าราชการในสังกัด

*ต้องหมั่นสังเกตพฤติกรรมและผลการทำงานของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาหรือความผิดปกติหรือไม่อย่างไร ซึ่งอาจเกิดจากการเป็นหนี้เป็นสิน

ล้นพ้นตัวหรือไปกู้หนี้ยืมสินนอกระบบมา หรือกรณีที่พบว่าข้าราชการประกอบอาชีพเจ้าหน้าที่นอกระบบเสียเอง ก็ต้องดำเนินการลงโทษให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ

๒. ให้แต่ละส่วนราชการมี “คลินิกด้านการเงิน หรือ Financial Clinic” เหมือนอย่างที่เกิดขึ้นในส่วนราชการของหลายประเทศ ทั้งนี้ ไม่จำเป็นต้องถึงขนาดตั้งเป็นหน่วยงานใหม่หรือเพิ่มบุคลากรแต่อย่างใด หากแต่ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันและก็ให้อยู่ในหน่วย งานการเจ้าหน้าที่นั้นแหละ เพราะงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วย HR ชื่อก็บอกอยู่แล้วว่าเป็นหน่วยงานที่ต้องดูแลคุณภาพคนในองค์กร จะมาปฏิเสธบทบาทนี้ไม่ได้ ก็หน่วย HR ทำหน้าที่พัฒนาข้าราชการได้ก็ต้องมีหน้าที่พัฒนาคุณภาพชีวิตด้วย และผู้บริหารส่วนราชการต้องลงมากำกับดูแลงานนี้ด้วยตนเองอย่างจริงจัง

๓. ให้บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบดูแลคุณภาพชีวิตและภาวะหนี้สินของข้าราชการในคลินิกดังกล่าว มีหน้าที่ ดังนี้

*เป็นที่ปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการเกี่ยวกับแนวทางการบริหารการเงินการทอง แนวทางการก่อหนี้ที่ถูกต้องและเหมาะสม ให้คำแนะนำเกี่ยวกับสถาบันการเงินที่เหมาะสมและถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อการกู้เงินในอนาคตต่อไป หรือเพื่อการกู้เงินมาบริหารหนี้สิน (โดยเป็นผลมาจากการเจรจาของฝ่ายบริหาร) และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

*ให้คำแนะนำข้าราชการในการแก้ปัญหาหนี้สิน ดังนี้

(๑) ต้องมุ่งมั่นตั้งใจและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง หยุดก่อหนี้ หยุดสร้างหนี้เพิ่มโดยเด็ดขาด ไม่ว่าจะต้องลำบากขนาดไหน ที่สำคัญต้องหยุดกู้หนี้ใหม่มาจ่ายหนี้เก่า เพราะจะทำให้เป็นหนี้แบบงินทางหรือดินพอกหางหมู ไม่รู้จักจบ ต้องอยู่ให้ได้ด้วยเงินเดือนของตัวเองหรือด้วยรายได้อื่น ๆ ที่ถูกต้อง

(๒) บริหารรายได้รายวัน โดยการทำบัญชีรายรับ - รายจ่ายของตนเองทุกวัน และสรุปยอดรายเดือนว่า ในแต่ละวันแต่ละเดือนมีรายได้จากทางใดบ้าง มีรายจ่ายอะไรบ้าง เช่น ค่าใช้จ่ายใน

ครอบครัว ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าผ่อนชำระหนี้สินค่าต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายสังสรรค์กับเพื่อน ๆ เมื่อทำเสร็จแล้วให้วิเคราะห์ดูว่าทั้งเดือนใช้จ่ายไปเท่าไร หมดไปกับอะไร มีเหลือเก็บออมหรือไม่ หรือต้องดึงเงินเก็บมาใช้ทุกเดือน เพราะหากไม่เคยทำบัญชีรายรับ - รายจ่ายเลย จะไม่รู้ว่ในแต่ละเดือนมีการใช้จ่ายเงินอย่างไร และหมดไปกับอะไรบ้าง ดังนั้น เมื่อรู้ปัญหาแล้วว่าเงินหมดไปกับอะไร หากเป็นค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือยที่สามารถประหยัดได้ ก็ควร “ประหยัด ตัดใจ ไม่จ่ายอีกต่อไป”

การจัดทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย ในครัวเรือนยังเป็นไปตามแนวพระราชดำริตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวด้วย เพราะทำให้รู้ถึงสถานะทางการเงินการทองของครอบครัว ทำให้เกิดความระมัดระวังในการใช้จ่าย และยังเป็นการสร้างวินัยทางการเงินด้วย

(๓) กรณีที่ไปกู้หนี้ยืมสินมา ให้สำรวจภาระหนี้สินของตัวเอง ว่ามีอะไรบ้าง แนะนำให้ทำตารางแบ่งประเภทหนี้สินที่มี แยกประเภทหนี้ เช่น หนี้จากการกู้ยืมเงินจากธนาคาร จากสหกรณ์ จากเจ้าหนีนอกระบบ เป็นต้น รวมทั้งจำนวนหนี้จากแต่ละแหล่ง อัตราดอกเบี้ยที่ต้องชำระ อัตราขั้นต่ำที่ต้องชำระ จากนั้น ให้คำนวณยอดหนี้ทั้งหมด คำนวณรายได้ทั้งหมด เรียงลำดับยอดหนี้ที่สำคัญจากมากไปหาน้อย และต้องไม่ลืมบันทึกไว้ด้วยว่าที่ผ่านมา ตนเองเคยมีประวัติเบี้ยวชำระคืนหนี้หรือไม่อย่างไร

(๔) เลือกจ่ายหนี้ที่สำคัญก่อน โดยเลือกจ่ายหนี้ที่มีดอกเบี้ยสูงก่อน และจ่ายหนี้ประเภท “หนัก ๆ” ก่อน เช่น หนี้ผ่อนบ้าน ผ่อนรถ เพราะหนี้ประเภทนี้ ถ้าผิดนัดชำระ อาจไม่มีบ้านอยู่และไม่มีรถใช้ได้ ส่วนหนี้บัตรเครดิต หรือหนี้สินเชื่อส่วนบุคคลให้จ่ายเท่าที่จ่ายได้ (ซึ่งสามารถเลือกจ่ายขั้นต่ำเพื่อรักษาบัญชีและเครดิต) โดยต้องมีวินัยในการผ่อนชำระ หากหมดภาระหนี้แล้ว ไม่ควรก่อหนี้ใหม่เพิ่มอีกเป็นอันขาด

กรณีเป็นหนี้นอกระบบและมีปัญหาการชำระคืนทั้งต้นและดอก ให้พยายามหาทางเจรจาขอประนอมหนี้ขอผ่อนจ่ายเท่าที่จ่ายไหวในแต่ละเดือน ห้ามหนี้หนี้ห้ามขาดการติดต่อกับเจ้าหนี้ ให้ยอมรับความจริง ทั้งนี้

บุคลากรของหน่วย HR หรือแม้แต่ฝ่ายบริหารของส่วนราชการอาจพิจารณาเข้าไปช่วยเจรจาให้ด้วยก็ได้ถ้าจำเป็น

(๕) กรณีไม่มีเงินพอที่จะมาบริหารหนี้ อาจดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น

* กู้หนี้จากสถาบันการเงินที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือสหกรณ์ของส่วนราชการที่สังกัด (ถ้ายังมีสิทธิกู้ได้) มาเพื่อชำระหนี้ที่มีดอกเบี้ยแพงหรือหนี้นอกระบบ

