



บทสัมภาษณ์พิเศษ

- บทสัมภาษณ์พิเศษ นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง

เรื่องเด่นในฉบับ

- การเลือกสรรผู้บังคับบัญชา กลุ่มหรือกลุ่มงาน



สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ ๙
ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ
พระราชทานคำขวัญวันแม่แห่งชาติ ปี ๒๕๖๐

สอนให้ลูก เรียนรู้ สู้ปัญหา
พัฒนา ด้วยตน จนเติบโตใหญ่
เพราะคนแกร่ง จะก้าว ได้ยาวไกล
เพื่อมาเป็น กำลังไทย ให้แข็งแรง



ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจีรพงศ์ วัฒนะรัตน์

(ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายณัฐกฤตย์ วงศ์เจริญ

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

นางนงนุช เศรษฐบุตร

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

ว่าที่เรื่อตรี ยุทธนา สำเภาเงิน

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นางปณิตา สท้านไตรภพ

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายสมใบ มูลจันทิ

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นายภีร์ภัทร์ ดิษฐากรณ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

นายบรรหาร กำลา

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิ้มพยอม

นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายพิศิษฐ์ รัตน์วงศ์

นางสาวอรุณา อิศรพันธุ์

นางเพทาย เรือนเรือง

นายวินัย แยมวงษ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นางสาวศุภาณี ทศิธร

นายรัตนะ โพธิ์สุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นางสาวกรกช จันทร์ธีรสกุล

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๐, ๓๑๘๘

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๒

สำนักบริหารงานกลาง

โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๓

สำนักพัฒนาบุคลากร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๑๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นายสรศักดิ์ เพ็ญเวช

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางวรวรรตน์ อติแพทย์

เลขาธิการวุฒิสภา

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานุโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

ข่าวเด่นประเด็น HR

: การสัมมนา ก.ร. “การดำเนินการยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๓ (๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)”
: การสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔

โต๊ะรับแขก

: บทสัมภาษณ์พิเศษ นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย
รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง

๕

กฎ กติกาที่ควรรู้

: การเลือกสรรผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงาน

๑๔

หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด

: การนำเอาทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นความผิดวินัย

๑๗

ข้อคิด ข้อแนะ

: การออกแบบที่ทำงาน (Workplace Design)
เป็นปัจจัยสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร

๒๐

นานาชาติ

: กิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร พูดได้หมด..ถ้าสดชื่น

๒๔

ถามมา ตอบไป

๒๘

ประมวลภาพ HR

๓๑



บทบรรณาธิการ

Editor's talk

วารสาร HRJ ฉบับนี้ นับเป็นฉบับที่อยู่ในช่วงเวลาที่สำคัญอย่างยิ่ง นั่นคือ วันเฉลิมพระชนมพรรษา ๖๕ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๘๕ พรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ ของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ ๙

สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ ๙ ผู้เปรียบเสมือน “แม่ของแผ่นดิน” ทรงให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องของการพัฒนาคน โดยเฉพาะการพระราชทานอาชีพเสริมแก่ราษฎรให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้อย่างยั่งยืน ดังจะเห็นตัวอย่างจากโครงการศิลปอาชีพต่าง ๆ มากมาย สำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภานั้นได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ “คน” หรือ “ทรัพยากรบุคคล” เช่นเดียวกัน ซึ่งวารสาร HRJ ฉบับนี้ จะได้นำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในแง่มุมต่าง ๆ รวมถึง การพัฒนาตำแหน่งที่จะเกิดขึ้นใหม่ในอนาคตอย่าง “ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ” โดย นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง จะมาให้สัมภาษณ์ในคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ถึงที่มา และความสำคัญของนักกฎหมายนิติบัญญัติ

นอกจากนี้ ในคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” เราได้เสนอบทความเกี่ยวกับการออกแบบที่ทำงานในฝัน (Workplace Design) ด้วย Design Thinking ซึ่งสภาพการทำงานที่ดีนั้นสามารถส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานและส่งผลสืบเนื่องต่อคุณภาพในการทำงานด้วย นอกจากนี้ การสื่อสารภายในองค์กรก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน เราจึงได้นำเสนอบทความที่เกี่ยวกับกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร “พูดได้หมด...ถ้าสดชื่น” รูปแบบและการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวจะเป็นอย่างไรนั้นท่านผู้อ่านสามารถติดตามกันได้

ไม่เพียงเท่านี้ คอลัมน์ประจำอื่น ๆ ของเราก็มีบทความที่มีความเข้มข้นไม่แพ้กัน ไม่ว่าจะเป็น บทความที่เกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงาน หรือบทความที่เกี่ยวกับการนำเอาทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ส่วนตัวซึ่งถือเป็นความผิดวินัย บทความดังกล่าวน่าจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อพวกเราชาวรัฐสภา รวมถึงคอลัมน์ข่าวเด่นประเด็น HR ที่ได้สรรหาข่าวสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแวดวง HR ของพวกเราชาวรัฐสภาได้รับทราบกัน

ทีมงานผู้จัดทำ HRJ มีความตั้งใจที่จะสรรหาสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีและมีความทันสมัยมานำเสนอต่อผู้อ่านอย่างต่อเนื่อง ดังเช่น วารสาร HRJ ในฉบับที่ผ่านมา เราได้นำระบบ QR Code มาใช้ เพื่อให้ผู้อ่านของเราติดตามวารสาร HRJ ฉบับย้อนหลังได้ทุกที่ ทุกเวลา นอกจากนี้ เรายังได้นำค่านิยมองค์กรของทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มาระบุไว้ในส่วนของปกหลังของวารสาร เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนให้พวกเราชาวรัฐสภาได้ตระหนักถึงค่านิยมที่ควรนำไปปฏิบัติของแต่ละสำนักงาน พวกเราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นประโยชน์กับผู้อ่านไม่มากก็น้อย ทางทีมงานจะมุ่งมั่นและทุ่มเทในการพัฒนาวารสาร HRJ ของพวกเราทุกคนให้มีความเจริญยิ่งขึ้นไป

บรรณาธิการ

กิริภัทร์ ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



ข่าวเด่นประเด็น HR

การสัมมนา ก.ร. “การดำเนินการยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๓ (๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)”

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. และสำนักพัฒนาบุคลากรได้ร่วมจัดโครงการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขึ้น เมื่อวันศุกร์ที่ ๑ - วันอาทิตย์ที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๐ ณ สถานพักผ่อนและพักผ่อนกองทัพบก สวนสนประดิพัทธ์ แห่งที่ ๒ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) คณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คณะทำงานศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผู้บริหาร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และข้าราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๔๔ คน

ในช่วงแรกของกิจกรรม เป็นการบรรยายผลงานสำคัญของ ก.ร. และ อ.ก.ร. ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) โดยวิทยากรซึ่งเป็น ก.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับฟัง รวมถึงร่วมอภิปรายใน ๔ ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย (๑) การปฏิรูปโครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) การกำหนด





ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา (๓) การพิจารณาศึกษาระบบงานและ อัตรากำลังตำรวจรัฐสภา และ (๔) การรณรงค์ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการทำงาน

นอกจากนี้ กลุ่มเป้าหมายยังได้รับฟัง การชี้แจงร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ซึ่งมี อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้จัดทำขึ้น และนำเนื้อหา ของร่างยุทธศาสตร์ฯ มารับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะในโครงการสัมมนาครั้งนี้ ซึ่งกลุ่มเป้าหมาย ได้แบ่งกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นออกเป็น ๒ กลุ่ม เพื่อแสดงความคิดเห็นใน ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลัก ธรรมาภิบาล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้

ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมา สนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมี ประสิทธิภาพ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและ พัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ และคณะทำงานศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รวบรวมประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อ ร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ที่ได้จากโครงการ สัมมนา ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่จะ เสนอร่างดังกล่าวต่อ ก.ร. เพื่อประกาศใช้ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ต่อไป





ก.ร. รับหลักการ “นักกฎหมายนิติบัญญัติ”



ในการประชุม อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรา กำลัง ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้พิจารณาการกำหนดตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีมติเห็นชอบให้เสนอต่อ ก.ร. เพื่อพิจารณา แนวทางการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม

ต่อมา ในการประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้พิจารณา แนวทางการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแล้ว มีมติเห็นชอบใน หลักการการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรา กำลัง โดยได้มีหนังสือคณะกรรมการข้าราชการ

รัฐสภา ที่ ๔๔/๒๕๖๐ (ว ๑๑) ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ เพื่อเผยแพร่มติดังกล่าว ทั้งนี้ การกำหนด ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติจะไม่กำหนดขึ้นเป็น สายงานใหม่ แต่จะพิจารณาผลการประเมินและคัด เลือบบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งผ่านการประเมินผลงานและการ ทดสอบทางวิชาการ สำหรับผู้ที่ผ่านการประเมินแล้ว จะเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ แบ่งเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๑ (Senior Parliamentary Legal Specialist) สำหรับ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และ นักกฎหมาย นิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ (Parliamentary Legal Specialist) สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดย ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติจะต้องทำ



ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) กับผู้บังคับบัญชา โดยมีคณะกรรมการกำกับและบริหารจัดการตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ

และสำหรับการดำเนินการในขั้นต่อไป ก.ร. ได้มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการยกร่างระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด

ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ และยังได้มอบหมายให้ อ.ก.ร. เฉพาะกิจปฏิรูปโครงสร้างของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาฯ ไปดำเนินการพิจารณา ศึกษา รายละเอียดการจัดโครงสร้างหน่วยงานเพื่อรองรับการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หากมีความคืบหน้าที่สำคัญหรือมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มเติม ทีมงานข่าวเด่นประเด็น HR ก็จะมาบอกเล่าให้กับผู้อ่านได้ทราบต่อไป

อนุมติกรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ ๖๑ – ๖๔

ในคราวประชุม อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลัง ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้พิจารณาการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรัฐสภาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งและอัตราที่ขออนุมัติเนื่องจากปีงบประมาณเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐) เพื่อให้สามารถจ้างบุคคลได้อย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

ต่อมาในการประชุมคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรัฐสภาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ตามที่ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังเสนอ โดยได้อนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๓๗ อัตรา และกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๓๖ อัตรา ทั้งนี้ได้เห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำความเห็นและข้อเสนอแนะของ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังในการกำหนดชื่อตำแหน่งในกลุ่มงาน การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของงบประมาณและภารกิจ การพัฒนาความรู้ และทักษะ การติดตามการใช้ประโยชน์จากตำแหน่งพนักงานราชการ และการกำหนดสัดส่วนการจ้างงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไปดำเนินการให้เป็นรูปธรรมต่อไป

นางสาวพรธีรา ไสยธนาการ

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร




“การสร้างเครือข่าย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล”

บริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) และสรุปประเด็นสภาพปัญหาพร้อมแนวทางการปรับปรุง/แก้ไขของการดำเนินงานตามร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการจัดกิจกรรม “การสร้างสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล” ตามโครงการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างวันเสาร์ที่ ๑๙ - วันอาทิตย์ที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ โรงแรมไมค์ แกรนด์ ไฮเทล ทาวรดิ อ่าเภอเมือง จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) รวมถึงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ ให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อสร้างความสัมพันธ์/เครือข่าย/ช่องทางการสื่อสารในการดำเนินการเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยข้าราชการรัฐสภาสามัญสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้แก่ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการวุฒิสภา และ/หรือที่ปรึกษาที่ควบคุมกำกับดูแลสำนักบริหารงานกลางและสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลางของทั้งสองส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร และผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๖ คน

ทั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายได้ร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) รวบรวม วิเคราะห์สภาพปัญหาของการดำเนินงานตามร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ และระบบการ

จากการจัดกิจกรรม “การสร้างสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล” ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการ ได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์สภาพปัญหาของการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปในแนวทางเดียวกันและเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอีกทางหนึ่ง ซึ่งหน่วยงาน HR ของทั้ง ๒ ส่วนราชการจะร่วมมือกันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับงาน HR ต่อไป

สุดท้ายนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำลังจะหมดลงในเดือนกันยายน ถือเป็นปีสิ้นสุดวาระการบังคับใช้ของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) แล้ว ทีมงานข่าวเด่นประเด็น HR หวังเป็นอย่างยิ่งว่าในปีต่อไป ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี และตอบสนองภารกิจของรัฐสภาได้ดียิ่งขึ้น ภายใต้ยุทธศาสตร์ฯ ฉบับใหม่ โดยผู้ที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลทุกคนก็จะร่วมแรงร่วมใจกันสนับสนุนการทำงานของทุกท่านอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม การจะดำเนินงานใดให้ประสบความสำเร็จลุล่วงได้นั้น ก็จะต้องมาจากความตั้งใจและร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ของพวกเรา เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ชาวสภาทุกคนนั่นเอง 

นายรัตนะ โปธิสุวรรณ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นายสุรัชย์ เลียงบุญเลิศชัย
รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง

“นักกฎหมาย นิติบัญญัติ”

นักกฎหมายนิติบัญญัติมีที่มาของตำแหน่งดังกล่าวอย่างไร และมีความสำคัญอย่างไรกับกระบวนการนิติบัญญัติของรัฐสภา

ในเรื่องที่มาของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ขอเรียนว่าตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติมีที่มาจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่บัญญัติในมาตรา ๓๕ ว่าให้มีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งมาจากข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตรงนี้คือที่มาของตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ



ส่วนคำถามที่ว่า แล้วมีความสำคัญอย่างไร หรือ ที่มาของนักกฎหมายนิติบัญญัตินั้นมาจากพัฒนาการ หรือมาจากความคิดอะไร เรียนว่ามาจากความคิดของการที่ต้องการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของข้าราชการในรัฐสภา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มุ่งเน้นไปที่ข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งนิติกร ทั้งหลายของทั้งสองสำนักงาน ที่ควรจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม หลังจากที่ ได้ผ่านการสะสมประสบการณ์ในงานฝ่ายนิติบัญญัติ มาเป็นเวลามากพอสมควรแล้ว ถึงเวลาที่คิดว่าน่าจะ ต้องมีการยกระดับคุณภาพการทำงานของนิติกรทั้งใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ให้เป็นนักกฎหมายในฝ่ายนิติบัญญัติ ที่สามารถทำงานอย่างมืออาชีพได้ จึงมีการบัญญัติไว้ในกฎหมายมาตราดังกล่าว

หลังจากที่มีการบัญญัติอยู่ในมาตรา ๓๕ ของ กฎหมายฉบับดังกล่าวแล้ว ก็ยังไม่ได้มีการดำเนินการ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว จนกระทั่ง ผมมาเป็นรองประธานคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (รองประธาน ก.ร.) เห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญแล้วก็ เป็นเจตนารมณ์ที่บัญญัติอยู่ในกฎหมาย เหลือแต่ เพียงว่าเรายังไม่ได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามบทบัญญัติของ กฎหมายมาตรา ๓๕ จึงพยายามที่จะผลักดันเรื่องนี้ให้ เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม ซึ่งขณะนี้ใกล้จะเป็นรูปธรรมแล้ว โดย ก.ร. เห็นด้วยในหลักการว่าในขณะนี้ถึงเวลาที่ ทั้งสองสำนักงาน จะมีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เกิดขึ้นได้แล้ว จึงได้มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณา ศึกษาและจัดทำระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง กับการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาขึ้นมาชุดหนึ่ง ไปจัดทำเกี่ยวกับเรื่องของระเบียบ ก.ร. ที่กำหนดรายละเอียด เกี่ยวกับเรื่องของคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการ เข้าสู่ตำแหน่งของนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยมีผมเป็น ประธานกรรมการ ขณะนี้เดินหน้าประชุมกันไป



หลายครั้งแล้ว และได้พิจารณากร่างระเบียบในเรื่อง ดังกล่าวได้มาครั้งทางแล้ว เหลืออีกครั้งทางก็น่าจะเสร็จ ผมเชื่อมั่นว่าจะเสร็จได้ภายในปี ๒๕๖๐

นักกฎหมายนิติบัญญัติในความเห็นของท่าน ความรู้ ความสามารถใดที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่

งานกฎหมายในฝ่ายนิติบัญญัติมีความสำคัญ หลายด้านตั้งแต่เรื่องของการขึ้นร่างกฎหมายหรือการ ยกร่างกฎหมาย เรื่องการวิเคราะห์ร่างกฎหมาย เรื่อง ของการศึกษาเปรียบเทียบร่างกฎหมายต่างประเทศ ตั้งแต่กฎหมายระดับภูมิภาคก็คือในระดับอาเซียนกับ ในระดับนานาชาติ การศึกษาการวิเคราะห์ผลกระทบ ของกฎหมายตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ฉบับปี ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้ต้องมีการศึกษาผลกระทบของ ร่างกฎหมาย รวมถึงเรื่องของการแปลกฎหมาย ต่างประเทศ เรื่องของการติดตามประเมินผลการบังคับ ใช้กฎหมายหลังจากที่รัฐสภาได้อนุมัติร่างกฎหมายและ ได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายแล้ว ต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่



เป็นงานโดยตรง ที่เกี่ยวข้องกับงานของฝ่ายนิติบัญญัติ ทั้งสิ้น ซึ่งอย่างที่ผมเรียนคือจำเป็นที่จะต้องได้ผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในขอบข่ายงานดังกล่าวที่จะมาทำหน้าที่เป็นนักกฎหมายของฝ่ายนิติบัญญัติ

การที่จะได้ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของงานฝ่ายนิติบัญญัติดังกล่าวได้นั้น จึงไม่ใช่แต่เพียงว่าเรามีนักกฎหมายที่มาทำหน้าที่เป็นนิติกรเหมือนกับในอดีตเท่านั้น เพราะถ้าเรายังคงรูปแบบการทำงานของนักกฎหมายในฝ่ายนิติบัญญัติในระดับนิติกรอย่างเดิม เราก็จะเห็นภาพการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติเหมือนเดิม ก็คือการทำงานของคณะกรรมการที่พิจารณา ร่างกฎหมายแต่ละชุด ก็จะต้องมีนักกฎหมายจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเป็นหลักในการทำงานในคณะกรรมการคณะต่าง ๆ แต่ผมคิดว่า ณ ปัจจุบันพัฒนาการคงต้องเกิดขึ้นโดยนิติกรของฝ่ายนิติบัญญัติ ต้องมีความสามารถต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานเทียบเท่ากับนักกฎหมายของกฤษฎีกา ตรงนี้จึงเป็นแนวความคิดของการที่จะต้องสร้างนักกฎหมายนิติบัญญัติให้เกิดขึ้น แล้วให้เป็นรูปธรรมตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕

ในฐานะที่ท่านเป็นประธานกรรมการในการจัดทำร่างระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ในร่างระเบียบดังกล่าวมีสาระสำคัญอย่างไรบ้าง และในปัจจุบันการจัดทำร่างระเบียบดังกล่าว มีความคืบหน้าอย่างไร

ร่างระเบียบดังกล่าวจะเป็นระเบียบที่ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งนิติกรของทั้งสองสำนักงาน ที่ประสงค์จะเข้าสู่ตำแหน่ง โครงสร้างหลัก ๆ ที่ในขณะนี้คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาไป



แล้วและได้ข้อยุติแล้วก็คือ จะแบ่งชั้นนักกฎหมายนิติบัญญัติออกเป็น ๒ ระดับ คือ เริ่มต้นจากนักกฎหมายนิติบัญญัติชั้นที่ ๒ หลังจากนั้นก็จะเลื่อนขึ้นไปเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติชั้นที่ ๑ โดยชั้นที่ ๒ ผู้ที่มีคุณสมบัติจะเข้ามาสอบเพื่อให้บรรจุเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติชั้นที่ ๒ ได้ จะต้องเป็นนิติกรไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ ส่วนนักกฎหมายนิติบัญญัติชั้นที่ ๑ ผู้ที่จะเข้ามาสอบได้จะต้องเคยผ่านการเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติชั้นที่ ๒ แล้ว และก็ต้องดำรงตำแหน่งนิติกรไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ อันนี้เป็นหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการฯ พิจารณาและได้ข้อยุติไปแล้ว โดยนักกฎหมายนิติบัญญัติทั้ง ๒ ชั้นนั้นจะมีเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งให้ ส่วนจะได้เท่าไรในแต่ละตำแหน่งนั้นยังอยู่ระหว่างการพิจารณา โดยคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาโดยเทียบเคียงทั้งเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของนักกฎหมายกฤษฎีกา และจากหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย เพื่อหาตัวเลขที่เหมาะสม

นอกจากนี้ก็จะมีหลักเกณฑ์ที่ว่าด้วยเรื่องคุณสมบัติ นอกเหนือจากคุณสมบัติพื้นฐานที่จะต้องดำรงตำแหน่งนิติกรไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ หรือไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญแล้ว ก็จะต้องมีคุณสมบัติอย่างอื่นที่คณะกรรมการฯ คิดว่าจะจะเป็นคุณสมบัติที่เหมาะสมแล้วสามารถบ่งบอกถึงสมรรถนะของการที่จะเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ดีได้ รวมทั้งจะมีการกำหนดเรื่องของมาตรฐานความรับผิดชอบในการทำงาน เรื่องของประสบการณ์ในการทำงาน หลักเกณฑ์ในการประเมินผลหลังจากที่ผ่านการสอบคัดเลือก