* ขายทรัพย์สินที่สามารถขายได้ออกไปเป็นเงินสด (ต้องตัดใจ) เพื่อนำมาปิดหนี้ให้ได้มากที่สุด ในระหว่างนั้นแนะนำให้เก็บเงินให้มากที่สุด อย่าได้หลงระเริงกับเงินที่มีจากการขายทรัพย์สิน ต้องเตรียมสะสมเงินเพื่อเคลียร์หนี้สินทั้งหมด

(๖) สร้างเครดิตของตัวเองให้กลับมาอีกครั้ง หลังจากปลดหนี้ที่มีทั้งหมดแล้ว แนะนำให้ อดใจ อดทน อดออม และอดกลั้นต่อสิ่งยั่วยั้งทั้งหลาย และควรใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเพื่อให้มีความสุขในชีวิตครอบครัวและการทำงาน

๔. ให้คลินิกด้านการเงินให้ความรู้และรณรงค์ให้ทุกคนในส่วนราชการรู้ เข้าใจ และตระหนักในการบริหารการเงินของตนเองให้เหมาะสมและถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ และในกรณีที่หน่วยคลินิกด้านการเงินยังไม่สามารถให้ความรู้หรือคำแนะนำได้อย่างสมบูรณ์ หรือต้องการความรู้หรือเทคนิคมากกว่านั้น ก็ควรเชิญผู้รู้หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาช่วยให้คำแนะนำ

ผมเชื่อว่าการที่ส่วนราชการจัดให้มีคลินิกด้านการเงิน หรือ Financial Clinic ในส่วนราชการตามที่กล่าวมาข้างต้น จะเป็นคุณูปการต่อข้าราชการในสังกัดได้มากที่สุดทีเดียว โดยเฉพาะจะทำให้ข้าราชการสามารถบริหารการเงินการทองและบริหารหนี้ได้รวมทั้งทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และไม่กระทำผิดตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น.....ลองนำข้อเสนอนี้ไปพิจารณานะครับ



ถามมา ตอบไป

นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

คอลัมน์ “ถามมาตอบไป” ฉบับนี้มีเพื่อนๆ ถามเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะเฉพาะด้านของความเป็นมืออาชีพของสายงานวิเทศสัมพันธ์ ดังนี้

คำถาม : ในปีงบประมาณที่ผ่านมาได้มีการจัดทำ “สมรรถนะเฉพาะด้านของความเป็นมืออาชีพของสายงานวิเทศสัมพันธ์” อยากทราบถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้มีการจัดทำสมรรถนะมืออาชีพในสายงานนี้ ขณะนี้มีการจัดทำเสร็จสิ้นแล้ว จะมีการนำมาใช้งานได้จริงหรือไม่ และจะนำมาใช้อย่างไรบ้าง

คำตอบ : ผู้เขียนขอกล่าวถึงวัตถุประสงค์และที่มาของการจัดทำ “สมรรถนะเฉพาะด้านของความเป็นมืออาชีพของสายงานวิเทศสัมพันธ์” เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดให้จัดทำสมรรถนะเฉพาะด้านของความเป็นมืออาชีพของสายงานวิเทศสัมพันธ์ เหตุผลสำคัญที่ให้จัดทำสมรรถนะเฉพาะด้านของความเป็นมืออาชีพของสายงานวิเทศสัมพันธ์นั้น เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของสายงานวิเทศสัมพันธ์เพื่อรองรับภารกิจที่เกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องการเตรียมความพร้อมนักวิเทศสัมพันธ์เพื่อรองรับภารกิจของสำนักงานฯ เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมถึงยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ที่สนับสนุนรัฐสภาให้มีบทบาทนำในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ

คำถาม : สมรรถนะเฉพาะด้านของความเป็นมืออาชีพของสายงานวิเทศสัมพันธ์คืออะไร

คำตอบ : ก่อนหน้านี้นายงานวิเทศสัมพันธ์ถือปฏิบัติตาม “มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ” ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ซึ่งในส่วนของสมรรถนะ

แบ่งเป็น ๑) สมรรถนะหลัก เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของทุกตำแหน่งประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม ๒) สมรรถนะเฉพาะลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นคุณสมบัติตามสายงานที่กำหนดไว้ โดยคุณสมบัติที่กำหนดสำหรับสายงานวิเทศสัมพันธ์ ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การดำเนินการเชิงรุก การสร้างสัมพันธภาพ และวันนี้ก็ได้กำหนดสมรรถนะเฉพาะด้านของความเป็นมืออาชีพฯ เพิ่มขึ้นเป็นสมรรถนะที่สามที่สายงานวิเทศสัมพันธ์จะถือปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย

๑. การใช้ภาษาต่างประเทศสำหรับการปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์ กำหนดให้นักวิเทศสัมพันธ์ต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านภาษาต่างประเทศ ทั้งด้านหลัก ไวยากรณ์ การสื่อสาร และหลักการเขียนเพื่อปฏิบัติงานด้านการแปล สรุปหรือเรียบเรียงเอกสารราชการภาษาต่างประเทศ การปฏิบัติหน้าที่ล่ามในการเยือนหรือศึกษาดูงานต่างประเทศของสมาชิกรัฐสภา และบุคคลในวงงานรัฐสภา รวมถึงการมาเยือนของอาคันตุกะจากต่างประเทศ

๒. การปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ในกรอบทวีภาคีและพหุภาคี กำหนดให้นักวิเทศสัมพันธ์ต้องสามารถปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์รัฐสภาระหว่างประเทศในกรอบทวีภาคี/พหุภาคี เพื่อสนับสนุนภารกิจของสมาชิกรัฐสภาและบุคลากรในวงงานรัฐสภา ที่เกี่ยวข้องกับการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ การเยือนต่างประเทศ การรับรองบุคคลสำคัญ และการอำนวยความสะดวก รวมทั้งการศึกษา วิเคราะห์ ติดตาม และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทั้งในและต่างประเทศ

**คำถาม : แล้วเราจะนำสมรรถนะเฉพาะด้านของ
ความเป็นมืออาชีพไปใช้อย่างไร**

คำตอบ: ปัจจุบันเรานำสมรรถนะมืออาชีพด้าน
วิเทศสัมพันธ์ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ได้แก่

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจะถูก
นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในอนาคต
เช่นเดียวกับกับสมรรถนะเฉพาะด้านความเป็นมืออาชีพ
การบริหารจัดการด้านการประชุมในการสนับสนุน
กระบวนการนิติบัญญัติ ซึ่งได้ถูกนำมาใช้ประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการในรอบประเมินที่ ๒/๒๕๕๗ โดยคิดเป็น
ร้อยละสิบของการประเมินโดยรวม

แต่ผู้เขียนได้ทราบมาว่านักวิเทศสัมพันธ์มีความ
กังวลเกี่ยวกับการนำสมรรถนะดังกล่าวมาใช้ในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะไม่มั่นใจว่าจะสามารถ
ปฏิบัติตามพฤติกรรมที่กำหนดไว้ได้ จึงขออธิบายเพื่อ
คลายความกังวลว่าการนำไปใช้จริงต้องมีการกำหนด
ข้อตกลงและทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและ
ผู้ถูกประเมินถึงวิธีการประเมินและหลักเกณฑ์การพิจารณา
จนเป็นที่เข้าใจตรงกันก่อนที่จะทำการประเมิน ระหว่าง
นี้จึงขอแนะนำให้นักวิเทศสัมพันธ์ได้ศึกษาคำอธิบาย
พฤติกรรมในแต่ละระดับสร้างความเข้าใจก่อนถึงเวลานำ
ไปใช้จริง