และได้เข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติแล้ว ซึ่งจะต้องมีการประเมินผลโดยคณะกรรมการประเมินผลทุกปี ถ้าไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผล นักกฎหมายนิติบัญญัติผู้นั้นก็อาจจะต้องพ้นจากตำแหน่งไป เพราะฉะนั้นขณะนี้คณะกรรมการฯ พิจารณาได้ประมาณ ๕๐ เปอร์เซ็นต์ของระเบียบแล้ว คิดว่าน่าจะใช้เวลาในการประชุมอีกไม่กี่ครั้งก็น่าจะแล้วเสร็จ หลังจากนั้นก็จะลงไปในรายละเอียดเรื่องหลักเกณฑ์ย่อย ในฐานะที่เป็นประธานกรรมการชุดนี้ตั้งใจว่าจะยกร่างระเบียบและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้แล้วเสร็จภายในสิ้นปี ๒๕๖๐ เพื่อเป็นของขวัญปีใหม่ ปี ๒๕๖๑ ให้กับข้าราชการในตำแหน่งนิติกรของทั้งสองสำนักงาน

ถ้าในทั้งสองสำนักงานฯ มีข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติแล้ว ท่านคาดหวังสิ่งใดจากการปฏิบัติหน้าที่ของทั้งสองสำนักงานฯ ในกระบวนการนิติบัญญัติ

สิ่งที่คาดหวังว่าจะได้รับการผลักดันให้มีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ คือ สภาผู้แทนราษฎร

และวุฒิสภาจะได้รับผลการปฏิบัติงานจากบรรดานักกฎหมายที่เป็นข้าราชการของทั้งสองสำนักงาน ในเรื่องของการดำเนินงานด้านกฎหมายที่ดีขึ้นกว่าเดิม แล้วที่สุดถ้าผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง ต่อไปนักกฎหมายนิติบัญญัติของรัฐสภา ก็จะเป็นที่ยอมรับไม่แต่เพียงจากสมาชิกของทั้งสองสภาเท่านั้น แต่ก็จะเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิติบัญญัติโดยรวม ไม่ว่าจะจากกระทรวง ทบวง กรมทั้งหลาย หรือจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเอง ขณะเดียวกันเราก็สามารถที่จะผลักดันหรือขับเคลื่อนมิติของการยกร่างกฎหมาย มิติของการพิจารณากฎหมาย และมิติของการที่จะบัญญัติกฎหมาย รวมถึงมิติในเรื่องของการติดตามประเมินผลบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๗๗ ท้ายที่สุดประโยชน์ทั้งหมดจะไปตกอยู่กับพี่น้องประชาชน ก็คือเราจะได้กฎหมายที่ไม่เพียงแต่เป็นกฎหมายที่มีมาตรฐานในระดับสากลเท่านั้น แต่กฎหมายที่จะผ่านรัฐสภาออกไปแต่ละฉบับจะเป็นกฎหมายที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือให้กับประเทศไทย ทั้งในเรื่องของการสนับสนุน ทั้งในเรื่องของการอำนวยความสะดวกให้กับพี่น้องประชาชน และในเรื่องของการเป็นเครื่องมือในการดูแลความสงบเรียบร้อยให้กับสังคมโดยรวมด้วย

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จะมีนักกฎหมายนิติบัญญัติเกิดขึ้นหรือไม่ในทั้งสองสำนักงานฯ

อย่างที่เรียนไว้ตอนต้นว่า ผมตั้งเป้าหมายว่าจะให้เรื่องนี้แล้วเสร็จภายในสิ้นปี ๒๕๖๐ และให้เป็นของขวัญปีใหม่ ปี ๒๕๖๑ กับบรรดาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรของทั้งสองสำนักงาน เพราะฉะนั้นคาดว่านักกฎหมายนิติบัญญัติควรจะเกิดขึ้นได้ในปี ๒๕๖๑ ที่จะมาถึง เพราะว่าเป็นเรื่องที่ยกบัญชีไว้แล้ว ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ



รัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ และเรื่องนักกฎหมายนิติบัญญัติ เป็นเรื่องที่จะสามารถตอบสนองความคิดในการยกระดับการทำงานของนักกฎหมายของรัฐสภาได้ โดยตรงอยู่แล้ว

อยากให้ท่านฝากถึงข้าราชการในตำแหน่งนิติกร ของทั้งสองสำนักงานฯ ในการเตรียมตัวเพื่อจะเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติซึ่งกำลังจะเกิดขึ้น ในอนาคตอันใกล้

ขอฝากไปยังบรรดานิติกรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาว่า เรื่องนี้เป็นความพยายามของฝ่ายที่เป็น ผู้ดูแลเรื่องนโยบายในการพัฒนาองค์กรที่เห็นถึงความสำคัญในการทำงานของนักกฎหมายของทั้งสองสภา และพยายามที่จะทำให้มีตำแหน่งที่จะนำมาสู่ ความเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพการรับราชการ

ของนิติกรทั้งหลาย หวังว่านิติกรทั้งหลายจะตั้งใจปฏิบัติ หน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด และสะสมประสบการณ์ ของตัวเอง นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้สะสม ไว้มาทำงานอย่างเต็มที่ให้เกิดประโยชน์กับงานของ ฝ่ายนิติบัญญัติ แล้วที่สุดก็จะได้เติบโตขึ้นมา ในฐานะที่เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งจะเป็น ตำแหน่งที่บ่งบอกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ที่สำคัญก็คือจะเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือในเรื่อง ของความรู้ความสามารถในวงงานนิติบัญญัติต่อไป ของสังคมด้วย ส่วนข้าราชการสายอื่นที่ไม่ได้เป็น นักกฎหมาย ก็ถือโอกาสนี้บอกกล่าวว่าย่าน้อยออก น้อยใจว่าจะไม่ได้รับการดูแล เมื่อเสร็จจากภารกิจนี้ ฝ่ายที่ดูแลเรื่องนโยบายก็จะพยายามที่จะดูแลเรื่องของการพัฒนาองค์กรสำหรับข้าราชการในสายอื่นต่อไป เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการทั้งหมดอยู่แล้ว

HRJ

การเลือกสรร ผู้บังคับบัญชาจากกลุ่มหรือกลุ่มงาน

ในคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” ฉบับที่ผ่านมาได้นำเสนอเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลงานในประเภทวิชาการในกรณีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการไปแล้ว เพื่อให้เป็นการต่อเนื่องและครบถ้วนของเส้นทางสายวิชาการฉบับนี้ผู้เขียนขอแนะนำประเด็นการแต่งตั้งประเภทวิชาการในตำแหน่งที่ต่อเนื่องจากการดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ที่ได้นำเสนอไปแล้วในฉบับที่ผ่านมา



ผบ.กลุ่มหรือกลุ่มงาน
(ตำแหน่งว่าง)

๑. เชี่ยวชาญ
๒. ชำนาญการพิเศษ

ประเภทวิชาการ
ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
(ระดับควบและมีผู้ครองอยู่)
ประเมินเลื่อนระดับ

หลักการ

การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาจากกลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ ก.ร. ได้กำหนดเกณฑ์ในการดำเนินการตามหนังสือมติ ก.ร. ที่ ๖/๒๕๕๙ (ว ๒) ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะใช้บังคับกับกรณีย้ายหรือโอนผู้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการไปสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการเหมือนกัน แต่จำกัดเฉพาะตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับ

บัญชาจากกลุ่มหรือกลุ่มงาน โดยการสรรหาต้องเริ่มจากการสรรหาจากระดับเชี่ยวชาญเสียก่อน หากสรรหาแล้วไม่มีผู้ที่เหมาะสมที่จะแต่งตั้งก็ให้สรรหาจากระดับชำนาญการพิเศษในลำดับถัดไป

ดังนั้นสำหรับผู้มีคุณสมบัติ จึงได้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญหรือระดับชำนาญการพิเศษ โดยการสรรหาที่บังคับให้ต้องสรรหาจากผู้ดำรงตำแหน่ง



ระดับเชี่ยวชาญก่อน หากยังไม่ได้ผู้เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่ง ส่วนราชการก็จะสรรหาจากผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

นอกจากนั้น เรื่องที่จะไม่กล่าวถึงเลยไม่ได้ คือ หลักการใหญ่ในการดำเนินการเลือกสรร ซึ่งถือเป็นหัวใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอยกขึ้นกล่าวซ้ำอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของบทความนี้ คือ

๑) จะต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจนศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมของผู้ขอรับการประเมิน

๒) จะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์

๑. เนื่องจากตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานเป็นตำแหน่งว่าง กระบวนการดำเนินการจึงต้องเริ่มขึ้นเมื่อมีตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มหรือกลุ่มงานว่างลง เลขาธิการจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเลือกสรรประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่น ๓ - ๕ คน จากประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการระดับสูงจากผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจากประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสายงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒. ให้คณะกรรมการเลือกสรรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรร และให้มีการประเมินสมรรถนะทางการบริหารด้วย ตลอดจนกำหนดวิธีการเลือกสรรด้วย

๓. ส่วนราชการประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติ โดยผู้สมัครจะต้องกรอกข้อมูลส่วนบุคคลตามแบบที่ ก.ร. กำหนดแล้วส่งไปที่สำนักบริหารงานกลาง



๔. จากนั้น หน่วยการเจ้าหน้าที่จะนำข้อมูลของตำแหน่งที่จะเลือกสรรนั้น และข้อมูลผู้สมัครเสนอต่อคณะกรรมการเลือกสรรพิจารณา โดยพิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลบุคคลแล้วเสนอรายชื่อต่อเลขาธิการ จำนวนไม่เกิน ๓ คนต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง พร้อมเหตุผลประกอบการพิจารณา

๕. เลขาธิการเลือกผู้ที่สมควรได้รับแต่งตั้งจากรายชื่อที่คณะกรรมการเลือกสรรเสนอ แล้วดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

จากขั้นตอนดำเนินการจะเห็นว่าการเลือกสรรผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มหรือกลุ่มงานเป็นกระบวนการที่ไม่ยุ่งยากและกำหนดให้คณะกรรมการเลือกสรรมีบทบาทในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาเลือกสรร โดยหลักเกณฑ์ที่ ก.ร. กำหนดนับเป็นเพียงการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้กว้าง ๆ เท่านั้น ทั้งนี้ ก็เพราะอำนาจในการแต่งตั้งดังกล่าวถือเป็นอำนาจของเลขาธิการโดยตรง แต่ขณะเดียวกัน ก.ร. ก็ประสงค์จะให้การดำเนินการเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ก็จะได้ผู้ที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มหรือกลุ่มงาน และต่อยอดไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเป็นผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน



บทสรุป

เนื่องจากหลักเกณฑ์การเลือกสรรผู้บังคับบัญชาในกลุ่มหรือกลุ่มงานนี้ระดับลำดับการเลือกสรร โดยต้องสรรหาจากผู้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญก่อน ซึ่งถือได้ว่าหลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นมาตรการหนึ่งในการกระตุ้นให้ข้าราชการที่อยากเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการต้องเข้ารับการประเมินผลงานในทางวิชาการจนถึงระดับเชี่ยวชาญซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับควบที่สูงที่สุด โดยผู้บังคับบัญชาในทุกระดับมีหน้าที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัดเข้าสู่กระบวนการประเมินผลงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการกระตือรือร้นในการปฏิบัติราชการจนมีผลงานหรือผลสำเร็จของงาน และจะส่งผลดีโดยรวมต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไปด้วย **HRJ**

การนำ เอาทรัพย์สินของทางราชการ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็น ความผิดวินัย

เพื่อน ๆ ข้าราชการรู้หรือไม่ว่า งานราชการถือเป็นงานสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของรัฐ และนโยบายของรัฐบาล ไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ แต่บางครั้งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเพื่อนข้าราชการบางคน อาจมีปริมาณงานจำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าหรือไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน ส่วนราชการจึงได้จัดหาพัสดุอุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือมาสนับสนุนงานราชการ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ กระดาษ เครื่องคอมพิวเตอร์ รถยนต์ส่วนบุคคล เป็นต้น ซึ่งถือเป็นทรัพย์สินของทางราชการ การนำไปใช้ต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบของทางราชการ และต้องเป็นไปเพื่อภารกิจและประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น แต่บางครั้งอาจด้วยภาระงานจำนวนมาก จึงอาจเผลอนำเอาทรัพย์สินของราชการดังกล่าวไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือละเลยการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ก็จะเป็นความผิดวินัยได้ ดังนั้น จึงได้นำมาเตือนให้กับเพื่อน ๆ ข้าราชการได้ตระหนักและทราบถึงการกระทำดังกล่าว และขอยกตัวอย่างเพื่อเป็นอุทาหรณ์ ตามแนวทางการลงโทษของ ก.พ. ดังนี้

๑. นาย จ. ได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชานำรถยนต์ของราชการไปราชการ แต่กลับนำรถยนต์ไปก่อนวันขออนุญาต ๑ วัน เพื่อไปหาภรรยาและครอบครัว และเกิดอุบัติเหตุรถยนต์ชนกันได้รับความเสียหาย เป็นเหตุให้ไม่ได้ใช้รถยนต์นานถึง ๗ เดือน และเมื่อเกิดความเสียหายก็ไม่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ตามนัยข้อ ๑๙ วรรคสองของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรถยนต์ราชการ

พ.ศ. ๒๕๒๓ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย

ตามมาตรา ๘๒ วรรคสอง และมาตรา ๙๑

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษ ตัดเงินเดือน

๕ % เป็นเวลา ๑ เดือน

๒. เจ้าหน้าที่บริหารงาน

ทั่วไป ๖ นำเครื่องสูบน้ำของ

โรงพยาบาลไปใช้ส่วนตัวที่บ้านพัก

โดยไม่ขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชา พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษ ตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๑ เดือน

๒. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖ นำเครื่องสูบน้ำของโรงพยาบาลไปใช้ส่วนตัวที่บ้านพัก

โดยไม่ขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชา พฤติการณ์



๑) สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ., ถามตอบปัญหาวินัย, สืบค้น ๘ กันยายน ๒๕๕๙ จาก <http://www.ocsc.go.th/ocse/th/>

๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๘๒ วรรคสอง บัญญัติว่า ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นมาตรา ๙๑ บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนตามข้อบังคับที่ ก.พ. กำหนด โดยปัจจุบันพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ถูกยกเลิกแล้วโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓ แต่แนวทางการลงโทษยังคงใช้หลักการเดิมโดยมาตรา ๘๒ วรรคสอง เก่า เทียบได้กับมาตรา ๘๓ (๓) ใหม่ และมาตรา ๙๑ เก่า เทียบได้ ๘๒ (๒)



เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษ ตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๑ เดือน

๓. นาง ก. ขณะดำรงตำแหน่งหัวหน้า ได้นำรถยนต์ส่วนบุคคลไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวจำนวนหลายครั้ง เช่น นำรถยนต์ส่วนบุคคลไปชนล้มกระของสามีซึ่งอยู่ต่างจังหวัดมาไว้ที่บ้านของตนเอง และชนโต๊ะ เก้าอี้ของนาง ก. ซึ่งอยู่ต่างจังหวัดมาไว้ที่บ้านพักของตนเอง และนำรถยนต์ของส่วนบุคคลไปใช้ส่วนตัว นอกจากนี้ นาง ก. ยังให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นำรถจักรยานยนต์ของสามีบรรทุกไปกับรถยนต์ส่วนบุคคล โดยมีสามีของนาง ก. โดยสารไปด้วย และให้ไปส่งยังสถานที่ที่สามีของนาง ก. ปฏิบัติงานประจำในส่วนราชการอื่น และบางครั้งก็ให้สามีของนาง ก. อาศัยรถยนต์ส่วนบุคคลหลังจากเสร็จจากการปฏิบัติงานเดินทางมาหานาง ก. ที่สำนักงาน และให้พนักงานขับรถยนต์ไปรับสามี น้องสาวและหลานชายของนาง ก. ไปเที่ยวพักผ่อน อีกทั้งนาง ก. ได้นำเครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ของสำนักงานออกจากสำนักงานไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวพฤติการณ์ของนาง ก. เป็นการกระทำผิดวินัยฐานอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น ฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตามมาตรา ๘๒ วรรคสอง และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษ ตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน

๔. นายช่างโยธา ๗ ได้นำรถของฝ่ายก่อสร้าง ซึ่งตนเป็นผู้ควบคุมดูแล แต่กลับนำรถคันดังกล่าวไปทำธุระส่วนตัวเป็นบางครั้ง ต่อมาเมื่อได้ย้ายไปปฏิบัติราชการที่แขวงทางอีกแห่งหนึ่งได้รับมอบหมายให้ควบคุมดูแลการใช้รถยนต์โตโยต้าและได้นำรถคันดังกล่าวไปใช้ส่วนตัวโดยใช้เส้นทางไปเยี่ยมบ้าน

... ได้รับรถจักรยานยนต์จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการที่สถานีอนามัย แต่นำรถไปใช้ส่วนตัว ...

ในระหว่างเดือนสิงหาคม ๒๕๓๙ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๔๐ รวม ๑๖ ครั้ง ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนความรับผิดชอบได้คิดค่าเสียหายเป็นค่าเช่ารถและค่าน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นเงิน ๒๙,๑๕๓ บาท โดยเจ้าหน้าที่ผู้นี้ยินยอมชดเชยค่าเสียหายทางแพ่งแล้ว พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๒ วรรคสอง และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษ ตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน

๕. เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข ๖ ได้รับรถจักรยานยนต์จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการที่สถานีอนามัย แต่นำรถไปใช้ส่วนตัว ซึ่งสาธารณสุขอำเภอได้สั่งให้นำรถจักรยานยนต์คันดังกล่าวไปคืนหลายครั้งก็ไม่ดำเนินการตามคำสั่ง ครั้งสุดท้ายได้นำรถจักรยานยนต์มาคืน แต่เจ้าหน้าที่ไม่รับมอบรถเนื่องจากรถอยู่ในสภาพไม่สมบูรณ์ จึงให้นำไปซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพเดิมก่อน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๒ วรรคสอง และมาตรา ๘๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น

ดังตัวอย่างที่กล่าวมาข้างต้นส่วนมากจะเป็นกรณีเอารถยนต์ของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า การเอารถยนต์ของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวแล้วเกิด



ความเสียหายขึ้น ข้าราชการดังกล่าวจะต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่ราชการอันเกิดจากการกระทำละเมิดเป็นการส่วนตัว^๓ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๒๐ เนื่องจากความเสียหายที่เกิดขึ้นมิใช่เกิดจากการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่อันจะได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

ทั้งนี้ หากเรื่องดังกล่าวเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ จะเป็นความผิดวินัย ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ ข้อ ๒ (๓) ฐานอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่นข้อ ๓ (๓) และข้อ ๕ ของกฎ ก.ร.ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕

ดังนั้น ในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น อย่าได้เผลอเอาทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว หากมีฉะนั้นแล้วอาจถูกลงโทษทางวินัยดังตัวอย่างข้างต้น



^๓

คำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.๑๕/๒๕๕๕ ผู้ขออนุญาตใช้รถยนต์ของทางราชการจะต้องใช้รถยนต์เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น มิให้นำรถไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวในเรื่องอื่น ๆ เพราะหากเกิดความเสียหายขึ้นต้องรับผิดชอบส่วนตัวใช้ค่าเสียหายให้แก่ทางราชการ

^๔

คู่มือด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ หน้า ๙ อธิบายคำว่า “ระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ” หมายถึง ระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ ต้องเป็นระเบียบแบบธรรมเนียมทั่วไปที่เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องปฏิบัติ ซึ่งระเบียบแบบธรรมเนียมที่ว่าเป็นระเบียบแบบแผนที่ทางราชการได้ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นที่ยอมรับในส่วนราชการนั้นก็ได้ เช่น ระเบียบลงชื่อมาปฏิบัติราชการ ระเบียบการแต่งกาย ระเบียบการลา แบบแผนในการเสนองานต่อผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

การออกแบบที่ทำงาน เป็นปัจจัยสร้างความสุข ในการทำงานของคุณบุคลากร

กลับมาพบกันอีกครั้งนะคะในคอลัมน์ข้อคิด ข้อแนะนำ ในวารสาร HRU ฉบับที่ผ่าน ๆ มา ผู้เขียนเคยได้เสนอบทความเรื่อง การแก้ปัญหาด้วยแนวคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) ให้เพื่อน ๆ พี่ ๆ ชาวรัฐสภาได้อ่านกันแล้ว ในวันนี้ ผู้เขียนก็มีมุมมองใหม่ ๆ ที่น่าสนใจเกี่ยวกับการนำแนวคิด Design thinking มาปรับใช้กับการออกแบบที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อทั้งผลลัพธ์ของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความสุขในการทำงานของเพื่อน ๆ พี่ ๆ ข้าราชการทุกท่านค่ะ

ก่อนอื่น ผู้เขียนขอเริ่มด้วยการทวนแนวคิดเรื่อง การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) โดยสรุปให้ฟังกันอีกสักครั้งนะคะ การคิดเชิงออกแบบ หรือ Design thinking ให้ความสำคัญกับการเข้าใจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด (Empathize) จากนั้น มีการระดมความคิด (Ideate), การทำให้ความคิดเป็นรูปเป็นร่าง (Prototype) และการทดสอบต้นแบบที่เราคิดขึ้นมา (Test) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้สามารถย้อนกลับไปทบทวนในขั้นตอนก่อนหน้าได้ อยู่ตลอดเวลาเพื่อเป้าหมายในการสร้างวิธีที่ “ตอบโจทย์” กลุ่มเป้าหมายของเรามากที่สุด

ผู้เขียนขออธิบายตัวอย่างหนึ่งของการนำวิธีการคิดเชิงออกแบบไปใช้นะคะ เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ ผู้เขียนได้มีโอกาสไปร่วมฟังบรรยายในหัวข้อ “Design Talk: Transformational Change in Government and Public Service” ว่าด้วยเรื่องการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ในระบบบริการสาธารณะ และโครงสร้างของระบบราชการ ณ ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบกรุงเทพฯ (TCDC)



รูปภาพจาก <http://www.tcdc.or.th>

โดยวิทยากรที่มาให้ความรู้ คือ มาร์โก สไตน์เบิร์ก (Marco Steinberg) นักวางแผนกลยุทธ์ด้านการออกแบบจากประเทศฟินแลนด์^๑

มาร์โก ได้พูดถึงประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจว่าการออกแบบจะช่วยให้เรามองโลกต่างไปจากเดิม และปัญหาที่เกิดขึ้น อาจมีเหตุที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน (Interconnected) มาร์โก ยกตัวอย่างว่าพวกเขาไม่นิยมไปใช้บริการสระว่ายน้ำ เป็นเพราะรถบัสสาธารณะไม่มีรอบที่สะดวก เมื่อรัฐบาลปรับรอบการวิ่งของรถบัสใหม่ ก็มีผู้ใช้บริการสระว่ายน้ำมากขึ้น ซึ่งเป็นทางออกที่ประหยัดงบประมาณกว่ามาก

ที่นี่ กลับมามองภาพการทำงานปัจจุบัน ที่องค์กรหวังจะให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ แต่กลับพบว่าบุคลากรยังขาดแรงบันดาลใจในสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กร

^๑ มาร์โก สไตน์เบิร์ก สำเร็จการศึกษาจาก Graduate School of Design มหาวิทยาลัย Harvard และดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ด้านสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัย Harvard ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๒-๒๕๕๒ เป็นผู้ก่อตั้งบริษัทที่ปรึกษารออกแบบเชิงกลยุทธ์ในเมืองเฮลซิงกิ ประเทศฟินแลนด์ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของรัฐบาล เรื่องนวัตกรรม การออกแบบบริการให้แก่ประชาชนและการพัฒนาการออกแบบเชิงกลยุทธ์ระดับโลก



อาจจะคิดว่า การดึงดูดด้วยการขึ้นเงินเดือน จะช่วยแก้ปัญหานี้ได้ ทีมวิจัยของ Haworth white papers ได้เสนอข้อมูลว่า การออกแบบที่ทำงาน (Workplace Design) และออกแบบพื้นที่ (Space Design) สามารถทำให้บุคลากรมีความสุขและรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ในขณะที่การขึ้นเงินเดือน (Pay rises) ยังไม่สามารถทำได้สำเร็จ งานวิจัยนี้ยังเสนออีกว่า องค์กรควรปรับมุมมองที่มีต่อที่ทำงานว่า เป็นเพียงสถานที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเท่านั้น แต่อย่างไรให้พนักงานมีความสุขในที่ทำงานนั้นสำคัญยิ่งกว่า (Employee's wellbeing first) แต่จะอย่างไรนั้น สำหรับผู้เขียนเองมองว่า หากนำแนวคิด Design Thinking มาปรับใช้แล้ว การออกแบบที่ทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรน่าจะช่วยตอบโจทย์นี้ขององค์กรได้

ผู้เขียนมีโอกาสได้อ่านแนวคิดเรื่องการออกแบบเมือง (City Design) ในการสร้างเมืองที่มีความสุข (Happy City) ของชาร์ลส์ มอนโกเมอรี (Charles Montgomery)^๓ นักภูมิศาสตร์ชาวแคนาดา ที่มองว่า ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Connection) ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสร้างความสุขให้กับคนเมืองใหญ่ (Happy = Social)^๔ โดยเขาพบว่าคนที่เชื่อใจเพื่อนบ้านมากกว่าจะมีความสุขมากกว่า สามารถผ่านเรื่องร้าย ๆ ในชีวิตไปได้ง่ายกว่า และยังมีอายุเฉลี่ยยืนยาวกว่าคนที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมรอบข้าง ชาร์ลส์ยังกล่าวอีกว่า รูปแบบของสิ่งก่อสร้างและพื้นที่สาธารณะ (Public Space) มีอิทธิพลอย่างมากต่อความรู้สึก และการกระทำของผู้ที่อยู่อาศัย เช่น การออกแบบพื้นที่เชื่อมโยงกับพื้นที่รอบ ๆ ให้เดิน

ทางถึงกันได้ง่าย สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันได้ จะช่วยให้ผู้อยู่อาศัยเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ขณะที่การออกแบบพื้นที่ปิดอย่างเช่น คอนโดหรืออพาร์ทเมนต์ ที่ทำให้ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมน้อยอย่างในปัจจุบัน ผลสำรวจพบว่า ย่อมทำให้ผู้อยู่อาศัยรู้สึกไม่สบายใจใคร่ใคร่ พร้อมกับรู้สึกเหงาและว่าเหวในเวลาเดียวกัน

ฉะนั้น เมื่อกลับมามองในบริบทของการออกแบบที่ทำงานเอง องค์กรจึงควรเลี่ยงการจัดพื้นที่ทำงานที่เป็นคอก ๆ ที่ทำงานในต่างประเทศเองก็หันมาลดขนาดโต๊ะทำงานหรือมุมทำงานส่วนตัวให้เล็กลง และนำพื้นที่ที่เหลือไปจัดสรรเป็นพื้นที่กลางสำหรับใช้ประชุม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างพื้นที่ส่วนกลางในการพบปะแลกเปลี่ยนสารทุกข์สุขดิบ ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ผ่อนคลายความเครียด และมีความสุขในการทำงานมากขึ้นยังเป็นการเปิดมุมมองให้ได้เห็นและคุ้นชินกับงานของเพื่อนรอบข้างที่หลากหลาย ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ และยิ่งหลีกเลี่ยงการทำงานแบบรู้เฉพาะงานเดิม ๆ ที่ตนเองทำ ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานจะช่วยดึงดูดบุคลากรให้อยู่กับองค์กร และการร่วมมือร่วมใจของเพื่อนร่วมงานยังนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้อีกด้วย

เรื่องที่น่าสนใจอีกเรื่องคือ ชาร์ลส์ มอนโกเมอรี ได้เสนออีกคือการออกแบบเมืองควรจะต้องสร้างเมืองที่มีชีวิต ('feeling' cities) ด้วย เขาได้ทดลองให้อาสาสมัครนั่งมองรูปภาพธรรมชาติทุ่งหญ้าสีเขียว ฟังเสียงนกร้อง ผลก็คือ อาสาสมัครมีปฏิกิริยาเชิงบวก รู้สึกกระชุ่มกระชวย และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มากกว่าการนั่งดูภาพตึกคอนกรีตในเมือง และใน

^๒ Marcus Fairs. (2016). Architecture and design "can support or even change company culture" says Haworth research. Retrieved July 1, 2017 from <https://www.dezeen.com/2016/03/22/haworth-white-paper-research-how-to-create-a-successful-organisational-culture-working-styles-office-design/>

^๓ Charles Montgomery. (2015). Building Happiness. Retrieved July 1, 2017 from <https://thehappycity.com/wp-content/uploads/2015/05/Connected-World-Essay-Montgomery-copy.pdf>

^๔ Christine Carter. (2008). Happiness is being socially connected. Retrieved July 1, 2017 from https://greatergood.berkeley.edu/article/item/happiness_is_being_socially_connected

^๕ Amy Frearson (2017). Haworth's new Leadership Community Space is designed to "attract and retain top talent." Retrieved July 1, 2017 from https://www.dezeen.com/2017/06/09/haworth-leadership-community-space-office-design-organisational-culture/?li_source=L&li_medium=rhs_block_2



อีกการทดลองหนึ่ง เขาได้ให้อาสาสมัครทำตัวเป็นนักท่องเที่ยวย้ายไปยืนหลงทางอยู่ตามสถานที่ต่าง ๆ ซึ่งผลปรากฏว่า ผู้คนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีชีวิตชีวา เช่น เป็นบริเวณที่มีร้านค้า หรือร้านอาหาร จะเต็มใจให้ความช่วยเหลือกับนักท่องเที่ยวนักอาสาสมัครมากกว่าเวลาที่เขาไปยืนบริเวณอาคารคอนกรีตใหญ่ ๆ กำแพงสูง ๆ

หากนำผลวิจัยเหล่านี้มาปรับใช้กับบริษัท การออกแบบที่ทำงานเององค์กรก็ควรจัดหาพื้นที่มีต้นไม้สีเขียว หรือแสงธรรมชาติให้บุคลากรได้มาผ่อนคลายบรรยากาศที่ดีในการทำงานอาจจะเริ่มจากการเก็บเอกสารที่กองอยู่ หรือจัดที่นั่งให้เหมาะสม ไม่อึดอัดหรือในบริษัทของอาคารรัฐสภาปัจจุบันและอาคารรัฐสภาแห่งใหม่นั้น หากมีการจัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการให้บริการประชาชนด้วยการสร้างความมีชีวิตชีวา ก็จะส่งผลดีต่อความรู้สึกของทั้งผู้ให้

และผู้รับบริการนั่นเอง

มาถึงเรื่องสุดท้ายที่ผู้เขียนเห็นว่าจะช่วยตอบโจทย์ขององค์กรที่ต้องการจะเห็นบรรยากาศการสร้างสรรคงานที่ดี และมีประสิทธิภาพ ผู้เขียนขอกลับไปยกเรื่องราวที่ได้ฟังจากมาร์โก สไนน์เบิร์กนะคะ มาร์โกเชื่อว่า การมีวัฒนธรรมการรักษารออกแบบ (Design Culture) มีส่วนสำคัญที่พนักงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาตัวเองได้ดี ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และสร้างความคิดสร้างสรรค์ขึ้นมาได้ ซึ่งวัฒนธรรมเช่นนี้จะดึงดูดให้คนตั้งใจพัฒนางานได้มากกว่าการใช้เงินเป็นสิ่งกระตุ้น คำถามที่ตามมาก็คือ เราจะสร้างวัฒนธรรมการรักษารออกแบบ (Design Culture) ให้ในสังคมหรือองค์กรอย่างไร

มาร์โกได้ยกตัวอย่างโครงการหนึ่งที่ประสบความสำเร็จอย่างมาก ในประเทศฟินแลนด์บ้านเกิดของเขา รัฐบาลฟินแลนด์ได้จัดโครงการที่ชื่อ Brickstarter ซึ่งเป็นเว็บไซต์เพื่อระดมทุนจากมวลชน (Civil Crowdfunding Website) ลักษณะของ Brickstarter ก็คล้าย ๆ กับ Kick starter เว็บไซต์ Crowdfunding ชื่อตั้ง ที่บริษัทเล็ก ๆ มานำเสนอการสร้างสรรค์สินค้าใหม่ ๆ เพื่อระดมทุนผลิตและขายสินค้าให้ลูกค้าที่สนใจ แต่รัฐบาลฟินแลนด์ใช้โครงการ Brickstarter มาเพื่อดึงดูดให้ประชาชนเสนอโครงการในการปรับปรุงและฟื้นฟูพื้นที่สาธารณะในเมืองให้เกิดประโยชน์

จุดเด่นของเว็บไซต์ก็คือ ประชาชนสามารถเข้ามาเสนอ (pitch) โปรเจกต์ว่าจะทำอย่างไรให้สถานที่ที่เขาเดินผ่านไปมาทุกวัน ดูน่าอยู่ยิ่งขึ้น เช่น จัดเป็นพื้นที่ทำสวนชุมชน เปลี่ยนพื้นที่รกร้างเป็นพื้นที่สร้างงานศิลปะ เป็นต้น แทนที่จะรู้สึกว่ “นี่ไม่ใช่เรื่องของฉัน” (Not In My Back Yard) จากนั้นประชาชนมากมายก็จะเข้ามาเลือกชมรายละเอียดโปรเจกต์ต่าง ๆ แสดงความเห็นสนับสนุน และรัฐบาลก็จะเลือกลงทุน

^๒Crowd Funding เป็นการระดมทุนแบบหนึ่ง ที่เชิญชวนให้ผู้ประกอบการที่มีความตั้งใจจะทำโครงการ มานำเสนอความคิดของตัวเองบนเว็บไซต์ แล้วผู้ที่เข้ามาชมก็จะช่วยกันระดมทุนให้ได้ถึงเป้าหมายเพื่อให้เจ้าของโครงการนำไปดำเนินการให้สำเร็จ





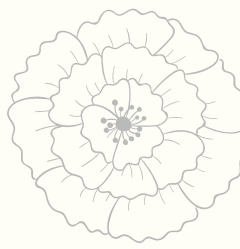
และปรับปรุงพื้นที่นั้นให้สำเร็จ ประชาชนที่เข้ามาชมเว็บไซต์จะได้อ่านทั้งโปรเจกต์ที่สำเร็จ และที่ไม่ผ่านการคัดเลือกของรัฐบาล ซึ่งก็ช่วยให้พวกเขาสามารถต่อยอดความคิด และนำไปสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ ๆ ได้ ผลก็คือ ประชาชนฟินแลนด์ให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของรัฐบาลท้องถิ่นมากขึ้น จากเดิมที่การสื่อสารจากประชาชนไปสู่รัฐบาลผู้มีอำนาจตัดสินใจทำได้อย่างลำบากและผลลัพธ์ที่ได้ก็จะช่วยแก้ไขและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้ดีกว่าเดิม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเอง ก็อาจนำแนวคิดเหล่านี้ เพื่อหาเครื่องมือสร้างบรรยากาศที่บุคลากรตื่นตัวกับการปรับสภาพแวดล้อมที่ทำงานในบางจุดที่เป็นปัญหาไม่คุ้มค่า ยังไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ มีการมอบหมายทีมที่จะช่วยปรึกษาในเรื่องนวัตกรรมหรือการออกแบบการทำงานรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กร เป็นต้น ซึ่งนอกจากจะช่วยพัฒนาการทำงานสร้างบรรยากาศที่ดี สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรแล้ว ยังช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการคิดออกแบบแก้ปัญหาและสร้างวัฒนธรรมรักการออกแบบในองค์กรอีกด้วย

จากคอลัมน์ข้อคิดข้อแนะในวันนี้ จะเห็นได้ว่าสภาพที่ทำงานมีผลอย่างมากต่อความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน รวมทั้ง บรรยากาศสถานที่ทำงาน

ที่ดี และการจัดพื้นที่ส่วนกลางให้ได้พูดคุยและรับฟังปัญหากันมากขึ้น ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สร้างความผูกพันภายในกลุ่ม ลดความแตกต่าง ทำให้บุคลากรที่มีช่วงวัยที่ต่างกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ และเห็นเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน และที่สำคัญยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับผู้รับบริการและประชาชน หรือนักเรียน นักศึกษาที่เข้ามาเยี่ยมชมองค์กรของเราได้อีกด้วย

ท้ายที่สุด ผู้เขียนยังเชื่อว่า หัวใจของการคิดเชิงออกแบบเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ เช่น การเปิดรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ซึ่งการช่วยกันคิดร่วมกันสำรวจความต้องการของคนในกลุ่ม จะช่วยให้เห็นทางออกร่วมกันได้ นอกจากนี้ แนวทางการแก้ไขปัญหามากมาย ๆ ปัญหา อาจจะไม่ต้องการลงทุนงบประมาณมาก ซึ่งหากนำแนวคิดเชิงออกแบบไปปรับใช้ในบริบทการทำงานก็จะทำให้งานออกมามีวัฒนธรรมการคิดเชิงออกแบบ คิดสร้างสรรค์ บุคลากรก็จะมีความสุขและมีแรงกระตุ้นในการทำงานได้ค่ะ



กิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร พูดได้หมด..ถ้าสดชื่น

การสื่อสารนั้นเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะในการสร้างการรับรู้และความเข้าใจ การแจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องในองค์กรให้ได้รับรู้ รับทราบและมีความเข้าใจถึงเจตนา ความคิด ทศนคติ และเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ตลอดจนเพื่อการแก้ไขปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ระหว่างกัน ดังนั้น ผู้นำ ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายจึงควรให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการสื่อสารเพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี และความเข้าใจในนโยบายฝ่ายบริหารได้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามมติของที่ประชุม อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา ที่ต้องการให้หน่วยงานสังกัดรัฐสภาได้เพิ่มช่องทางการสื่อสาร โดยเห็นสมควรให้ผู้บริหารของส่วนราชการได้มีการแลกเปลี่ยน ซึ่แจ้งข้อมูลข่าวสาร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่ดี นอกจากนี้ เลขาธิการวุฒิสภายังได้ให้นโยบายในเรื่องดังกล่าวนี้แก่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ในคราวเปิดโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๐ อีกด้วย



ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เลขาธิการวุฒิสภา จึงได้มีดำริเห็นสมควรจัดให้มีกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร : พูดได้หมด...ถ้าสดชื่นขึ้น โดยกำหนดให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนและรับฟังปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานในลักษณะไม่เป็นทางการและมีบรรยากาศในการพูดที่เป็นกันเอง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามข้อสงสัยในการทำงาน พร้อมทั้งกระตุ้นใจให้เกิดการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่ดี โดยกิจกรรมมีรายละเอียดดังนี้

๑. กำหนดวัตถุประสงค์ และวางแผนการดำเนินงานจัดกิจกรรม

๒. กำหนดทีมงาน ประชุมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม การยอมรับ สร้างความเข้าใจ และกำหนดเป้าหมายที่ตรงกัน รวมทั้งมอบหมายผู้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม

๓. ในการจัดกิจกรรมกำหนดให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและแสดงความคิดเห็น โดยจะแบ่งกลุ่มให้มีการสื่อสารตามสายบังคับบัญชา (Cluster) และบุคลากรที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จัดกิจกรรมจำนวน ๑๒ ครั้ง ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ นาฬิกา โดยบุคลากรผู้เข้าร่วมกิจกรรม หากมี



ข้อสงสัยหรือมีคำถามต่าง ๆ สามารถซักถามผู้บริหาร ด้วยตนเองหรือเขียนคำถามส่งให้ผู้ดำเนินรายการ เป็นผู้สอบถามผู้บริหาร

หลังจากนั้นผู้บริหารจะตอบคำถามของ บุคลากร หากมีปัญหา/ข้อเสนอแนะที่จะต้องมีการ ปรับปรุงแก้ไข สำนักที่เกี่ยวข้องจะนำปัญหาหรือ ข้อเสนอแนะดังกล่าวไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ต่อไป

๔. หลังจากจัดกิจกรรมฯ มีการจัดทำ รายงานผลการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งเสนอเลขาธิการ วุฒิสภา และเผยแพร่ให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาทราบทางอินเทอร์เน็ตสำนักนโยบายและแผน และระบบสำนักงานอัตโนมัติ

๕. มีการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นต่อ การจัดกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร : พุดได้หมด... ถ้าสดชื่น เพื่อนำผลการสำรวจไปเสนอแนวทางการปรับปรุงการดำเนินกิจกรรม เช่น เสนอให้มีการ

เผยแพร่รายงานผลการจัดกิจกรรมทางอินเทอร์เน็ตสำนัก นโยบายและแผน และระบบสำนักงานอัตโนมัติ เสนอแนะให้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เดือนละ ๑ ครั้ง เป็นต้น

๖. มีการติดตามผลการดำเนินการจัด กิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร : พุดได้หมด...ถ้าสดชื่น เสนอเลขาธิการวุฒิสภา และเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ





“สรุปประเด็นคำถามและความ คืบหน้าในการดำเนินงานได้ดังนี้”

ด้านสวัสดิการ

- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการจัดทำห้องพยาบาลและยารักษาโรคให้กับข้าราชการบริเวณชั้น ๒๓ อาคารสุขประพฤติ
- มีการดำเนินการจัดซื้อเครื่องออกกำลังกายเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อการใช้งาน จำนวน ๒ เครื่อง และดำเนินการซ่อมบำรุงเครื่องออกกำลังกายให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ
- มีการปรับปรุงการบริการรถตู้โดยการตั้งป้ายบอกสถานที่ปลายทาง และกำชับให้บริการรถตู้ขั้บรถให้มีความปลอดภัย สุภาพ รมณ์ระวังกิริยามารยาท

ด้านอาคารสถานที่

- ในด้านความปลอดภัยในการใช้ลิฟต์ของข้าราชการ โดยมีบริษัทเอกชนซ่อมบำรุงอยู่เสมอ และติดเบอร์โทรศัพท์เจ้าหน้าที่ กรณีลิฟต์ขัดข้องสามารถช่วยเหลือได้โดยตรง
- ได้มีการทำความสะอาดและเตรียมสถานที่บริเวณ ชั้น ๗ ชั้น ๒๑ ชั้น ๒๒ สำหรับการจัดเก็บเอกสารที่ยังไม่สิ้นกระแส
- ได้มีการจัดให้มีแผงกันจราจร บริเวณชั้นลอยจัดการรถจักรยานยนต์ให้เป็นระเบียบ
- ปรับภูมิทัศน์ภายในอาคารให้สะอาดสวยงาม

ด้านการบริการงานบุคคล

- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ร่วมกันทบทวนแผน

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

- สำนักบริหารงานกลางได้แจ้งเวียน เรื่อง การกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อแจ้งมติการประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ ดังนี้
 - ๑) เห็นชอบในหลักการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลัง
 - ๒) เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการยกร่างระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ
 - ๓) มอบหมายให้ อ.ก.ร. เฉพาะกิจปฏิรูปโครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภารับไปดำเนินการพิจารณา ศึกษา รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างหน่วยงานเพื่อรองรับการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินรูปแบบใหม่ รวมทั้งข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานให้แก่บุคลากรในกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร : พูดได้หมด... ถ้าสดชื่น อีกทั้งสำนักบริหารงานกลางได้แจ้งเวียน เรื่อง การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้



ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภท
วิชาการ หนังสือที่ สว ๐๐๐๓.๐๓/ว ๖๔๘ ลงวันที่
๑๙ เมษายน ๒๕๖๐ เพื่อแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินดังกล่าว ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๐ เป็นต้นไป

- การแต่งกายเครื่องแบบข้าราชการ (ชุดกากี)
สำนักบริหารงานกลาง ได้มีหนังสือขอความร่วมมือ
ข้าราชการและลูกจ้างประจำแต่งกายเครื่องแบบ
ข้าราชการ โดยแจ้งว่า เลขาธิการวุฒิสภาขอให้
ผู้บังคับบัญชากำกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ
ในสังกัด แต่งกายเครื่องแบบข้าราชการ (ชุดสีกากี)
ในวันที่มีประชุมสมานิติบัญญัติแห่งชาติอย่างเคร่งครัด
ทั้งนี้ หากข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความ
จำเป็นไม่สามารถแต่งกายเครื่องแบบข้าราชการ
(ชุดสีกากี) ได้ ให้จัดทำบันทึกชี้แจงเหตุผลและความ
จำเป็นเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อพิจารณา
เป็นรายกรณีไป

การพัฒนาบุคลากร

- การพัฒนาบุคลากรและจัดสรรทุนการ
ศึกษา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาร่วมกับสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการทบทวนเกี่ยวกับ

๑) หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในแต่ละ
ระดับ ให้ชัดเจนและมีมาตรฐานเดียวกัน

๒) จัดทำระเบียบและสัญญาการรับทุน
การศึกษาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งจัดทำ
แผนการกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล นักเรียนทุน
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ผลการดำเนินการในการจัดกิจกรรมครั้งนี้ นับเป็นเครื่องชี้วัดประการหนึ่งของการ
ให้ความสำคัญต่อบทบาทและกลไกการสื่อสารระหว่างบุคลากร ให้สามารถแก้ไขปัญหา
อันเนื่องมาจากสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการขาดการสื่อสาร การสื่อสารที่ผิดความหมาย
หรือการบิดเบือนเจตนาธรรมณ์ต่าง ๆ อันเป็นต้นเหตุของการบั่นทอนสัมพันธภาพอันดีระหว่าง
บุคลากรภายในองค์กร หรือทำให้เกิดความสับสนและความไม่เข้าใจกัน จนอาจมีผลทำให้บุคลากร
เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ขาดความร่วมมือร่วมใจและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้น จึงหวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าการจัดกิจกรรมในลักษณะดังกล่าว จะสามารถสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือและ
การประสานงานของบุคลากร ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่าง
มีความสุข สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จสูงสุด
แก่องค์กรต่อไป

ถามมาตอบไป

นางสาวศพาณี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Q: ปัจจุบันหน่วยงานของเรามีวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการอย่างไรครับ?

A: โดยทั่วไปแล้ว การสรรหาบุคคลเข้าทำงานไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชนจะเน้นการดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้ามาทำงานกับหน่วยงาน ซึ่งวิธีการที่ส่วนราชการของเราใช้ในการสรรหาคณะคนดีคนเก่งเข้ารับราชการมี ๒ วิธีด้วยกัน **วิธีแรก คือ การสอบแข่งขัน** ซึ่งเป็นวิธีการที่น้อง ๆ คงคุ้นเคยและติดหูกันอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการสอบภาค ก. ภาค ข. และภาค ค. การสอบภาค ก. ก็เป็นการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ส่วนภาค ข. เป็นการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ซึ่งการสอบทั้งสองภาคเป็นการสอบเพื่อประเมินว่าบุคคลที่จะเข้ารับราชการเป็นคนเก่งจริงหรือไม่ ในขณะที่การสอบ ภาค ค. เป็นการสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ว ส่วนราชการของเราจะใช้การสอบสัมภาษณ์เพื่อประเมินความเหมาะสมของบุคคลกับตำแหน่ง ซึ่งจะพิจารณาอุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ ปฏิภาณไหวพริบ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมว่าเหมาะสมกับตำแหน่งงานและองค์กรหรือไม่ ซึ่งการสอบภาค ค. ถือเป็น การประเมินว่าผู้นั้นเป็นคนดีและเหมาะสมกับองค์กรแล้วหรือไม่ และวิธีการสุดท้าย คือ การคัดเลือกเป็นวิธีที่ใช้กับการคัดเลือกนักเรียนทุนรัฐบาล หรือบุคคลที่สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.ร. กำหนด หรือผู้สอบแข่งขันได้ที่ไม่สามารถมาบรรจุเมื่อถึงลำดับที่สอบได้ เพราะอยู่ระหว่างรับราชการทหาร ทั้งนี้ เพื่อน ๆ สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากอินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ที่ ๑/๒๕๕๘ และ ๒/๒๕๕๘



Q: การสรรหาเชิงรุกเป็นอย่างไรครับ?

A: การสรรหาเชิงรุกเป็นการสรรหาที่เพิ่มช่องทางที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้หลากหลายวิธีการมากขึ้น โดยใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อจูงใจและดึงดูดเพื่อให้ผู้มีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการเข้ามาสมัครงานในองค์กรให้มากที่สุด ซึ่งพี่ทีมงานวารสาร HR ขอยกตัวอย่างหน่วยงานภาคเอกชนที่ถือเป็นต้นแบบของการสรรหาเชิงรุก “บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)” ที่มีกลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกที่ใช้ทุกช่องทาง ทุกโอกาส ทุกสถานการณ์เพื่อการสรรหาบุคลากรอย่างมีจรรยาบรรณ โดย CP ALL ได้คิดค้นช่องทางการสรรหาเชิงรุกหลากหลายช่องทาง เช่น การใช้สื่อโฆษณา การจัดตั้งศูนย์ให้ข้อมูลรับสมัครงาน ๒๔ ชั่วโมง การส่งเสริมการสมัครงานที่ร้านสาขา การใช้สื่อในการประชาสัมพันธ์ We are CP ALL การจัดตั้งโรงเรียนปัญญาภิวัฒน์เทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งทีมงานวารสาร HR ได้นำแนวทางการสรรหาเชิงรุกมาสรุปเป็นภาพเพื่อให้เพื่อนเข้าใจกันง่ายขึ้น ดังแผนภาพด้านล่างดังนี้



การเข้าถึงทางช่องทางมือถือ



มองหาพนักงานแบบไหน



ความเป็นสังคมออนไลน์



สร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร



สื่อออนไลน์ในการประกาศ

Q: ในอนาคต หน่วยงานของเรา จะมีการสรรหาเชิงรุกรูปแบบอื่น ๆ บ้างไหมครับ?

A: ที่จริงแล้ว ปัจจุบันหน่วยงานของเราก็มีการสรรหาเชิงรุกกันอยู่ โดยเป็นการให้ทุนกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่สอบผ่านตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยจะให้ไปเรียนในสาขาที่ส่วนราชการต้องการ ซึ่งเพื่อน ๆ บางหน่วยงานอาจมีเพื่อนร่วมงานเป็นนักเรียนทุนรัฐบาลกันบ้างแล้ว และสำหรับอนาคต ส่วนราชการของเรามีแนวคิดจะปรับแนวทางการสรรหาเชิงรุกให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยมีลักษณะเดียวกันกับทุนของสำนักงาน

ก.พ. ที่ให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาในระดับปริญญาตรีที่กำลังจะศึกษาในชั้นปีสุดท้ายของสถาบันการศึกษาในประเทศ ซึ่งเรียกว่า ทุน UIS (Undergraduate Intelligence Scholarship Program) หรือทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ ซึ่งเป็นทุนสำหรับนักศึกษาที่จะศึกษาในชั้นปีสุดท้ายของสถาบันการศึกษาในประเทศ ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมรวมทุกภาคการศึกษาที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐ และสำนักงาน ก.พ. จะคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติโดยการสอบข้อเขียนวิชาภาษาอังกฤษ และวิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ เมื่อนักศึกษาได้รับทุนแล้ว ก.พ. จะออกทุนให้กับผู้รับทุนในชั้นปีที่ ๔ และหลังจากสำเร็จการ



ศึกษาระดับปริญญาตรีแล้ว ผู้รับทุนจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการทันที และจะปฏิบัติราชการชดใช้ทุนเป็นระยะเวลา ๒ เท่าของระยะเวลาการรับทุน ก่อนที่จะรับทุนเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโท แต่ต้องมีเงื่อนไขว่านักเรียนทุนต้องทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกี่ยวกับการพัฒนางานที่รับผิดชอบของนักเรียนทุนภายในระยะเวลา ๒ ปี และมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่ระดับดีมากขึ้นไป นับถึงวันที่ผู้รับทุนเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย

และนอกจากนี้ ยังมีแนวทางการสรรหาเชิงรุกอีกรูปแบบหนึ่ง ที่เรียกว่า “โครงการพัฒนาผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)” หรือที่เรียกกันติดปากว่า “ข้าราชการพันธุ์ใหม่” ซึ่งเป็นช่องทางหนึ่งในการดึงดูดบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถสูง เข้าสู่ระบบราชการ ซึ่งได้แก่ ๑) ผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา ๒) บุคคลภายนอกจากภาคเอกชน หรือองค์การระหว่างประเทศ และ ๓) ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ โดยต้องผ่านการทดสอบความรู้พื้นฐาน การทดสอบข้อเขียน และการทดสอบสภาวะจิตใจและอารมณ์ และการประเมินความเหมาะสมทางบุคลิกภาพ พฤติกรรม และเขาวนอารมณ์ เมื่อผ่านการทดสอบทั้ง ๓ ภาคแล้ว บุคคลผู้นั้นจะได้รับการบรรจุให้เข้ารับราชการในตำแหน่งนักพัฒนาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. และเมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และผ่านการทดสอบ ข้าราชการผู้นั้นจะได้รับการบรรจุในหน่วยงานภาครัฐที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ต่อไป

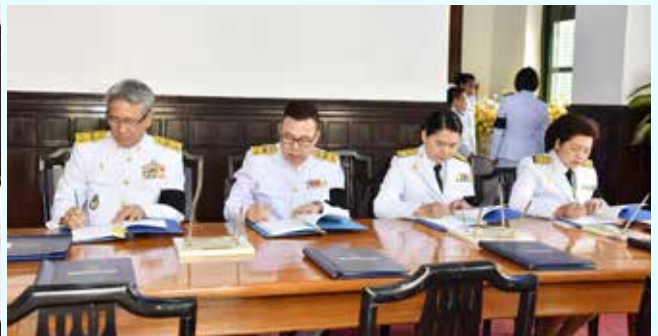
ถ้าเพื่อน ๆ มีไอเดียดี ๆ ที่จะนำเสนอแนวทางการสรรหาเชิงรุกแบบใหม่ที่นำเสนอมาแลกเปลี่ยนให้พวกพี่ที่ทีมงานวารสารฟังบ้างก็จะเป็นประโยชน์ต่อพวกเราชาวรัฐสภา และส่วนราชการของเราอย่างยิ่ง

บางทีไอเดียของน้อง ๆ อาจเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดรูปแบบการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาได้นะคะ

ท้ายนี้ คอไลน์ถามมา - ตอบไป ขอขอบคุณคำถามของเพื่อน ๆ และที่สำคัญอย่าลืม !!! ถ้ามีข้อสงสัยด้าน HR นึกถึงเรา HRJ ช่องทางการติดต่อ email:hrj.parliament@gmail.com หรือเบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒



ประมวลภาพ HR



วันศุกร์ที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำคณะผู้บริหารและข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมลงนามถวายพระพรสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๖๕ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ พระบรมมหาราชวัง



วันศุกร์ที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จุดเทียนชัยถวายพระพร พร้อมกล่าวคำอาศิรวาทและลงนามถวายพระพร เพื่อน้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณและแสดงความจงรักภักดี เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ ๙ ทรงเจริญพระชนมพรรษา ๘๕ พรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ บริเวณห้องโถง ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๑



วันพฤหัสบดีที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมบันทึกเทปถวายพระพรชัยมงคล สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ ๙ เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ ณ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง ๗



วันพฤหัสบดีที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ คณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) สำหรับการจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถนนสุโขทัย



ระหว่างวันศุกร์ที่ ๒๘ - วันอาทิตย์ที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ “พฤษภานุรักษ์หมแห่สัษั นวมนทรานุสร” เนื่องในโอกาสที่สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงเจริญพระชนมพรรษา ๖๕ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ โดยมีคณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และปลูกต้นกล้าหมแห่สัษัจำนวน ๕๕๐ ต้น และสัษัสยามินทร์ จำนวน ๕๕๐ ต้น ณ บ้านน่านมนัคง ตำบลป่าแลวหลวง อำเภอสันตสุข จัังหวดัน่าน พร้อมทั้งร่วมกิจกรรมปล่อยปลา ณ บริเวณโครงการพระราชดำริเขื่อนขอนแก่น ๒



วันจันทร์ที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ นางสาวนภาพรณ์ ใจสัจจะ รองเลขาธิการวุฒิสภา และนายสมไพบูลจันทร์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำคณะข้าราชการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสำนักรายการประชุมและชวเลข สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เดินทางศึกษาดูงานและรับฟังการบรรยายสรุปตามโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรักษาชั้นความลับและการบริหารจัดการข้อมูลที่พึงระวัง ณ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพฯ



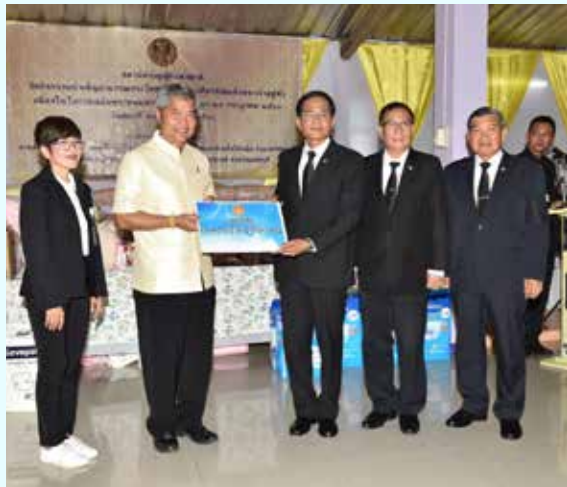
ในวันอังคารที่ ๑๘ - วันพุธที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ นางสาวนภาพรณี ใจสัจจะ รองเลขาธิการ วุฒิสภา และนายชาติชาย เนื่องนิยม ผู้อำนวยการสำนัก rayงานการประชุมและชวเลข นำคณะข้าราชการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสำนัก rayการประชุมและชวเลข สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เดินทางศึกษา ดูงาน และรับฟังการบรรยายสรุปในโครงการฯ ต่อเนื่อง ณ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ถ.นนทบุรี อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี กรุงเทพฯ และ ณ ศาลปกครอง ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพฯ ตามลำดับ



วันศุกร์ที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ นางวารรัตน์ อติแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานเปิดโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการเงินการคลังรัฐสภา เรื่อง “แนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง” โดยได้รับเกียรติจากนางสาวสุธาสินี ศรีमानะศักดิ์ จากกรมบัญชีกลาง เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ห้องประชุม ๒๗๐๒ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ



วันศุกร์ที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ สภานิติบัญญัติแห่งชาติร่วมกับสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ร่วมกันจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์เฉลิมพระเกียรติพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสเฉลิมพระชนมพรรษา ๖๕ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ โดยศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และนายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง ได้เข้าร่วมกิจกรรมและให้กำลังใจสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ข้าราชการ และประชาชนทั่วไปที่เดินทางมาร่วมบริจาคโลหิต ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ นาฬิกา ณ บริเวณหน้าอาคารสโมสรรัฐสภา



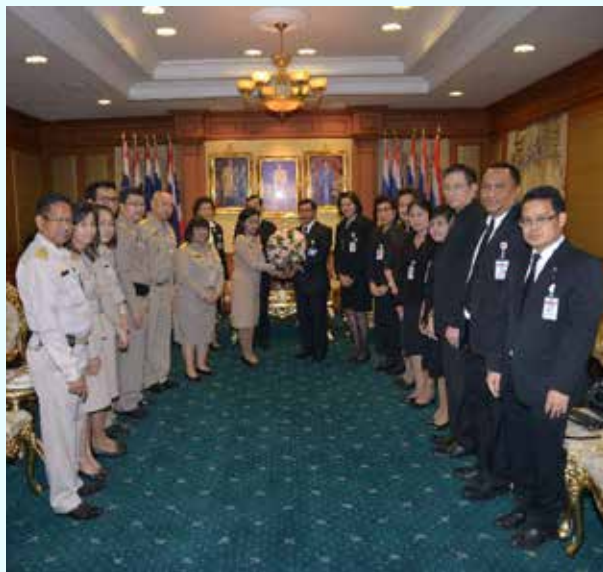
วันศุกร์ที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๒.๐๐ นาฬิกา พลเอก ดนัย มีชูเวช สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
นำคณะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกิจกรรมการบริจาคเงิน
สนับสนุนเครื่องอุปโภคบริโภค และเลี้ยงอาหารกลางวันผู้ป่วย ณ สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านกึ่งวิถีชาย
อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี



วันศุกร์ที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา พลเอก ภาณุวัชร นาควงษ์ม สมาชิกรัฐสภา
นิติบัญญัติแห่งชาติ นำคณะสมาชิกรัฐสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และข้าราชการสำนักเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกิจกรรม
บริจาคเงินสนับสนุนเครื่องอุปโภคบริโภค และเลี้ยงอาหารกลางวันผู้ป่วย ณ สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ
บ้านกึ่งวิถีหญิง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี



วันศุกร์ที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ นาฬิกา ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ นำคณะสมาชิก สภานิติบัญญัติแห่งชาติ สมาชิกสภาขับเคลื่อน การปฏิรูปประเทศและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ร่วมกิจกรรมการบริจาคเงินสนับสนุนเครื่อง อุปกรณ์บริโภค และเลี้ยงอาหารว่างให้กับเด็ก ณ สถาน สงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญา บ้านราชวดีหญิง อำเภอบางแก้ว จังหวัดนนทบุรี



วันจันทร์ที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ นางวรรัตน์ อติแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา นำคณะผู้บริหาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มอบดอกไม้แสดงความยินดีแก่ ร้อยเอก ทินพันธุ์ นาคะตะ ประธานสภาขับเคลื่อน การปฏิรูปประเทศ นายอลงกรณ์ พลบุตร รองประธานสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ คนที่หนึ่ง และ นางสาวลลิต์รัตน์ ศรีอรุณ รองประธานสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ คนที่สอง ในโอกาสที่สภาขับเคลื่อน การปฏิรูปประเทศจะหมดวาระการดำรงตำแหน่ง ณ ห้องรับรองพิเศษ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๑



วันเสาร์ที่ ๑๙ - วันอาทิตย์ที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๐ นางนิภาพ ศรีสุวรรณ ที่ปรึกษาด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการ นำคณะข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมโครงการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กิจกรรม “การสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล” ณ โรงแรมไมด้า แกรนด์ ทวารวดี จังหวัดนครปฐม



วันจันทร์ที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นประธานในพิธีแสดงมุทิตาจิตให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ และลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้ครบเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีผู้บริหารข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ เข้าร่วมพิธี ณ ห้องประชุมรัฐสภา ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๑ ซึ่งในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน ๒๓ ราย และลูกจ้างประจำเกษียณอายุ จำนวน ๒ ราย







วันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม ๒๘๐๑ ชั้น ๒๘ อาคาร สุขประพณี ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นประธานในพิธีอำนวยการฯ โดยนายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง พร้อมด้วยผู้บริหาร และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมในพิธีอำนวยการฯ เนื่องในโอกาสเกษียณอายุราชการของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมจำนวน ๑๓ คน ซึ่งมีผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นางวรรัตน์ อติแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา นางนิภาพร ศรีสุวรรณ ที่ปรึกษาด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการ และนางสาววราภรณ์ มีเปรมปรีดิ์ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ เกษียณอายุราชการในปีนี้อย่างนี้ ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้กล่าวถึงผู้เกษียณอายุราชการว่า นอกจากเป็นความภาคภูมิใจของตนเองยังเป็นความภาคภูมิใจขององค์กรด้วย เพราะได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละอุทิศทั้งเวลา กำลังกาย และกำลังใจจนเป็นผลดีต่อราชการ นับเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในองค์กรต่อไป



ค่านิยมองค์กร
สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร



ค่านิยมองค์กร
สำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา

มุ่งผลสัมฤทธิ์

มีจิตบริการ

สมานสามัคคี

รับผิดชอบในหน้าที่

รักดีต่อส่วนรวม

S

Service Mind
(จิตบริการ)

E

Ethics
(จริยธรรม)

N

Nation Interest
(เพื่อประเทศชาติ)

A

Accountability
(สำนึกรับผิดชอบ)

T

Team Work
(ทำงานเป็นทีม)

E

Effectiveness
(ประสิทธิผล)