- การพัฒนาบุคลากร หลังจากประเมินผล
การปฏิบัติงานแล้ว ในส่วนของการประเมินสมรรถนะ
เฉพาะด้านของความเป็นมืออาชีพ ผู้บังคับบัญชาจะมี
การประเมินพร้อมให้ความเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้
รับการพัฒนาในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะใดเพิ่มเติม
โดยความเห็นดังกล่าวจะนำส่งไปยังสำนักพัฒนาบุคลากร
เพื่อเข้าสู่ขั้นตอนการพัฒนา ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณ
สำนักพัฒนาบุคลากรจะกำหนดให้มีการจัดโครงการ
ฝึกอบรมตามสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละสายงาน สำหรับ
ข้าราชการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินและมีความเห็นว่า
มีสมรรถนะต่ำกว่าที่คาดหวัง จะพิจารณาวิธีการพัฒนา
เป็นรายบุคคลอาจจะเป็นการพัฒนาโดยการฝึกอบรม/
สัมมนา (Training) หรือพัฒนาโดยใช้วิธีนอกเหนือการ
ฝึกอบรม (Non-Training) ซึ่งเป็นการดำเนินการโดย

ผู้บังคับบัญชาของแต่ละสำนัก/กลุ่มงาน และสำนักพัฒนา
บุคลากรเป็นผู้ให้คำปรึกษา ทั้งนี้ ข้าราชการที่มีสมรรถนะ
ต่ำกว่าที่คาดหวังจะมีการทดสอบและประเมินผล
ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ถูกประเมินและสำนัก
พัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานมีสมรรถนะ
ตรงตามความคาดหวังของสำนักงาน

เพื่อนๆ นักวิเทศสัมพันธ์คงได้รับคำตอบแล้วว่า
ที่มาของการจัดทำสมรรถนะมืออาชีพด้านวิเทศสัมพันธ์
ไม่เพียงแต่เป็นการทำเพื่อตอบยุทธศาสตร์หรือตัวชี้วัด
ขององค์กรแต่ยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่
นักวิเทศสัมพันธ์เพื่อรองรับภารกิจของสำนักงานฯ หลังจาก
ที่ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สมรรถนะมืออาชีพด้านวิเทศสัมพันธ์จะทำให้
นักวิเทศสัมพันธ์รู้จักแข็ง จุดอ่อน และศักยภาพของ
ตนเองเพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนการบริหารและพัฒนา
บุคลากรด้านวิเทศสัมพันธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
ผลที่ได้คือสำนักงานฯ จะมีนักวิเทศสัมพันธ์ที่มีความรู้
ทักษะ และคุณลักษณะที่สามารถปฏิบัติงานด้าน
วิเทศสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยผลักดัน
ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร
ในการสนับสนุนรัฐสภาให้มีบทบาทนำในเวทีประชาคม
อาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศบรรลุตามเป้าหมาย

ทั้งนี้ นักวิเทศสัมพันธ์ท่านใดต้องการ
รายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะดังกล่าว สามารถติดต่อ
ผู้เขียนได้ทาง e-mail : sudthida_m@hotmail.com
หรือโทร ๐๒ ๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๙๒ เราจะได้ช่วยกัน
พัฒนาสมรรถนะนี้ให้ได้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เพื่อประโยชน์สูงสุดของสำนักงานเราต่อไป



ประมวลภาพ HR



นายจเร พันธุ์เปรื่อง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และคณะผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร บันทึกเทปถวายพระพรเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ครบรอบ ๘๗ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ เพื่อเป็นการแสดงถึงความจงรักภักดีและสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ





ณ สถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ทีวี ช่อง ๙



ณ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง ๗



เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยผู้บริหาร
ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ถวายสัตย์
ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน
เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ ธันวาคม
๒๕๕๗ ในวันพุธที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องโถง
อาคารรัฐสภา ๑



นายเทียนฉาย กีระนันทน์ ประธานสภาปฏิรูปแห่งชาติ พร้อมด้วยศาสตราจารย์บวรศักดิ์ อุวรรณโณ รองประธานสภาปฏิรูปแห่งชาติ คนที่หนึ่ง และนางสาวทัศนีย์ บุญทอง รองประธานสภาปฏิรูปแห่งชาติ คนที่สอง มอบนโยบายการบริหารราชการ แก่คณะผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมกรมการหมายเลข ๓๗๐๑ ชั้น ๗ อาคารรัฐสภา ๓



โครงการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ สภาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการการยกย่องรัฐธรรมนูญอย่างมีอาชีพ กิจกรรมหลักที่ ๑ : สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การรับทราบนโยบายของประธานสภาปฏิรูปแห่งชาติ และประธานคณะกรรมการการเพื่อบูรณาการองค์ความรู้ร่วมกันในการรองรับการดำเนินงานของสภาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการการยกย่องรัฐธรรมนูญ” เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมรักตะกนิษฐ โรงแรมสวนดุสิตเพลส มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต วันเสาร์ที่ ๑๕ และวันอาทิตย์ที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ โรงแรมลองบีช การ์เด้น โฮเต็ล แอนด์ สปา จังหวัดชลบุรี



โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านบันทึกข้อมูล กลุ่มที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๘ - วันพุธที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ และกลุ่มที่ ๒ วันพฤหัสบดีที่ ๒๐ - วันศุกร์ที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ โรงแรมกานต์มณี พาเลส และสัมมนาร่วมกันทั้ง ๒ กลุ่ม วันเสาร์ที่ ๒๒ - วันอาทิตย์ที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ โรงแรมชลจันทร์ พัทยา รีสอร์ท จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และทักษะการปฏิบัติงาน บันทึกข้อมูลอย่างมืออาชีพ รวมถึงมีทัศนคติและประพฤติตนตามค่านิยมองค์กร เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีทักษะการทำงานเป็นทีม ตลอดจนได้แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์การปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้สามารถรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ



โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพงานบริการด้านธุรการ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานหน้าที่สนับสนุนหน้าที่ของสภาปฏิรูปแห่งชาติและคณะกรรมการการยกร่างรัฐธรรมนูญ กลุ่มที่ ๑ วันพฤหัสบดีที่ ๑๓ - วันศุกร์ที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ โรงแรมกานต์มณีพาลেস และวันเสาร์ที่ ๑๕ - วันอาทิตย์ที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ โรงแรมชลจันทร์ พัทยา รีสอร์ท จังหวัดชลบุรี กลุ่มที่ ๒ วันพฤหัสบดีที่ ๒๗ - วันศุกร์ที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ โรงแรมมิได้ และเมื่อวันที่ ๒๙ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ณ โรงแรมชลจันทร์ พัทยา รีสอร์ท จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และทักษะการปฏิบัติงานธุรการอย่างมืออาชีพ มีทัศนคติและประพฤติตนตามค่านิยมองค์กร สามารถสร้างสมดุลชีวิตระหว่างการพัฒนาสุขภาพจิต สุขภาพกาย และสามารถทำงานอย่างมีความสุข ตลอดจนได้ร่วมกันแบ่งปันความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนางานด้านธุรการเพื่อสนับสนุนภารกิจของสภาปฏิรูปแห่งชาติและคณะกรรมการการยกร่างรัฐธรรมนูญ



โครงการสัมมนาเรื่องการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการสร้างทีมงานสำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร กลุ่มที่ ๑ วันพฤหัสบดีที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ อาคารดีพร้อม กลุ่มที่ ๒ วันศุกร์ที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ อาคารดีพร้อม และสัมมนาร่วมกันทั้ง ๒ กลุ่ม วันเสาร์ที่ ๒๐ - วันอาทิตย์ที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ โรงแรมศุภาลัย ป่าสัก รีสอร์ท แอนด์สปา จังหวัดสระบุรี



วารสาร HR เพื่อชาวสภา

พิมพ์ที่ สำนักงานการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร