



วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา
ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๔ เดือนตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๐

พระบรมราโชวาท

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
วันพฤหัสบดี ที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗



ผู้ปฏิบัติราชการ จำเป็นต้องรู้วิทยาการ ฐานะ และรู้ดีรู้ชั่วอย่างกระจ่างชัด
จึงจะสามารถปฏิบัติบริหารงานในความรับผิดชอบให้ถูกต้องตรงตามเป้าหมาย และ
สัมฤทธิ์ผลที่เป็นประโยชน์เป็นความเจริญที่แท้จริงและยั่งยืน ทั้งแก่ตนเองและ
ส่วนรวม.

พระตำหนักเปี่ยมสุข วังไกลกังวล
วันที่ ๓๐ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๔๗



ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจีรพงศ์ วัฒนะรัตน์

(ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายณัฐกฤตย์ วงศ์เจริญ

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

นางนงนุช เศรษฐบุตร

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

ว่าที่เรื่อตรี ยุทธนา สำเภาเงิน

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นางปณิตา สท้านไตรภพ

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายสมใบ มูลจันท์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นายภีร์ภัทร์ ดิษฐากรณ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

นายบรรหาร กำลา

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิ้มพยอม

นายอำพล ไทรสังข์เฉลิมลาภ

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 ๓๑๙๒

สำนักบริหารงานกลาง

โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๓

สำนักพัฒนาบุคลากร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๑๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๖

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นายสรศักดิ์ เพ็ญเวช

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายณัฐ ผาสุข

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

: การแต่งตั้งผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
: คลอดแล้ว...ยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๓

๘

โต๊ะรับแขก

: บทความพิเศษ : พระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
บรมนาถบพิตร ต่อระบบราชการไทยและข้าราชการไทย โดย ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล

๖

กฎ กติกาที่ควรรู้

: การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑๒

หากรู้สึกนิด ความผิดไม่เกิด

: การถูกลงโทษทางวินัยมีผลกระทบกับชีวิตอย่างไรไม่น่าเชื่อ !

๑๖

ข้อคิด ข้อแนะ

: 20 Ways to Reward Your Employees
มุมมองใหม่ ๆ... เรื่องการให้รางวัลคนดี คนเก่งขององค์กร

๑๙

นานาสาระ

: “Work – Life Balance ให้ชีวิตกันเถอะ”

๒๓

ถามมา ตอบไป

๒๘

ประมวลภาพ HR

๓๒



บทบรรณาธิการ

Editor's talk

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นวันที่ประชาชนคนไทยทุกคนไม่อยากจะมาถึง เพราะเป็นวันที่ได้มีพระราชพิธี ถวายพระเพลิงพระบรมศพ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ณ พระเมรุมาศ ท้องสนามหลวง พระมหากษัตริย์ผู้ยิ่งใหญ่ ผู้ทรงเป็นที่รักยิ่งของประชาชนชาวไทยและชาวโลก ตลอดระยะเวลากว่า ๗ ทศวรรษนับตั้งแต่ พระองค์ทรงขึ้นครองราชย์ พระองค์ทรงงานหนัก ตรากตรำพระวรกาย เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่พสกนิกรไทย ตลอดจน การพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ให้มีความเจริญก้าวหน้า ผ่านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินับพันโครงการ ถึงแม้ในวันนี้พระองค์จะเสด็จสู่สวรรคาลัยแล้ว แต่คำสอนทุก ๆ คำ พระอัจฉริยภาพของพระองค์ที่ถ่ายทอดสู่ศาสตร์ พระราชา รวมถึงพระราชจริยวัตรอันงดงาม จะสถิตอยู่ในใจ และสำนึกของคนไทยตราบนานเท่านาน

วารสาร HRJ ฉบับนี้ ได้รับความกรุณาจาก ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา ผู้ถวายงาน พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร มาเป็นเวลายาวนาน ในการมอบบทความพิเศษ เกี่ยวกับพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ต่อบรรณการไทย และข้าราชการไทย ตลอดจนแนวทางต่าง ๆ ซึ่งพวกเราจะได้นำมาเป็นแบบอย่างในการทำงานอันมีประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นที่ตั้ง นอกจากนี้ วารสาร HRJ ยังได้นำเสนอบทความอื่น ๆ ที่น่าสนใจอีกมากมาย อาทิ เรื่องราว เกี่ยวกับการปรับปรุงแบบประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่จะเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน การทดลองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการใหม่ ซึ่งอยู่ในคอลัมน์ “กฎ กติกา ที่ควรรู้” รวมถึงบทความเกี่ยวกับผลกระทบ ที่เกิดจากการลงโทษทางวินัย ในคอลัมน์ “หากรู้สึกรู้สิด ความผิดไม่เกิด”

สำหรับคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” จะได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับมุมมองใหม่ ๆ ในเรื่องการให้รางวัลคนดี คนเก่ง ขององค์กร หรือ **20 Ways to Reward Your Employees** เพราะในยุคปัจจุบันบุคลากรในองค์กรมีความหลากหลาย เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา หรือแม้กระทั่งวัยที่แตกต่างกัน ดังนั้น บุคลากรแต่ละกลุ่มอาจต้องการรางวัลหรือ ผลตอบแทนในการทุ่มเทการทำงานที่แตกต่างกันไปด้วย และนอกเหนือจากการทำงานอย่างหนักแล้ว การสร้างความ สมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ซึ่งในคอลัมน์ “นานาสาระ” จะได้นำเสนอเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวในบทความ Work – Life Balance ให้ชีวิตกันเถอะ

ไม่เพียงเท่านั้น คอลัมน์ประจำอื่น ๆ ของเราก็มีความน่าสนใจไม่แพ้กัน ไม่ว่าจะเป็น คอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” ที่คำถามในฉบับนี้จะเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาว่าจะต้องเป็นอย่างไร รวมถึง คุณสมบัติอะไรบ้างของ หัวหน้างานที่จะทำให้ลูกทีมรัก นอกจากนี้ คอลัมน์ “ข่าวเด่นประเด็น HR” ซึ่งได้สรรหาข่าวสารสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ แวดวง HR ของพวกเรามาให้ได้รับทราบกัน โดยจะนำเสนอข่าวเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๓ ซึ่งเป็นเรื่องราว ที่ใกล้ตัวของพวกเราเป็นอย่างมาก

ทีมงานและคณะอนุกรรมการฯ ผู้จัดทำวารสาร HRJ มีความตั้งใจและภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง ในการจัดทำวารสาร HRJ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร และ เพื่อนำแนวทางหลักการทรงงานของพระองค์มาถ่ายทอดให้กับพวกเราชาวรัฐสภามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความตั้งใจและทุ่มเท อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรรัฐสภา ประชาชน สังคม และประเทศ ชาติสืบไป นอกจากนี้ วารสารฉบับนี้ยังมีความพิเศษในส่วนของหน้าปก โดยได้รับเกียรติจากศิลปินซึ่งเป็นศิษย์เก่าจาก มหาวิทยาลัยศิลปากร นายสัณชัย สำเนียงล้ำ ได้วาดพระบรมสาทิสลักษณ์ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดช บรมนาถบพิตร เพื่อนำขึ้นมาเป็นหน้าปกวารสาร HRJ ฉบับนี้โดยเฉพาะ

บรรณาธิการ

ภัทรภัทร์ ดิษฐาภรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักนโยบายและแผน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การแต่งตั้งผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เรื่องแรก ที่ทีมงานข่าวเด่นประเด็น HR ต้องขอแสดงความยินดีกับข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับพระราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



๑) นางสาวสุนทร รักเมือง ให้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นักบริหารสูง)



๒) นายสุชาติ โรจน์ทองคำ ให้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นักบริหารสูง)



๓) นางพรระฆมนต์ ไทยวัฒนากุล ให้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นักบริหารสูง)



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๑) นายนัท ผาสุข ให้พ้นจากตำแหน่งรองเลขาธิการวุฒิสภา (นักบริหารสูง) และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการวุฒิสภา (นักบริหารสูง)

๒) นายพงศ์กิตติ อรุณภักดีสกุล ให้พ้นจากตำแหน่งรองเลขาธิการวุฒิสภา (นักบริหารสูง) และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารจัดการ (วิทยากรทรงคุณวุฒิ กลุ่มที่ ๑)

๓) นางละออ ภูธรใจ ให้พ้นจากตำแหน่งรองเลขาธิการวุฒิสภา (นักบริหารสูง) และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (วิทยากรทรงคุณวุฒิ กลุ่มที่ ๑)

๔) นางสาวนิภาวรรณ ศิริบำรุงสุข ให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (วิทยากรทรงคุณวุฒิ กลุ่มที่ ๒)

๕) นายคณวัฒน์ วงศ์แก้ว ให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (วิทยากรทรงคุณวุฒิ กลุ่มที่ ๒)

คลอดแล้ว...ยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๓

ข่าวต่อมา เป็นเรื่องความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในแวดวงทรัพยากรบุคคลของรัฐสภา นั่นคือการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ HR ฉบับล่าสุด หรือ “ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕” ซึ่งที่ผ่านมา ทีมงานข่าวเด่นประเด็น HR ได้ทยอยอัปเดตความคืบหน้าการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ฯ ให้กับผู้อ่านชาวสภาทุกท่านได้ทราบอย่างต่อเนื่องจนถึงตอนนี้ก็ได้เสร็จสมบูรณ์และประกาศใช้อย่างเป็นทางการแล้ว

โดยในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้พิจารณาร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และมีมติเห็นชอบร่างยุทธศาสตร์ฯ ตามที่ อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอ และได้แจ้งมติดังกล่าวแก่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแล้วตามหนังสือ ก.ร. ที่ ๘๖/๒๕๖๐ (ว ๒๗)

สำหรับยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๓ นี้ ได้ปรับปรุงและต่อยอดจากผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๒ โดยรวบรวมเอาประเด็นสำคัญต่าง ๆ มาปรับให้กระชับ และจัดกลุ่มกลยุทธ์ตามลักษณะงานต่าง ๆ จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ เน้นหลักการที่สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี รวมทั้งการปรับเปลี่ยนระบบและพัฒนาคนให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง



- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับผู้ที่สนใจสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้

โดยสามารถดาวน์โหลดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และรายงานการศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้จากอินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. (<http://intranet.parliament.go.th/group02/>)

ในขั้นต่อไป เป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ฯ รายปี ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อนำไปถ่ายทอดสำหรับการปฏิบัติ ซึ่งบุคลากรของรัฐสภาทุกคนมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องร่วมมือกัน โดยจะต้องไม่ลืมว่างานด้าน HR นั้น ไม่ใช่เป็นเพียงหน้าที่ของนักทรัพยากรบุคคล แต่ต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจกันของทุกคนในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้เกิดผลลัพธ์ และเกิดการพัฒนาทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล นำไปสู่การมีบุคลากรที่พร้อมต่อการทำงานขับเคลื่อนองค์กรให้เป็น Smart Parliament และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในที่สุด **HRJ**

พระมหากษัตริย์คุณ

ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ต่อระบบราชการไทยและข้าราชการไทย

โดย ดร. สุเมธ ตันติเวชกุล

ผมถวายงานพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ตั้งแต่ผมทำงานเป็นข้าราชการ โดยรับผิดชอบงานในส่วนของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินี้ในตำแหน่งเลขานุการของคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (กปร.) ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๔ ต่อมาเมื่อมีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๖ ผมได้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการคนแรกและได้ลาออกจากสำนักงาน กปร. เมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๒ แต่ยังคงถวายงานในฐานะกรรมการและเลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา ซึ่งได้ถวายงานในตำแหน่งนี้มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๑ ถึงปัจจุบัน

พระราชดำรัสเมื่อเข้าเฝ้าฯ ถวายงานครั้งแรกรับสั่งว่า “ขอขอบใจที่จะมาช่วยงานฉัน แต่ขอบอกเสียก่อนว่า มาช่วยงานฉันนั้น ฉันไม่มีอะไรจะให้นอกจากความสุขที่จะมีร่วมกันในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น”

คำว่า “ข้าราชการ” หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติภารกิจในงานของพระเจ้าแผ่นดิน หรือผู้ทำหน้าที่ในงานของพระราชา ดังนั้นผู้ทำงานถวายพระราชาจึงต้องประพฤติ และปฏิบัติให้เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรี โดยยึดหลักข้อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม และอำนวยความสะดวกแก่ประชาราษฎร

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร เสด็จขึ้นครองราชย์เมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๔๘๙ พระองค์ทรงมีพระปฐมบรมราชโองการว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” โดยพระองค์ทรงใช้ธรรมะเป็นฐานหลักในการครองแผ่นดินของพระองค์

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ทรงตรัสว่า **ธรรมะ คือ ความดี ความถูกต้อง หรือความยุติธรรม** นั่นเอง ตลอดระยะเวลากว่า ๗๐ ปี ที่ทรงครองราชย์ ได้ทรงปฏิบัติพระองค์อยู่ในทศพิธราชธรรม หรือ ธรรมะ ๑๐ ประการ โดยเคร่งครัด อันได้แก่ ๑) ทาน ทรงเป็นผู้ให้ ๒) ศีลหรือความประพฤติดีงาม ทรงตั้งมั่นอยู่ในศีล ๓) ปริจาคะ ทรงบริจาคหรือทรงเสียสละความสุขส่วนพระองค์ ๔) อาชชว ทรงมีความซื่อตรง ๕) มัททวะ ทรงมีความอ่อนโยน ๖) ตปะ ทรงมีความเพียร ๗) อักโกธะ ทรงไม่โกรธ ๘) อวิหิงสา ทรงไม่เบียดเบียนผู้อื่น ๙) ขันติ ทรงมีความอดทน และ ๑๐) อวิโรธนะ ทรงไม่ประพฤตินิดในธรรม

นอกจากนั้นพระองค์ยังได้ทรงกำหนดเป้าหมายในการครองแผ่นดินของพระองค์ “เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” คำว่า “ประโยชน์สุข” เป็นคำที่ลึกซึ้งยิ่งใหญ่มาก โดยการพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว



รัชกาลที่ ๙ ผลของการดำเนินการพัฒนาดังกล่าวจะต้องนำมาซึ่งประโยชน์สุข **ประโยชน์ที่มาพร้อมกับความสุขของประชาชน** เป็นสำคัญ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ พระราชทานแนวพระราชดำริและทฤษฎีการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย หรือ ดินน้ำลมไฟ ส่งผลให้มีการพัฒนาเพื่อให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์มั่นคงแข็งแรง เป็นฐานสำคัญของชาติบ้านเมืองและประชาชนเป็นพลังของแผ่นดิน ซึ่งโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริส่วนใหญ่เน้นในเรื่องของการเกษตร เพราะพระองค์ทรงเห็นว่าการเกษตรเป็นหลักของประเทศและเป็นรากฐานของชีวิต ทรงเคยตรัสไว้ว่า **“ถ้าชนบทอยู่ได้ คนในเมืองก็อยู่ได้”** โดยพระองค์ได้ทรงคิดค้น ดัดแปลง ปรับปรุงและแก้ไขให้การพัฒนาเป็นงานที่ดำเนินการไปได้โดยง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ทำสิ่งที่ยากให้กลายเป็นง่าย และสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และระบบนิเวศน์โดยรวม ตลอดจนสภาพทางสังคมของชุมชนนั้น

สำหรับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่ทรงคิดค้นขึ้นเพื่อลดความไม่สมดุลในสังคมไทย

ที่สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) รับผิดชอบ ปัจจุบันมีมากถึงประมาณ 4,700 โครงการ กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ

นอกจากโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริแล้ว ยังมีโครงการส่วนพระองค์ ซึ่งเป็นการค้นคว้าวิจัยทดลอง เช่น โครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดา และเมื่อผลเป็นที่ถ่องแท้แก่พระราชหฤทัยว่าเป็นทฤษฎีที่ใช้ได้ และเป็นการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลดี จึงพระราชทานเผยแพร่ความรู้และเทคโนโลยีนั้น ๆ ไปสู่เกษตรกรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนั้นพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงจัดตั้งมูลนิธิชัยพัฒนาขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๑ **มูลนิธิชัยพัฒนา** ได้ดำเนินงานโครงการพัฒนาต่าง ๆ จำนวนมากตามแนวพระราชดำริ เช่น ด้านการศึกษา ด้านการเกษตร ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านสังคมและศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น รวมทั้งงานเฉพาะกิจ อาทิ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่าง ๆ

นอกจากพระราชทานโครงการอันเนื่องมาจาก

พระราชดำริ และพระราชทานความช่วยเหลืออื่น ๆ แล้ว พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงคิดค้น แสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาให้ความรู้แก่ประชาชน เพื่อช่วยแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เช่น การใช้ฝักตบชวากำจัดน้ำเสีย ซึ่งทรงเรียกว่า “การใช้ อธรรมปราบอธรรม” การ “ปลุกหญ้าแฝก” การ “แก้งัดดิน” การทำแก๊สโซฮอลล์ ทรงทดลองใช้น้ำมัน ปาล์มบริสุทธิ์แทนน้ำมันดีเซล ได้แก่ “น้ำมันไบโอดีเซล สูตรสกัดจากน้ำมันปาล์ม” พระราชทานโครงการ “แก้มลิง” พระราชทานเขื่อนป่าสักชลสิทธิ์ แก้ปัญหา น้ำท่วมกรุงเทพฯ และพระราชทานฝนหลวง เป็นต้น

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณอย่างสูงยิ่งต่อระบอบราชการ ไทย และข้าราชการไทย โดยแนวพระราชดำริและ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริด้านต่าง ๆ ที่ พระราชทาน ได้มีส่วนสำคัญในการช่วยสนับสนุน การดำเนินงานของทางราชการในการพัฒนาประเทศ และช่วยเหลือประชาชน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ทรงรักแผ่นดิน รักประชาชน ทรงทำทุกอย่างให้ แผ่นดิน ให้ประชาชน การพัฒนาตามแนวพระราชดำรินั้น มีวัตถุประสงค์ต้องทำให้คนอยู่ได้ด้วยการ พึ่งตนเอง ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน นอกจากนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ได้ทรง แนะนำแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรด้วย โดยให้ยึดหลัก “เศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ได้ในทุกเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการดำเนิน ชีวิตของประชาชนได้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม จนถึงระดับรัฐ รวมไปถึง การนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาประเทศ

นอกจากนั้น พระองค์ได้พระราชทาน คำว่า “รู้ รัก สามัคคี” ซึ่งเป็นคำสามคำที่มีค่าและมีความหมาย ที่สุดในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความขัดแย้ง

ผมจำได้ว่าเมื่อเสด็จฯ ไปที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มีหมู่บ้านกะเหรี่ยงอยู่ตรงนั้น เขา



แบ่งกลุ่มอย่างดีเลย กลุ่มหนึ่งทำนา กลุ่มหนึ่งเลี้ยงสัตว์ กลุ่มหนึ่งทำพืชไร่พืชสวน เวลากลุ่มหนึ่งล้มเหลว อีกกลุ่มก็จะเข้ามาพยุงทันที ทรงหันมารับสั่ง “อย่า ไปเปลี่ยนแปลงเขาอะ อันนี้เป็นระบบประเพณี ภูมิปัญญาของชาวบ้าน หลักการปฏิบัติดีแล้ว อย่า ไปเปลี่ยนแปลงเขา” ในกรณีภาคใต้ มีรับสั่ง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” คือ จะต้องเข้าใจก่อน เข้าใจภูมิประเทศ เข้าใจคน เข้าใจหลักปฏิบัติ เข้าใจจารีตประเพณีต่าง ๆ และจากเราเข้าใจเขา และจะทำอย่างไรให้เขาเข้าใจ เราด้วย การเข้าใจนี้เป็นสองทาง เพราะฉะนั้นสิ่งที่ ต้องคำนึงคือต้องให้เขาเข้าใจเราด้วย ไม่ว่าจะวิธีใดก็แล้วแต่ การเข้าถึงเหมือนกันเราต้องเข้าถึงเขา กระบวนการ ทำงานของข้าราชการจะให้บริการประชาชนนั้น ก็ต้องเข้าถึงเขา และที่สำคัญที่สุดคือ เขาต้องเข้าถึงเราด้วย ทุกอย่างต้องเป็นสองทาง จึงจะเกิดความ สมบูรณ์ ความสำเร็จ คือ ต่างฝ่ายต่างเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาต้องเป็นการพัฒนาที่ สอดคล้องตกลง ร่วมกัน เห็นพ้องต้องกัน นั่นคือสุดยอดของการพัฒนา ตามแนวพระราชดำริของพระองค์ ทำให้ได้แล้วความ สงบจะกลับมา

พระองค์ทรงมีพระวิสัยทัศน์อันยาวไกลมาก ทรงเล่าให้ฟังว่า ประมาณ ๔๐ กว่าปีที่ผ่านมามีเห็นจะได้ กระทรวงพัฒนาการจะมาถวายของขวัญในวโรกาส พระราชพิธีราชาภิเษกเฉลิมฉลองทรงครองราชย์ ครบ ๒๕ ปี พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ทรงขอให้ถวายถนนวงแหวน (Ring Road) ซึ่งก็ได้มา เพียงเส้นทางเดียวคือ ถนนวงแหวนราชาภิเษก อันที่จริงพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงขอ ๒-๓ เส้นทาง แต่ก็ได้สร้างเพียงเส้นทางเดียว จะเห็นได้ว่า พระองค์ทรงคาดเดาได้ว่าจะมีปัญหาจราจร ตั้งแต่ปัญหานี้ยังไม่เกิดด้วยซ้ำไป เพราะในสมัยก่อน รถก็ยัง不多 ยังไม่มีความจำเป็นจะต้องมีถนนวงแหวน

สำหรับแผนป้องกันน้ำท่วมกรุงเทพมหานคร ก็เช่นกัน พระองค์ได้พระราชทานพระราชดำริในการ ป้องกันน้ำท่วมในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ มาโดยตลอดนับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นมา อาทิ ทรงมีแนวพระราชดำริให้จัดทำ คันกันน้ำหลากจากทุ่งตะวันออกโดยแบ่งน้ำหลากไป ลงทะเลโดยตรงที่จังหวัดสมุทรปราการ จัดสร้างประตูน้ำ ควบคุมปริมาณน้ำในลำคลองต่าง ๆ ใช้เครื่องสูบน้ำ เครื่องผลักดันน้ำ ช่วยเร่งระบายน้ำออกจากพื้นที่อย่างรวดเร็ว ปรับปรุงคลองธรรมชาติ ให้มีการขุดลอกบึง มักกะสัน ขุดบึงพระราม ๙ ขุดสระเก็บน้ำพระราม ๙ จัดสร้างโครงการเขื่อนป่าสักชลสิทธิ์ เพื่อจะบรรเทา น้ำหลากลุ่มน้ำป่าสัก ฯลฯ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ทรงศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาน้ำท่วมอย่างจริงจัง ด้วยพระองค์เอง ทรงใช้ทั้งข้อมูลแผนที่ที่ทรงเชี่ยวชาญ ข้อมูลเอกสาร และข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ที่เรียกว่า “IT” (Information Technology) และเสด็จพระราชดำเนินเข้าไปในพื้นที่จริง ๆ ด้วยพระองค์เอง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของ “IT” ที่ทรงใช้ในการ วางแผน

เมื่อคราวน้ำท่วมใหญ่กรุงเทพฯ ซึ่งเกิดขึ้น



ก่อนปี ๒๕๓๐ พระองค์ทรงงานด้วยความยากลำบาก พระองค์ได้เสด็จพระราชดำเนินไปหลายแหล่ง ในกรุงเทพฯ ที่น้ำท่วม และน้ำนั้นก็เป็นน้ำเน่า ทรงย่อ ลงไป และเรารู้กันว่า น้ำในกรุงเทพฯ นั้นสกปรกแค่ไหน พระองค์ก็ได้ทรงแสดงพระอาการรังเกียจเลย และก็ คงไม่มีใครทราบอีกว่าพระองค์ทรงถูกน้ำกัดพระบาท

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณสูงยิ่งต่อระบบราชการไทย และข้าราชการไทย ทั้งข้าราชการพลเรือน ทหาร ตำรวจ พระองค์พระราชทานพระราชดำริ พระบรม ราโชวาทและพระราชดำรัสแนะนำ พระราชดำรัส ตักเตือนแก่ข้าราชการและแก่รัฐบาลในการปฏิบัติ หน้าที่ ทรงเป็นองค์ต้นแบบให้แก่พลสกนิกรชาวไทย และข้าราชการไทย ในการทรงมีพระวิริยะ อุตสาหะ พระขันติในการทรงงานช่วยเหลือประชาชนและ ช่วยพัฒนาประเทศไทย

ผมขออัญเชิญพระราชดำรัสที่พระราชทาน แก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในโอกาสวันข้าราชการ พลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๔๙ ความตอนหนึ่งว่า

“...ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของ



แผ่นดิน จะต้องมุ่งปฏิบัติภาระทั้งปวงด้วยความ
อุตสาหะเพ่งพินิจ ใช้ความรู้ ความคิด ความเฉลียว
ฉลาด และความรู้ผิดชอบชั่วดี เป็นเครื่องวิจัย
วิจารณ์ปรับปรุงตัวปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ
เสมอ งานที่ทำจึงจะสำเร็จผลสมบูรณ์และก่อให้เกิด
ประโยชน์ที่พึงประสงค์ เป็นความเจริญมั่นคงทั้งแก่
ตน แก่งาน และแก่ส่วนรวมพร้อมทุกส่วน...”

และพระองค์รับสั่งให้ข้าราชการทำงานด้วย
ความซื่อสัตย์สุจริต ดังทรงมีพระราชกระแสรับสั่งต่อ
คณะผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการ เมื่อวันที่ ๘
ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ความตอนหนึ่งว่า

“...ถ้าสุจริตแม้แต่นิดเดียวก็ขอแข่งให้มีอัน
เป็นไป พุดอย่างนี้หยาบคาย แต่ว่าขอให้มันอันเป็นไป
แต่ถ้าไม่สุจริต สุจริต และมีความตั้งใจมุ่งมั่นสร้าง
ความเจริญก็ขอให้ต่ออายุได้ถึง ๑๐๐ ปี ส่วนคนไหน
ที่มีอายุมากแล้วขอให้แข็งแรง ความสุจริตจะนำไป
ประเทศไทยรอดพ้นอันตราย...”

“...ภายใน ๑๐ ปี เมืองไทยน่าจะเจริญ

ข้อสำคัญคือ ต้องหยุดการทุจริตให้สำเร็จและไม่
ทุจริตเสียเอง...”

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙
พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ทหารบก ทหารเรือ
ทหารอากาศ ตำรวจ และอาสาสมัครพลเรือน ในพิธี
ตรวจพลสวนสนาม ในงานพระราชพิธีรัชมังคลาภิเษก
เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๔ ความตอนหนึ่งว่า

“...ชาติบ้านเมืองประกอบด้วยนานา
สถาบัน อันเปรียบได้กับอวัยวะทั้งปวง ที่ประกอบ
กันขึ้นเป็นชีวิตร่างกาย ชีวิตร่างกายดำรงอยู่ได้
เพราะอวัยวะใหญ่ๆน้อยๆทำงานเป็นปรกติพร้อมกัน
อย่างไร ชาติบ้านเมืองก็ดำรงอยู่ได้เพราะสถาบัน
ต่าง ๆ ตั้งมั่นและปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยพร้อมมูล
อย่างนั้น...”

และพระองค์ทรงมีพระบรมราโชวาทในพิธี
ถวายสัตย์ปฏิญาณและสวนสนามของทหารมหาดเล็ก
ราชวัลลภรักษาพระองค์ เนื่องในพระราชพิธีเฉลิม
พระชนมพรรษาวันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ ความ
ตอนหนึ่งว่า



“...สถานการณ์บ้านเมืองเราในทุกวันนี้ เป็นที่ทราบแก่ใจเราทุกคนที่สุดแล้วว่าไม่น่าไว้วางใจ พูดได้ว่าหากคนไทยขาดความสำนึกในชาติ ขาดความสามัคคี ก็อาจประสบเคราะห์กรรมกันทั้งชาติ จึงขอให้ทหารทุกคน และชาวไทยทุกคนทุกหมู่เหล่า ได้พิจารณาตัดสินใจว่า ประเทศชาติของเรานั้น สำคัญที่เราควรจะรักษาไว้ให้ยั่งยืนต่อไปหรือไม่ ถ้าเห็นว่าสำคัญ มั่นใจ ก็ขอให้สัจจะ ระวังกาย ใจ ให้ตั้งมั่นอยู่ในความสัตย์สุจริต พยายามลดอคติ และสร้างเสริมความเมตตาสามัคคีในกันและกัน ไม่ว่าจะทำการสิ่งใดให้ยึดเอาความมั่นคงปลอดภัยของชาติเป็นที่หมายสูงสุด...”

สำหรับข้าราชการตำรวจ ผมขออัญเชิญพระบรมราโชวาทที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ พระราชทานในพิธีพระราชทานธงชัยประจำหน่วยตำรวจ และพิธีสวนสนามเนื่องในวันตำรวจ ณ ลานพระราชวังดุสิต เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ มา ณ ที่นี้ ความตอนหนึ่งว่า

“จงอย่าลืมว่า ท่านเป็นตำรวจ จงทำตนให้สมกับที่เป็นตำรวจ จงเป็นตำรวจที่ดี...ไม่ว่าจะเป็นตำรวจชั้นใด จะเป็นนายตำรวจสัญญาบัตรก็ดี ชั้นนายสิบหรือพลตำรวจก็ดี นับเป็นผู้มีเกียรติ

เสมอเหมือนกันหมด คือเกียรติแห่งลูกผู้ชายที่จะรักษาความสงบเรียบร้อยภายในบ้านเมืองของตนให้สมกับคำสัตย์ปฏิญาณที่ได้กล่าวไว้ โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตัวเอง แต่ให้ถึงประโยชน์ของชาติ บ้านเมืองเป็นที่ตั้ง ฉะนั้น ข้าพเจ้าจึงขอให้ท่านทั้งหลาย จงตั้งใจปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของตนตามตำแหน่งชั้นอย่างเต็มที่ เพื่อชาติบ้านเมืองของเราจะได้ยั่งยืนถาวรเหมือนอย่างบรรพบุรุษของเราได้กระทำมาแต่ก่อน”

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณสูงยิ่งต่อประชาชนชาวไทยและประเทศไทย บัดนี้พระองค์เสด็จสู่สวรรคาลัยแล้ว เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งนำความเศร้าโศกเสียใจเป็นอย่างยิ่งมาสู่ประชาชนชาวไทย พระองค์ทรงงานโดยไม่ทรงพักมากกว่า ๗๐ ปี ขณะนี้พระองค์ได้ทรงพักแล้ว ซึ่งนับจากนี้ต่อไปประชาชนชาวไทยโดยเฉพาะข้าราชการไทยทุกหมู่เหล่าต้องดำเนินตามรอยพระยุคลบาทและต้องช่วยกันดำรงเกียรติภูมิของความเป็นประเทศไทยและคนไทยให้อยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืนและมีความสุขโดยต้องปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระองค์ ต้องช่วยกันทะนุบำรุงไทยให้วัฒนาถาวรตลอดไป

HRJ

การประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

“การสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่งถือเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน” เพื่อน ๆ ข้าราชการทุกคนคงทราบและเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในสภากันเป็นอย่างดี เพราะก่อนที่ทุกคนจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการอย่างสมบูรณ์นั้น ต้องผ่านกระบวนการสรรหาต่าง ๆ มาแล้วทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.)

ซึ่งถือเป็นขั้นตอนแรกในการวัดว่าบุคคลนั้นมีความเหมาะสมต่อการรับราชการหรือไม่ หลังจากนั้นในขั้นตอนถัดไปคือการสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และการสอบสัมภาษณ์ (ภาค ค.) ซึ่งการสอบทั้งสองกระบวนการนี้เป็นการวัดความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้นว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติและหน่วยงานสังกัดรัฐสภาหรือไม่ ซึ่งเพื่อน ๆ หลาย ๆ คนอาจเข้าใจว่ากระบวนการสรรหาบุคคลสิ้นสุดเพียงเท่านั้น

แต่เดี๋ยวก่อน! ที่จริงแล้วยังมีอีกหนึ่งขั้นตอนที่สำคัญมาก ได้แก่ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการเลือกสรรบุคคลที่หน่วยงานเจ้าของตำแหน่งกำหนดกิจกรรม/งานต่าง ๆ ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับแรกบรรจุได้ปฏิบัติจริงตามระยะ



เวลาที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานเจ้าของตำแหน่งจะได้ตรวจสอบและประเมินคุณสมบัติในด้านต่าง ๆ อาทิ ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกลักษณะ ความประพฤติ ตลอดจนจรรยาบรรณในการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเองเมื่อได้ปฏิบัติงานจริง ก็ได้เรียนรู้เพื่อตัดสินใจว่าตนเองมีความพึงพอใจในงาน และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นหรือไม่ ซึ่งถือเป็นการคัดกรองให้หน่วยงานได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน และตอบสนองต่อเป้าหมายของการบริหารงานบุคคลอย่างดีที่สุด

และเพื่อให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา

(ก.ร.) จึงได้ออกกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยให้ส่วนราชการสามารถกำหนดรายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามความเหมาะสมของส่วนราชการได้ ซึ่งที่ผ่านมาพบปัญหาจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนำไปปฏิบัติใช้ ได้แก่

- ขาดความรู้ความเข้าใจในแต่ละหัวข้อการประเมิน
- ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการประเมินไม่สอดคล้องกัน
- การไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการประเมินในแต่ละสำนัก

ขั้นตอนการดำเนินการ



ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการพิจารณาประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และลดปัญหาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวขาดความรู้ความเข้าใจในการนำไปใช้ปฏิบัติ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในฐานะเลขานุการ ก.ร. จึงได้มีการปรับปรุงแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งในครั้งนี้ออกฉบับ “กฎ กติกาที่ควรรู้” ก็จะมานำเสนอให้เพื่อน ๆ ข้าราชการได้รู้กันว่า แบบประเมินดังกล่าวได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในส่วนใดบ้าง รวมถึงคำนิยามและตัวอย่างพฤติกรรม รวมทั้งวิธีการคิดคะแนนกันนะครับ

ประการแรก

รูปแบบการประเมินในส่วนการให้คะแนนของคณะกรรมการประเมิน ซึ่งแต่เดิมได้ใช้รูปแบบการให้คะแนนแบบร้อยละ แต่ในการปรับปรุงใหม่ได้นำรูปแบบ Rating Scale (แบบวัดมาตรฐานประมาณค่า) มาใช้แทนรูปแบบเดิม เพื่อให้เกิดความเป็นมาตรฐานเดียวกันกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งเป็นรูปแบบเดียวกันกับในส่วนผู้บังคับบัญชาประเมิน

ประการที่สอง

หลังจากมีการปรับรูปแบบการประเมินในส่วนคณะกรรมการประเมินแล้ว เพื่อให้การประเมินในแต่ละหัวข้อการประเมินมีความชัดเจนเป็นที่เข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น จึงได้มีการกำหนดค่านิยามในแต่ละหัวข้อการประเมิน รวมถึงกำหนดตัวอย่างพฤติกรรมในแต่ละระดับคะแนนในแต่ละช่วง ดังนี้

รายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- **ความสามารถในการเรียนรู้งาน** : ความสามารถในการเรียนรู้งานที่รับผิดชอบ มีความเข้าใจในวิธีการ แนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนเป้าหมายของการดำเนินงานที่รับผิดชอบ
- **ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่** : ความรู้ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และความรู้ในหลักวิชาเฉพาะด้าน และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพิจารณาว่ามีการนำความรู้ที่มี มาปรับใช้กับในหน้าที่ได้ดีเพียงใด
- **ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย** : ผู้ปฏิบัติทำงานได้สำเร็จมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งความสำเร็จของงานในเวลาที่กำหนด ความถูกต้อง แม่นยำ ความครบถ้วนสมบูรณ์

พฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- **ความประพฤติ** : ความมีมานะ ความอดทน ความเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ ตลอดจนไม่ละเลยต่องาน และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น
- **ความมีคุณธรรม จริยธรรม** : อุปนิสัย บุคลิกลักษณะ การวางตัว การแสดงออกทั้งต่อหน้าและลับหลัง ความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม
- **การรักษาวินัย** : การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการ
- **มุ่งผลสัมฤทธิ์** : ความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ตลอดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่
- **จิตบริการ** : ความมุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
- **ทำงานเป็นทีม** : ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน

ตัวอย่างพฤติกรรมในแต่ละช่องคะแนน

พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ระดับความสำเร็จของงาน				
	ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)
<ul style="list-style-type: none"> มุ่งผลสัมฤทธิ์ <ul style="list-style-type: none"> พิจารณาจากความมุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดอย่างเต็มความรู้ความสามารถตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน 	ไม่แสดงพฤติกรรมในด้านนี้	แสดงอย่างไม่ชัดเจน	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีขึ้น	ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเร็วขึ้น มีคุณภาพมากขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น	กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด

ประการสุดท้าย

หลังปรับปรุงรูปแบบการให้คะแนนในส่วนคณะกรรมการประเมิน และกำหนดค่านิยาม และตัวอย่างพฤติกรรมกันแล้ว ได้มีการเพิ่มเติมเหตุผลประกอบการประเมินของคณะกรรมการประเมินในแบบ ทล.๓ เพื่อให้เกิดความชัดเจนถึงเหตุผลในการให้คะแนนของคณะกรรมการฯ นั้นเอง

ทีนี้... มาดูในส่วนวิธีการคิดคะแนนกันบ้างดีกว่านะครับ ซึ่งเมื่อผู้ประเมินได้กรอกคะแนนประเมินลงไปในแต่ละช่องแล้ว ก็ให้นำคะแนนที่ได้นั้นมาคูณกับน้ำหนักคะแนนในแต่ละหัวข้อการประเมิน แล้วนำมาหารด้วย ๕ เพื่อเป็นคะแนนรวมในแต่ละหัวข้อ ดังตัวอย่างดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	น้ำหนักคะแนน	ระดับความสำเร็จของงาน					คิดเป็นคะแนน
		ต่ำกว่า ความคาดหวัง มาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวัง ค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวัง มาก (๕)	
๑.๑ ความสามารถในการเรียนรู้งาน	๓๐	$\frac{(๓๐ \times ๔) = ๑๒๐}{๕}$			✓		๒๔
๑.๒ ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่	๓๐	$\frac{(๓๐ \times ๓) = ๙๐}{๕}$			✓		๑๘
๑.๓ ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	๔๐	$\frac{(๔๐ \times ๕) = ๒๐๐}{๕}$				✓	๔๐

เป็นไงบ้างครับ ... ไม่ยากเลยใช่ไหมที่เพื่อน ๆ ข้าราชการที่เกี่ยวข้องจะทำความเข้าใจในส่วนของการปรับปรุงแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งนี้ โดยหัวใจที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพคือ ผู้ประเมินต้องประเมินผลอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งหากเพื่อน ๆ ข้าราชการคนใดสนใจสามารถอ่านเพิ่มเติมได้ใน “คู่มือการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา”

ที่ http://intranet.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/group02/ewt_dl_link.php?nid=1383 นะครับ

นายอำพล ไทรสังขเสลาพร

นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารงานกลาง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การถูกลงโทษทางวินัย มีผลกระทบกับชีวิตอย่างไรบ้าง !

พบกันอีกแล้วนะครับ สำหรับซีรีส์เกี่ยวกับเรื่องการกระทำผิดวินัย ซึ่งฉบับก่อน ๆ ผู้เขียนได้หยิบยกกรณีตัวอย่างการกระทำความผิดวินัยในกรณีต่าง ๆ และการถูกลงโทษในแต่ละกรณีให้เพื่อน ๆ ได้รับทราบกันแล้ว สำหรับคอลัมน์หากรู้สึกผิดความผิดไม่เกิดฉบับนี้ ผู้เขียนอยากจะชี้ให้เพื่อน ๆ ได้เห็นว่า การถูกลงโทษทางวินัยนั้น มีผลกระทบกับชีวิตของเราอย่างไรบ้าง ซึ่งเพื่อน ๆ อาจไม่คาดคิด หรือคิดไม่ถึงเพื่อเพื่อน ๆ จะได้พึงระมัดระวังและประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎ ระเบียบ วินัยของราชการ อย่าได้พลั้งเผลอไปกระทำความผิดเด็ดขาด

ก่อนที่เพื่อน ๆ จะได้รับทราบถึงผลกระทบหากมีการกระทำความผิดทางวินัยเกิดขึ้น เรามาทราบกันก่อนว่าโทษทางวินัยมีกี่สถาน และมีอะไรบ้าง ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๖๓ ประกอบกับ กฎ ก.ร. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้กำหนดโทษทางวินัย ไว้ ๕ สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก และไล่ออก และจาก ๕ สถานดังกล่าว ยังแบ่งโทษออกเป็น ๒ ระดับ คือ

๑. วินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และลดเงินเดือน

๒. วินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ ปลดออก และไล่ออก

ส่วนการกระทำใดเป็นความผิดวินัยอย่างไร ร้ายแรงหรือร้ายแรง จะกำหนดไว้ในกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งผู้เขียนขอยกตัวอย่างความผิดวินัยที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ร. ดังกล่าว เช่น

๑. กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

(๑) รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความที่ควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือผู้อื่น

(๔) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(๕) กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(๖) เป็นสมาชิกพรรคการเมือง กรรมการพรรคการเมืองหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในพรรคการเมือง

(๗) เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๘) กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

(๙) กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๑๐) ดุหมั่น เหยียดหยาม สมาชิกรัฐสภา และประชาชนผู้ติดต่อราชการ

๒. กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) คุกคาม เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง หรือทำร้ายสมาชิกรัฐสภาหรือประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ที่ยกมาดังกล่าวข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างเท่านั้น หากเพื่อน ๆ อยากรู้เพิ่มเติมว่า ก.ร. ได้กำหนดความผิดวินัยมีอะไรบ้าง สามารถดูได้จากกฎหมายดังกล่าว

ที่นำมาเข้าประเด็นสำคัญแล้วนะครับ ว่าการถูกลงโทษทางวินัยนั้น มีผลกระทบกับชีวิตของเราอย่างไรบ้าง ซึ่งผลกระทบเหล่านี้เพื่อน ๆ อาจจะไม่เคยนึกถึง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นส่งผลทั้งต่อตนเองและครอบครัว ทั้งเรื่องของการสูญเสียรายได้ สูญเสียสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สูญเสียโอกาส แม้กระทั่งเสื่อมเสียชื่อเสียงเกียรติยศวงศ์ตระกูล บางกรณีสามารถเปลี่ยนชีวิตของเราจากหน้ามือเป็นหลังมือได้เพียงชั่วพริบตา

การที่ข้าราชการถูกลงโทษทางวินัยมีผลกระทบอะไรบ้าง แบ่งได้ ๒ กรณี ดังนี้

“ ถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเป็นเวลา ๓ เดือน ตามข้อ ๘ ของระเบียบ ก.ร.”

๑. ข้าราชการที่ถูกลงโทษวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ซึ่งมีโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และลดเงินเดือน จะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถ้าถูกลงโทษวินัยหนักกว่าภาคทัณฑ์ ตามข้อ ๘ (๒) ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๕ ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ถ้าถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นเวลา ๑ เดือน ถ้าถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ เป็นเวลา ๓ เดือน ตามข้อ ๘ ของระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ และยังไม่สิทธิได้รับเหรียญจักรพรรดิมาลา (เหรียญดี) โดยผู้มีสิทธิได้รับเหรียญจักรพรรดิมาลาต้องรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๕ ปี และมีประวัติการรับราชการมาด้วยความเรียบร้อย โดยไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแม้แต่ครั้งใด ครั้งหนึ่ง ตามนัยมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติเหรียญจักรมาลา และเหรียญจักรพรรดิมาลา ๒๔๘๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อการประเมินเลื่อนระดับสูงขึ้น หรือการเข้ารับการเลือกสรรตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง หรือตำแหน่งที่ปรึกษา ซึ่งให้นำความประพจน์ และพฤติกรรมการทางจริยธรรมของบุคคลนั้น เช่น การถูกลงโทษทางวินัยมาประกอบในการพิจารณาประเมินเลื่อนระดับสูงขึ้น หรือการเข้ารับการเลือกสรรตำแหน่งดังกล่าว ตามข้อ ๓ ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อสำคัญจะถูกบันทึกประวัติการถูกลงโทษทางวินัยไว้ ใน ก.ร. ๗ ซึ่งจะติดตัวไปตลอดชีวิตการรับราชการ



“ถ้าถูกลงโทษไล่ออก หมกฉลทชชได้รบบำเนญจ บำนาญและหมกฉลทชชในกำรเบงค้ำรกษำพยำบำล ท้งของตนเองและบุคคลในครอบคร้ว”

๒. ข้ำรำชกำรที่ถูกลงโทษวินยอย่ำงร่ำยแรง ช้งมีโทษปลดออก ไล่ออก มีผลทำให้อำรำชกำรผู้ัน สิ้นสภำพควำมเป็นข้ำรำชกำรท้นที่ ถ้าเป็นกรณี ปลดออกยังมีสิทธิได้รับบำเนญจบำนาญ แต่ถ้ำถูกลงโทษไล่ออกก็จะมีหมกฉลทชชได้รบบำเนญจบำนาญ ตำนมำตรำ ๗๒ แห่งพระรำชบัญญัติระเบียบข้ำรำชกำร รฐสภำ พ.ศ. ๒๕๕๔ หมกฉลทชชในกำรเบงค้ำรกษำ พยำบำลท้งของตนเองและบุคคลในครอบคร้ว คือ บิดำ มำรตำ คู่สมรส และบุตร เนื่องจกข้ำรำชกำร ผู้ันพ้นสภำพจกควำมเป็นข้ำรำชกำร ตำนมำตรำ ๔ มำตรำ ๕ และมำตรำ ๙ แห่งพระรำชกฤษฎีกำ เงินส่วสติกำรเกี่ยวกับกำรรกษำพยำบำล พ.ศ. ๒๕๕๓ จ้งทำให้อุบคคลในครอบคร้วตั้งกล่ำวข้ำงต้นสิ้นสิทธิ ในกำรเบงค้ำรกษำพยำบำลตำนไปด้วย ตำนมำตรำ ๔ มำตรำ ๕ และมำตรำ ๙ แห่งพระรำชกฤษฎีกำ เงินส่วสติกำรรกษำพยำบำล พ.ศ. ๒๕๕๓ นอกจกนี้ ยังไม่มีสิทธิสมัครเข้ำรับรำชกำรได้อีก เนื่องจกกำร ถูกลงโทษปลดออกและไล่ออกจกรำชกำรถือเป็น บุคคลผู้มีลักษณะต้องห้ามในกำรบรรจุเป็นข้ำรำชกำร

รัฐสภำสำมัญ ตำนมำตรำ ๓๗ (ข) (๙) และ (๑๐) แห่ง พระรำชบัญญัติระเบียบข้ำรำชกำรรัฐสภำ พ.ศ. ๒๕๕๔ หรือแม่ก็ระท้งกำรจะไปสมัครเข้ำทำงำนในบริษัท หรือ รัฐวิสภำก็จกอำจมีกำรตรวจสอบประวัติย้อนหลังทำให้อ มีผลกระทบต่อกำรสมัครเข้ำทำงำนได้ **ข้อส้ำคัญ** ที่มีผลต่อเกยรติยชข้อเสยงวงศ์ตระกูล คือ ถูกรเรียกค้น เครื่องรำชอิสริยำภรณ์และประกาศนียบัตรกำกับ เครื่องรำชอิสริยำภรณ์ที่ได้รับพระรำชทำนค้นทุกชั้นตรำ และถูกประกาศชื่อในรำชกิจงำนเบงกษำ เนื่องจก กำรที่ถูกลงโทษไล่ออก และปลดออก เพราะกระทำ ผิดวินย ตำนมกฏหมำยว่ำด้วยระเบียบข้ำรำชกำรพลเรือ นหรือตำนมกฏหมำยอื่น โดยค้ำสั่งอันถึงที่สุด เป็นกำร เข้ำล้กษณะเหตุแห่งกำรเรียกค้นเครื่องรำชอิสริยำภรณ์ ตำนข้อ ๔ และข้อ ๗ (๔) ของระเบียบสำนักงำนย กรัฐมนตร้วด้ด้วยกำรขอพระรำชทำนพระบรมรำชำนญุต เรียกค้นเครื่องรำชอิสริยำภรณ์ พ.ศ. ๒๕๔๘

นอกเหนือจกผลกระทบที่กล่ำวมำแล้วข้ำงต้น ผลกระทบส้ำคัญที่ไม่ย้งหย่อนไปกว่ำกัน คือ เมื่อสิ้น สภำพจกกำรเป็นข้ำรำชกำร ก็ย้อมขำดร่ำยได้ในกำร **ดำรงชีวิต** ย้งหำกข้ำรำชกำรผู้ันเป็นเสำหล้กในกำร เลี้ยงดูครอบคร้ว ก็ต้องไปหยิบย้ม หรือกู้เงิน นอกกระบบเพื่อมำเลี้ยงดูครอบคร้ว และเมื่อไม่มีร่ำยได้ ก็ไม่สามารถนำเงินไปขำระหนี้้นอกกระบบได้ ทำให้อ ต้องแบงภำระหนี้สินและดอกเบี้ยที่แพง ซึ่งก่อให้อ **เกิดปัญหำครอบคร้วแตกแยกตำนมำได้**

เห็นหรือไม่คร้วบว่ำผลกระทบของกำร ถูกลงโทษท่งวินย กระทบกับชีวิตของเรำแค้ไหน ตั้งนั้น จ้งขอฝำกเตือนเพื่อน ๆ ว่ำในกำรปฏิบัติหน้ำที่รำชกำร จะต้องเป็นไปตำนมกฏหมำย กฏ ระเบียบของท่ง รำชกำรอย่ำงเคร่งครัด อย่ำได้เปลลออกไปกระทำผิดวินย อย่ำงเด็ดขำด หำกพล้งเปลลไปก็จะมีผลกระทบต่อ ตนเอง และครอบคร้ว ตั้งกล่ำวข้ำงต้น **HRJ**

20 Ways to Reward Your Employees มุมมองใหม่ ๆ ... เรื่องการให้รางวัล คนดี คนเก่งขององค์กร

กลับมาพบกันอีกครั้งนะคะในคอลัมน์ข้อคิดข้อแนะนำวารสาร HRJ ฉบับที่ผ่าน ๆ มา ผู้เขียนเคยได้เสนอบทความเกี่ยวกับการนำแนวคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) มาปรับใช้เป็นปัจจัยสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร ให้เพื่อน ๆ พี่ ๆ ชาวรัฐสภาได้อ่านกันแล้ว ในวันนี้ ผู้เขียนก็มีอีกมุมมองหนึ่งที่จะทำให้เห็นว่า การสร้างความสุขในการทำงานและสร้างความผูกพันในองค์กร สามารถเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ โดยไม่ต้องลงทุนงบประมาณมาก ๆ ลองมาดูกันนะคะว่าองค์กรต่าง ๆ มีแนวทางในเรื่องนี้อย่างไรกันบ้าง

ผู้เขียนมีโอกาสดูอ่านบทความ เรื่อง ๒๐ วิธีให้รางวัลพนักงานนอกเหนือจากค่าตอบแทน^๑ จากเว็บไซต์ Officevibe ที่ได้แนะนำแนวทางต่าง ๆ ในการดูแลบุคลากรในองค์กร ปฏิเสธไม่ได้ว่าการตอบแทนบุคลากรด้วยเงินเดือน หรือค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ เป็นวิธีสร้างแรงจูงใจที่ให้ผลดี และเป็นวิธีที่องค์กรส่วนใหญ่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุด แต่ในปัจจุบันผลการศึกษางานวิจัยทั่วโลกได้ยืนยันว่า สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินเองก็มีผลต่อจิตใจและความสุขของบุคลากรอยู่ไม่น้อย ลองมาดูกันนะคะว่าหลากหลายองค์กรมีวิธีการอย่างไรในการให้รางวัลคนดี คนเก่งในองค์กร

• **การกล่าวชมเชยคนดี คนเก่ง บนบอร์ดส่วนกลาง** การจัดกิจกรรมเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ให้บุคลากรในทีมลงชื่อเขียนข้อความแสดงความยินดีเป็นรางวัล การทำมุมเชิดชูเกียรติ หรือการส่งอีเมลเพื่อขอบคุณความดีหรือความโดดเด่นในการปฏิบัติงาน

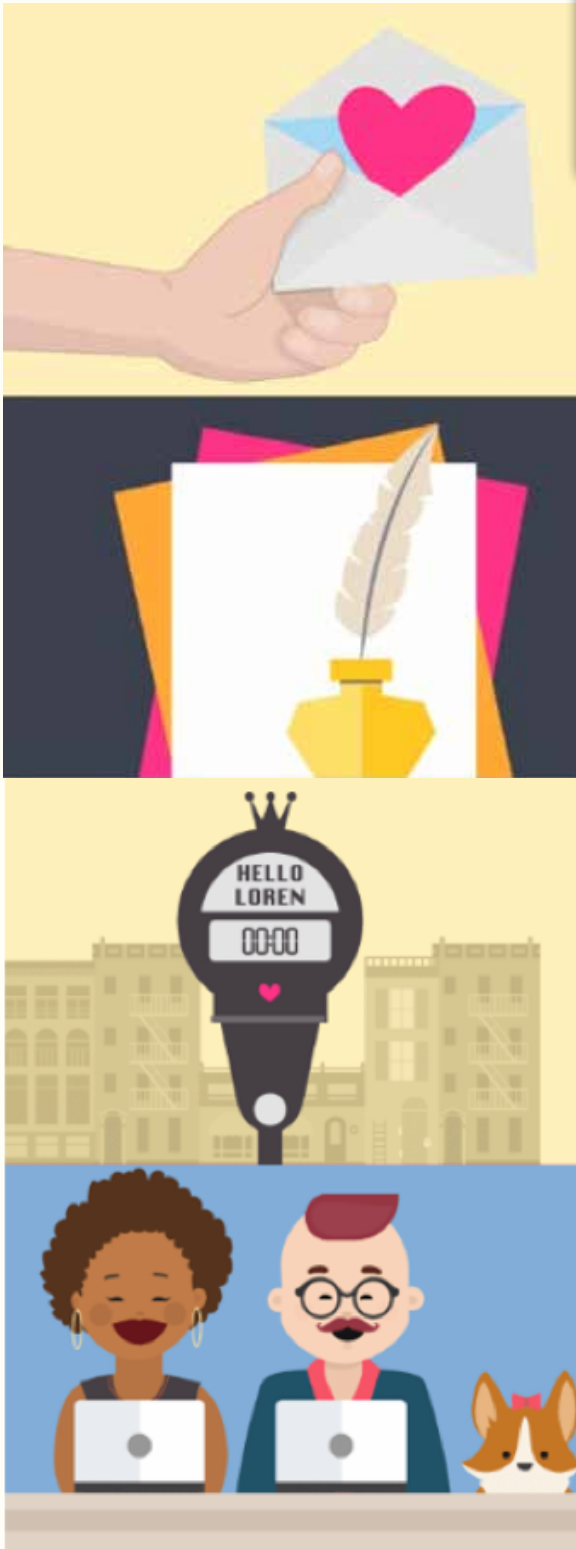
ของเขาส่งถึงพนักงานทุกคน ซึ่งนำไปสู่การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรคนอื่น ๆ

• **การให้รางวัลที่เป็นเวลา** บางองค์กรเลือกที่จะให้วันหยุดพิเศษ การขยายเวลาพักกลางวันให้ยาวขึ้น หรือการให้เวลางานที่ยืดหยุ่นขึ้น รางวัลนี้เองเป็นรางวัลที่ไม่สามารถหาซื้อที่ไหนได้ เพื่อตอบแทนบุคลากรที่ตั้งใจทุ่มเทให้กับองค์กรมาโดยตลอด

• **การให้คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ** เช่น หัวหน้าเขียนการ์ดขอบคุณด้วยลายมือของตัวเอง การกล่าวชมเชยคนดี คนเก่งในที่ประชุม หรือแม้แต่การให้โอกาสคนที่ทำงานได้อย่างโดดเด่นเข้าพบปะพูดคุยอย่างเป็นกันเองกับผู้บริหารระดับสูง ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ เช่น การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันกับผู้บริหาร การตามหัวหน้าไปประชุม ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ การได้รับโอกาสพิเศษให้ได้เรียนรู้งานจากผู้บริหารที่อาจจะอาสาเป็นพี่เลี้ยง (mentor) หรือโค้ช (career coach) ถ่ายทอดประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมา เชื่อว่า คนดี คนเก่งเหล่านี้ก็พร้อมจะแสดงความคิดเห็น ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรให้ผู้บริหารได้รับทราบเช่นกัน

• **การเปิดโอกาสให้คนดี คนเก่งขององค์กรไปเป็นจิตอาสา หรือทำงานอาสาสมัครที่เขาสนใจ** แม้ว่าวิธีนี้จะดูแหวกแนวไปบ้าง แต่องค์กรบางองค์กรมองว่า เป็นสิ่งที่เติมเต็มความสุขให้บุคลากรในองค์กร และแสดงออกว่า หน่วยงานพร้อมจะสนับสนุนในสิ่งที่เขาสนใจ ซึ่งจะช่วยให้คนเก่ง คนดี รู้สึกผูกพันกับองค์กรได้

^๑ Jacob Shriar. (2015). 20 Ways to Reward Employees without Spending Money. Retrieved October 4, 2017 from <https://www.officevibe.com/blog/reward-employees-infographic>.



๒๐ วิธีให้รางวัลพนักงาน นอกเหนือจากค่าตอบแทน

๑. เวลาทำงานยืดหยุ่น
๒. ให้สิทธิทำงานออนไลน์
๓. แจ้งความคืบหน้า
๔. ให้วันลาพิเศษ
๕. กล่าวขอบคุณ
๖. เขียนจดหมายขอบคุณด้วยลายมือ
๗. กล่าวยกย่องในที่ประชุม
๘. ส่งอีเมลขอบคุณส่งถึงทุกคนในองค์กร
๙. จัดมุมเชิษฐเกียรติ
๑๐. แนะนำกับผู้บริหารระดับสูง
๑๑. หาพี่เลี้ยงหรือโค้ชพิเศษให้
๑๒. นั่งทำงานในห้องทำงานท่านประธาน ๑ วัน
๑๓. ใส่ชุดลำลองมาทำงานในวันศุกร์
๑๔. รับรองทักษะต่าง ๆ บนเว็บไซต์ **LinkedIn**
๑๕. ให้โอกาสได้ลองสับเปลี่ยนงาน
๑๖. ให้ที่จอดรถส่วนตัว
๑๗. สนับสนุนให้ทำงานจิตอาสา
๑๘. ให้สิทธิทำโครงการอื่นนอกจากงาน
๑๙. ขยายเวลาพักกลางวัน
๒๐. พาสัตว์เลี้ยงมาที่ทำงานได้

• **เปิดโอกาสให้สลับไปทำงานอื่นที่สนใจ** ในระยะสั้น ๆ องค์กรอาจให้รางวัลพนักงานคนเก่งที่ได้ปฏิบัติงานในลักษณะเดิมมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง ด้วยการให้สลับเปลี่ยนหมุนเวียน (Job Rotation) ซึ่งจะช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการที่ต้องทำงานแบบเดิม ๆ และทำให้เห็นมุมมองการทำงานที่กว้างขึ้น ได้พบปะผู้คนใหม่ ๆ ให้เราได้ลองสิ่งใหม่ ๆ ได้พัฒนา และรู้จักตัวเองมากขึ้น ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถของเรา ในการทำสิ่งอื่น ๆ บ้าง

• **ให้ที่จอดรถส่วนตัว** บางบริษัทเลือกที่จะให้รางวัลพนักงานดีเด่นด้วยการให้ที่จอดรถส่วนตัว ซึ่งจะช่วยให้แบ่งเบาความยุ่งยากของพนักงานในการหาที่จอดรถ และช่วยประหยัดเวลาที่ใช้ในการเดินทาง ซึ่งเป็นเรื่องที่ยอมข้ามไม่ได้ขององค์กร

• **การอนุญาตให้คลายจากกฎระเบียบและความเป็นทางการเป็นเวลาสั้น ๆ** เช่น อนุญาตให้แต่งชุดลำลองในวันศุกร์ การจัดช่วงเวลาสังสรรค์ภายในกลุ่มงาน (happy hour) หรือการสร้างบรรยากาศแบบครอบครัวด้วยการอนุญาตให้พาสัตว์เลี้ยงมาทำงานได้ ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีชีวิตชีวาและหัวใจพองโตได้

นอกเหนือไปจากแนวทางต่าง ๆ ที่บทความนี้ได้แนะนำแล้ว จากประสบการณ์ของผู้เขียนเองที่เคยทำงานที่สถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทย ที่สถานทูตจะมีวันพิเศษที่ถือว่าการให้รางวัลพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกปี เช่น **ในวันพุธสุดท้ายของเดือนเมษายนของทุกปี** จะมีวันที่เรียกว่า วันขอบคุณเลขานุการ (Administrative Professionals' Day, Secretaries' Day หรือ Admin Day) เพื่อให้หัวหน้าตอบแทนและขอบคุณเลขานุการ ผู้ช่วยหรือพนักงานธุรการ โดยตอนเช้า หัวหน้าจะวางการ์ดที่เขียนด้วยลายมือเพื่อแสดงความขอบคุณและซาบซึ้งใจ (Appreciation) พร้อมกับช่อดอกไม้บนโต๊ะและ

“เช่น ในวันพุธสุดท้ายของเดือนเมษายนของทุกปี จะมีวันที่เรียกว่า วันขอบคุณเลขานุการ” (Administrative Professionals' Day, Secretaries' Day หรือ Admin Day)

พาไปทานอาหารกลางวัน ส่วนในวันพฤหัสบดีสุดท้ายของเดือนเมษายนของทุกปี ก็จะเป็นวันที่สถานทูตให้พนักงานพาลูก ๆ มาที่ทำงานในวัน Take Our Daughters and Sons to Work Day ซึ่งวันนี้เป็นวันที่ลูก ๆ ของบุคลากรในองค์กร ได้ไปพบปะกับผู้บังคับบัญชาของพ่อแม่ที่มาต้อนรับ และพาไปดูว่า คุณพ่อคุณแม่ทำงานอะไรบ้างในแต่ละวัน หรือพาไปนั่งเก้าอี้ผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งงานนี้ไม่ได้จัดมาเพื่อเด็ก ๆ เหมือนงานวันเด็กกันนะคะ แต่ถือว่าเป็นโอกาสดีที่องค์กรจะแสดงความขอบคุณบุคลากร และทำให้พวกเขาเกิดกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น

เมื่อกลับมาดูข้อมูลวิชาการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและจิตวิทยา บทความของเว็บไซต์ Forbes^๒ นิตยสารธุรกิจของสหรัฐอเมริกา ได้เสนอว่า วิธีการให้รางวัลตอบแทนคนดี คนเก่ง เหล่านี้ ด้วยการตอบแทนในรูปแบบของเงินและสวัสดิการ (Compensation and benefits) ไม่ใช่แนวทางเดียวที่ “ตอบโจทย์” ต่อการให้รางวัลคนดี คนเก่งขององค์กรเท่านั้น แต่การได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Belongingness) และที่สำคัญคือโอกาสในการพัฒนาตนเอง การได้เรียนรู้ ได้รับความเชื่อมั่น (Esteem) ความสำคัญและความเคารพจากองค์กร ก็เป็นรางวัลที่มีความสำคัญอย่างมาก เห็นได้จากรูปประมิตนี้

^๒ Josh Bersin. (2012). New Research Unlocks the Secret of Employee Recognition. Retrieved October 4, 2017 from <https://www.forbes.com/sites/joshbersin/2012/06/13/new-research-unlocks-the-secret-of-employee-recognition/#5432260b5276>

HOW Recognition Works

Maslow's Hierarchy of Needs

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

การค้นพบศักยภาพหรือขีดจำกัดที่ตัวเองมี (ความท้าทาย การได้รับโอกาสได้เรียนรู้ใช้ความคิดสร้างสรรค์)

Self Actualization

(challenge, opportunity, learning, creativity)

ความมั่นใจในตัวเอง (การที่คนรอบข้างให้ความสำคัญ การได้รับการยอมรับ ยกย่อง นับถือ ชมเชย)

Esteem

(importance, recognition, respect)

Love/Belonging

(social, love, family, team)

ความรัก การเข้าไปเป็นส่วนหนึ่ง (ของกลุ่ม หรือสังคม)

Safety

(economic, and physical security)

ความมั่นคงในชีวิต (ทั้งเรื่องสุขภาพ และทางการเงิน)

Survival

(food, water, sleep)

ชีวิตความเป็นอยู่

Career, Development Opportunities

โอกาสพัฒนาตนเอง พัฒนางาน

Modern Recognition

การให้การยอมรับ

Compensation & Benefits


ค่าตอบแทนในรูปแบบ ของเงินและสวัสดิการ

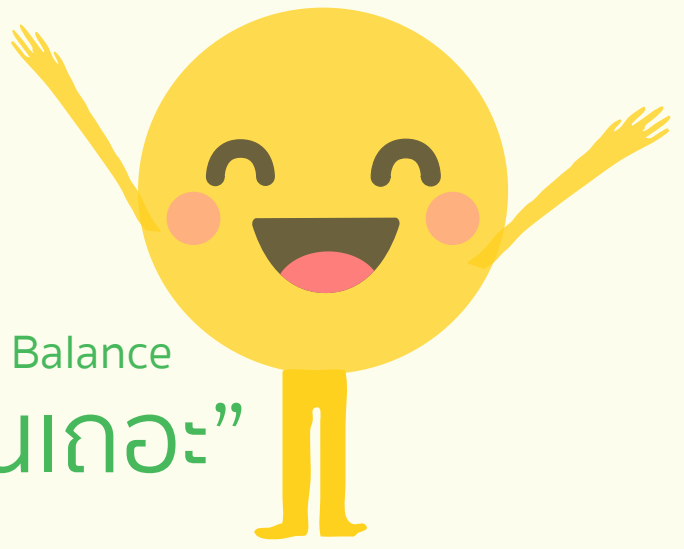
#1 reason people leave is because of lack of recognition at work

นอกจากนี้ Forbes ยังบอกอีกว่า เหตุผลหลักที่พนักงานลาออกจากรองการ เป็นเพราะเขารู้สึกไม่ได้รับความสำคัญ หรือถูกมองข้ามนั่นเอง ฉะนั้น แรงจูงใจที่มีคุณค่าต่อคนดี คนเก่งในองค์กร จึงต้องครอบคลุมไปถึงรางวัลในแง่ของการพัฒนาทักษะ เฉพาะบุคคล และการทำให้งานที่ทำแต่ละวันนั้นน่าสนใจยิ่งขึ้น เช่น การเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) การมอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถและให้อิสระในการพัฒนาการทำงาน ที่สำคัญ คือ การเข้ามามีส่วนร่วมกับองค์กรในการตัดสินใจ การให้โอกาสเข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร

อ่านมาถึงตรงนี้แล้ว วิธีดูแลคนดีคนเก่งในองค์กรให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ โดยไม่ใช่ตัวเงิน เป็นหลักที่ผู้เชี่ยวชาญหยิบยกมาให้ฟังเหล่านี้ มีหลายเรื่อง ที่องค์กรรัฐสภาของเราสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสมโดยเฉพาะวิธีการง่าย ๆ ที่สามารถทำได้ทันทีโดยไม่มีข้อจำกัด เช่น การกล่าวชมเชย

การอวยพรหรือแสดงความขอบคุณในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งน่าจะตอบใจทโยในเรื่องแนวทางการดูแลคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร ซึ่งเป็นมิติหนึ่งตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเช่นกัน

เพราะแท้จริงแล้ว หัวใจสำคัญของการให้รางวัลที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาจากหลาย ๆ องค์กรมานั้น อยู่ที่การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างจริงจัง การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ที่ไม่ได้จำกัดแต่เพียงงานที่พวกเขาทำเท่านั้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็อาจจะลองหาวิธีที่ทำให้ได้รู้จักลูกน้องในทีมมากขึ้น เปิดเผยต่อกันมากขึ้น ความใส่ใจที่มีต่อบุคลากรในองค์กร เหล่านี้เองจึงเป็นแรงจูงใจที่จะสร้างความผูกพัน (Engagement) ต่อองค์กร และเกิดความสุขต่อทั้งผู้ให้และผู้รับรางวัล ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำไปปรับใช้เพื่อตอบแทนคนดี คนเก่งขององค์กรได้อย่างแน่นอนค่ะ 



“Work – Life Balance ให้ชีวิตกันเถอะ”

สวัสดีค่ะ เพื่อน ๆ ในปัจจุบันเราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าสังคมที่เป็นอยู่เป็นสังคมที่ทุกคนต่างต้องดิ้นรนเพื่อสร้างฐานะ สร้างความก้าวหน้าและมั่นคงให้กับชีวิต คนส่วนใหญ่จึงมักทุ่มเทเวลาเกือบทั้งชีวิตให้กับการทำงาน จนบางครั้งก็ละเลยสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ทั้งชีวิตส่วนตัว สุขภาพ ความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อนฝูง กว่าจะรู้ตัวอีกทีคือ เริ่มเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา การใช้ชีวิตที่อยู่ในสภาวะที่เร่งรีบและกดดันบ่อย ๆ เกิดเป็นความเครียดสะสม เกิดปัญหาสุขภาพต่าง ๆ ตามมา หรือการทุ่มเทให้กับการทำงานจนไม่มีเวลาดูแลคนในครอบครัว เกิดเป็นปัญหาความไม่เข้าใจระหว่างคนในครอบครัว หรือแม้แต่การหย่าร้าง เด็กในหลายครอบครัวต้องกลายเป็นเด็กที่มีปัญหาและนำมาสู่ปัญหาทางสังคมในที่สุด จากสภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นดังกล่าวในข้างต้น จึงนำมาสู่แนวคิด “Work – Life Balance” ที่ทุกองค์กรในปัจจุบันต่างให้ความสำคัญ ซึ่งนอกเหนือจากจะทำให้คนในองค์กรมีความสุขกับการทำงานแล้ว Work – Life Balance ยังสามารถช่วยสร้างความรู้สึกร่วมให้กับคนในองค์กรให้เกิดความรักความผูกพันกับองค์กร พร้อมจะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และสามารถลดปัญหาการลาออกจากงานได้อีกด้วย ซึ่งในฉบับนี้เราก็จะมาว่ากันด้วยเรื่องของ “Work – Life Balance” หรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกันนะคะ

โดยแนวคิด Work – Life Balance นี้ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผูกพันและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ที่มีเป้าประสงค์เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร

สำหรับ Work – Life Balance นี้ เพื่อน ๆ คงคุ้นเคยและรู้จักคำ ๆ นี้มาบ้างแล้ว เราลองมาทบทวนแนวคิดนี้ดูนะคะว่าจะสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้ในชีวิตคนทำงานอย่างไรบ้าง กันได้อย่างไรบ้าง เริ่มต้นจากมาดูความหมายของคำ ๆ นี้กันก่อนนะคะ

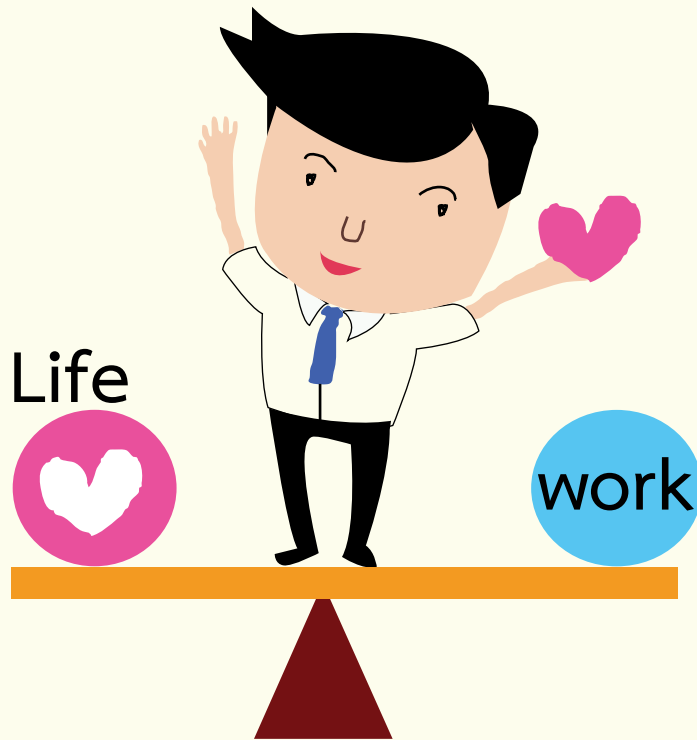
Work – Life Balance หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง^๑

Work – Life Balance หมายถึง ความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่ตนเองมีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดสรรเวลา การแบ่งเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้มีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข ครอบครัวมีความอบอุ่น^๒

หลังจากเราทราบความหมายกันแล้ว เราลองมาดูกันนะคะว่า ชีวิตของเพื่อน ๆ เคยเป็นแบบนี้กัน

^๑ ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, “การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน,” จาก http://hq.prd.go.th/plan/download/article_20140403144940.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๐.

^๒ “Work Life Balance คือสมดุลชีวิต การทำงานและจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ” จาก <http://bestlife.com/work-life-balance-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD/> สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๐.



บ้างไหม ที่มึนงงทำงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มกำลังที่มี ทำงานเต็มเวลายาน ทำงานอยู่บนพื้นฐาน คุณธรรมและจริยธรรม แต่ก็ยังประสบปัญหาเหล่านี้ อยู่ เช่น

- ☹️ มาทำงานแต่เช้า กลับบ้านดึก วันเสาร์ อาทิตย์ ยังต้องแบกงานกลับไปทำที่บ้าน
- ☹️ มึนงานล้นมือ ยิ่งเคลียร์ งานยิ่งมา งานยุ่ง ตลอดเวลา ทำไม่ทัน
- ☹️ รู้สึกตึงเครียดตลอดเวลาที่ทำงาน
- ☹️ รู้สึกร่างกายไม่ได้พักผ่อน นอนเท่าไร ร่างกายก็ยังอ่อนเพลีย
- ☹️ รู้สึกรายได้ไม่พอกับรายจ่าย
- ☹️ เริ่มคุยและมีปฏิสัมพันธ์กับคนในครอบครัว เพื่อนฝูง และคนรอบข้างน้อยลง
- ☹️ ชีวิตยุ่ง จนไม่มีเวลาออกกำลังกาย ไม่มีแม้ เวลาเพื่อตรวจสุขภาพประจำปี
- ☹️ คิดว่าการสังสรรค์หรือการไปพักผ่อน ต่างจังหวัดเป็นเรื่องที่ทำให้เสียเวลา หากชีวิตของเพื่อน ๆ ประสบปัญหาเหล่านี้ นั่นแสดงว่า ชีวิตของเพื่อน ๆ เริ่มจะไม่สมดุลแล้ว

แนะนำให้รีบปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนิน ชีวิตใหม่โดยเร็ววันนะคะ แต่จะอย่างไรเพื่อให้เกิด ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หรือ Work – Life Balance กันล่ะ

เรื่องนี้ ในต่างประเทศบริษัทต่าง ๆ มีการ กำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการสร้างความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่เกิดขึ้น จากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ยกตัวอย่าง ดังนี้

😊 ชั่วโมงทำงานแบบไม่เจาะจง (Flexi working hour)

องค์กรอาจเปิดโอกาสให้เลือกเวลาในการ ทำงาน ให้สามารถมีอิสระในการทำงานมากขึ้น เช่น เข้างาน ๗ โมง เลิกงาน ๔ โมงเย็น หรือ เข้างาน ๙ โมง เลิกงาน ๖ โมงเย็น หรือกำหนดให้สามารถมาทำงาน ได้ไม่เกิน ๑๐ – ๑๑ โมง แต่จะต้องอยู่ให้ครบ ๘ ชั่วโมง ต่อวัน หรือไม่ขึ้นอยู่กับเนื้องาน ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับ รูปแบบขององค์กรนั้นด้วยว่ามีความจำเป็นต้องมีพนักงาน ทำงานตามเวลาทำการมากน้อยแค่ไหน



ทำงานจากที่บ้าน (Work from home)

ปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทกับชีวิตคนเราเป็นอย่างมาก องค์กรต่าง ๆ มีคอมพิวเตอร์แบบพกพาหรือสมาร์ทโฟนให้พนักงานสามารถทำงานจากนอกสถานที่ บางครั้งพนักงานอาจมีความจำเป็นหรือมีธุระที่ทำให้ไม่สามารถมาทำงานได้ ซึ่งก็สามารถกลับไปทำงานจากอุปกรณ์เหล่านั้นนอกเวลางานได้ ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน トラバドที่พนักงานยังสามารถทำงานได้อย่างไม่บกพร่อง



วันลาแบบไม่หักค่าจ้าง (Paid time off)

รูปแบบการลาแบบเดิมที่แบ่งเป็นการลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน สามารถบูรรวมเป็นการลาแบบไม่หักค่าจ้างได้ทั้งหมด โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผลการลาหยุด แต่ยังคงต้องมีการกำหนดจำนวนวันลาขั้นสูงที่สามารถลาได้ นับเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วยให้พนักงานสามารถลาหยุดไปทำธุระส่วนตัวโดยไม่ต้องกังวลว่าจะใช้วันลารูปแบบไหน หรือจะโดนหักค่าจ้างหรือไม่ ในกรณีที่ลาไปทำธุระอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามนโยบาย และยังสามารถรักษาความเป็นส่วนตัวให้พนักงานได้อีกด้วย



วันลาแบบไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid leave)

หากพนักงานมีความจำเป็นต้องหยุดเป็นเวลานานเพื่อไปจัดการกิจธุระส่วนตัว องค์กรก็สามารถมีนโยบายให้พนักงานหยุดงานยาวได้โดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ยังคงสภาพความเป็นพนักงานขององค์กรอยู่ เนื่องจากบางครั้งพนักงานอาจมีความจำเป็นเร่งด่วน เช่น ต้องดูแลคนในครอบครัวที่เจ็บป่วย ต้องเลี้ยงลูกเล็ก หรือเกิดภาวะเจ็บป่วยที่ต้องรักษาตัว แทนที่จะต้องลาออกจากงาน ซึ่งการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างนี้ สามารถช่วยให้องค์กรรักษาพนักงานฝีมือดีเอาไว้



ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก

คนวัยทำงานส่วนใหญ่ที่มีครอบครัว มีลูกทางเลือกล้วนคือ การมีศูนย์เลี้ยงเด็กเล็กในองค์กร

เพื่อให้สามารถไปดูแลลูก ๆ ได้ในเวลาพัก หรือหลังเลิกงานทันที ทำให้ไม่ต้องคอยห่วงกังวล และมีสมาธิในการทำงานมากขึ้น^๓

นี่เป็นเพียงตัวอย่างหนึ่งในบริษัทที่มีนโยบายที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ บริษัทควรทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของคนในบริษัทว่าเป็นแบบใด มีความต้องการในด้านใด เพื่อที่บริษัทจะได้กำหนดนโยบายที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ที่แท้จริงกับคนในบริษัท

และในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น จะต้องอาศัยกลไกจากทั้งองค์กรเอง และบุคลากรในองค์กร ดังนี้

ด้านองค์กร

๑. คุณภาพของงาน (Quality of work)

องค์กรต้องทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่างานของเขามีคุณค่า ได้ทำงานตรงกับความสามารถ ได้ทำงานที่มีความท้าทาย มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ภาระงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทน อีกทั้งยังต้องมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมด้วย เพื่อไม่ให้อุบัติการณ์มีภาระงานที่ล้นเกินไป

๒. แรงบันดาลใจและคุณค่า (Inspiration and values)

คนทำงานทุกคนต้องการสิ่งที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในชีวิตการทำงาน สิ่งที่มีคุณค่าที่ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย สิ่งที่ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ต่อองค์กร ควรสร้างแรงบันดาลใจโดยเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพของผู้นำ ผู้นำองค์กรต้องมีความสามารถนำองค์กร พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการทำงานและกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน สร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ องค์กรต้องหล่อหลอมวัฒนธรรมที่ดีให้แก่คนในองค์กรเพื่อสร้าง

^๓

“เทคนิคสร้างสมดุลชีวิตให้กับพนักงาน,” จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/เทคนิคสร้างสมดุลชีวิต> สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๐.

ค่านิยมร่วมและพฤติกรรมร่วมขององค์กร เช่น วัฒนธรรมการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในความสำเร็จและความล้มเหลวในงานที่ทำ แบ่งกัน รับผิดชอบ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นต้น

๓. สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ (Tangible rewards)

สิ่งตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ทุกคนล้วนต้องการค่าตอบแทนที่จับต้องได้ สามารถนำไปเทียบเคียงกับที่อื่นได้ นอกจากนี้สิ่งตอบแทนที่เป็นเงินและสวัสดิการแล้วผลตอบแทนบางอย่างที่ไม่สามารถจับต้องได้ ก็สามารถก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเช่นเดียวกัน เช่น ชำราชการที่ทุ่มเททำงานเพื่อได้เห็นความสุขและความพึงพอใจของประชาชนเป็นสิ่งตอบแทน

๔. การเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Future growth)

การที่บุคลากรในองค์กรจะก้าวหน้าไปได้นั้น องค์กรควรสร้างกลไกการส่งเสริมและพัฒนา บุคลากร เช่น มี Feedback ของงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำ Feedback นั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ควรให้มีการเรียนรู้และพัฒนา ความรู้ที่นอกเหนือจากงานที่ทำเป็นประจำ และควรสร้าง Career Path เพื่อให้บุคลากรมองเห็นเส้นทางและความก้าวหน้าของตน

๕. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงาน มีคุณภาพ (Enabling environment)

องค์กรต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม และเอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากร เช่น ดิจ ที่ทำงาน ที่จอดรถ บันได ทางเดิน ต้องมีความสะอาด สบายและปลอดภัย นอกจากนี้ ควรมีระบบป้องกัน เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสียต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร^๔

ด้านบุคลากรในองค์กร

ในส่วนของตัวบุคคลสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยใช้หลัก Happy ๘ ดังนี้

๑. สุขภาพดี (Happy body) คือ การทำให้สุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ รู้จักจัดสรร เวลาเพื่อออกกำลังกาย เพราะเชื่อว่าการมีสุขภาพกาย และจิตใจที่ดีย่อมสามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ เป็นอย่างดี

๒. น้ำใจงาม (Happy heart) คือ การทำให้ มีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด จิตใจผ่องใส อ่อนน้อม ถ่อมตน สุภาพอ่อนโยน มีน้ำใจ ชยัน อดทน รู้จัก ให้อภัย เอื้ออาทรต่อกัน เพราะเชื่อว่าการมีความสุขที่แท้จริง คือการเป็นผู้ให้

๓. สังคมดี (Happy society) คือ การอยู่ในสังคมที่ดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปัน ความรู้สึกดี ๆ ให้กับคนรอบข้าง เพราะเชื่อว่าการ ที่เราอยู่ในสังคมที่ดี มีความรักสามัคคี ยอมรับร่วมแรง ร่วมใจพัฒนาสังคมทำให้คนในสังคมนั้นมีชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๔. ผ่อนคลาย (Happy relax) คือ การรู้จัก ผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต มีมุมสบาย ในการทำงาน รู้จักยืดหยุ่น บริหารอารมณ์ บริหาร เวลา บริหารสังคม อยู่อย่างมีความสุข ดูแลตนเอง ด้วย ๗ อ. ดังนี้ อากาศบริสุทธิ์ อาหารกาย อาหารใจ อาหารสมอง อารมณ์ดี ออกกำลังกาย และอภัย เพราะเชื่อว่าคนหากไม่รู้จักยืดหยุ่นผ่อนคลายจะทำให้ ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียดสะสม ส่งผลกระทบ ต่อหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัวได้

๕. หาความรู้ (Happy brain) คือ การรู้จัก ศึกษาหาความรู้และหมั่นศึกษาอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ ให้เท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาตนเอง ตลอดเวลา ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมี ทักษะที่เกื้อหนุนต่อการเป็นคนที่มีคุณภาพ

^๔ ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, "การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work – Life balance/ Work – life Effectiveness). เอกสาร ความรู้ สตร.สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย," จาก http://hq.prd.go.th/plan/download/article/article_20140403144940.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๐.

๖. ทางสงบ (Happy soul) คือ การมีศรัทธาในศาสนา มีความเชื่อ มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าหลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตของเราไปในทางที่ดี มีสติ มีสมาธิสามารถรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิตได้ ซึ่งเราสามารถใช้อย่างหลักในทางพุทธศาสนา มาปรับใช้ในชีวิตได้ คือ การเน้นเดินทางสายกลาง หรือมัชฌิมาปฏิปทา ซึ่งประกอบด้วย มรรค ๘

อ่านมาถึงตรงนี้แล้ว เพื่อน ๆ จะเห็นว่าการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยแท้จริงสามารถทำได้ไม่ยากเลย อยู่ที่ตัวของเราจะออกแบบชีวิตให้เป็นแบบไหน นอกเหนือจากนั้นองค์กรควรมีการกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการสร้างความสมดุลให้กับชีวิตของคนในองค์กรด้วยรวมทั้งผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับแนวคิดดังกล่าว

Life

- สัมมาทิฐิ เห็นชอบ
- สัมมาสังกัปปะ ดำริชอบ
- สัมมาวาจา เจรจาชอบ
- สัมมากรรม มั่นตะ ประกอบ
การงานชอบ
- สัมมาอาชีวะ ประกอบ
อาชีพชอบ
- สัมมาวายามะ ประกอบ
ความเพียรชอบ
- สัมมาสติ ระลึกได้
- สัมมาสมาธิ ความตั้งมั่น
ของจิต



Work

รวมถึงการยึดถือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ก็จะทำให้เกิดชีวิตที่สมดุลและทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน

เคยมีคนกล่าวไว้ว่า จะมีประโยชน์อะไรถ้าชีวิตมัวแต่ทำงานหาเงิน แต่กลับมีชีวิตครอบครัวที่ไม่ประสบความสำเร็จ สุขภาพไม่แข็งแรง ไม่ได้มีโอกาสใช้ชีวิตอย่างที่ตั้งใจ ดังนั้น วันนี้นับถือเป็นโอกาสอันดีที่เราจะย้อนกลับมาดูชีวิตของเราว่า เราจัดสมดุลระหว่าง

๗. ปลอดภัย (Happy money) คือ การรู้จักเก็บเงิน รู้จักใช้เงิน รู้จักคุณค่าของเงิน ไม่เป็นหนี้ สร้างนิสัยการออม ใช้จ่ายแต่จำเป็น ยึดหลักการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

๘. ครอบครัวดี (Happyfamily) มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว มีเวลาให้กันและกัน^๕

ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีมากน้อยเพียงใด รวมถึงลองกลับมาทบทวนชีวิตว่าที่ผ่านมาเรายังมีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่ทำให้เราไม่สามารถมีชีวิตที่สมดุลได้ จะได้เป็นจุดเริ่มต้นในการแก้ไขเพื่อให้มีชีวิตที่สมดุลในทุกด้านต่อไป **HRJ**

^๕ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, “คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORK PLACE,” จาก <http://www.thaihealth.or.th/Content/20757-คู่มือความสุข%208%20ประการในที่ทำงาน%20HAPPY%20WORK%20PLACE> สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๐.

ถามมาตอบไป

นางสาวศพาณี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Q: ผู้เขียนได้มีโอกาสรับฟังคำถามเกี่ยวกับลักษณะของหัวหน้างานที่ดี ซึ่งมีข้าราชการพูดกันอย่างหลากหลาย ผู้เขียนจึงหยิบยกคำถามดังกล่าวมาเล่าให้เพื่อน ๆ ฟัง ทั้งในมุมมองทางวิชาการและมุมมองความคิดเห็นส่วนบุคคลว่าหัวหน้าควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไร?

A: เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าหัวหน้างานมีหน้าที่ในการปกครอง ดูแล แนะนำ มอบหมาย ติดตามงาน และสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนให้คุณและให้โทษแก่ลูกทีม เพื่อให้งานและการบริหารลูกทีมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จ หรือพูดง่าย ๆ หัวหน้างานมีหน้าที่รับคำสั่งจากผู้บริหาร และนำมาถ่ายทอดให้กับลูกทีมของตน เพื่อให้การทำงานต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรืออาจพูดได้ว่าหัวหน้างานเป็นตัวกลางที่เชื่อมระหว่างผู้บริหารระดับสูงขององค์กรกับลูกทีม เพื่อให้ลูกทีมรับทราบเป้าหมาย นโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน รวมถึงข่าวสารต่าง ๆ แล้วนำมาสื่อสารให้กับลูกทีมได้เข้าใจ และเช่นเดียวกัน หัวหน้างานก็คือตัวแทนของลูกทีมในการรายงานผลงาน ปัญหา อุปสรรค หรือความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ของลูกทีมไปสู่ผู้บริหารขององค์กร ซึ่งกล่าวโดยสรุปแล้ว หัวหน้างานมีบทบาทที่สำคัญ คือ

• **“ตัวแทนขององค์กร”** ในการสื่อสารเป้าหมาย นโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน รวมถึงข่าวสารให้ลูกทีมทุกคนภายในกลุ่มงานได้เข้าใจและเห็นภาพเดียวกัน เพื่อจะได้ยอมรับปฏิบัติและปฏิบัติตามได้อย่างเต็มใจ และเป็นตัวแทนในการควบคุมการดำเนินการและดูแล

ลูกทีมภายในกลุ่มงาน ตลอดจนให้คุณและให้โทษแก่ลูกทีม

• **“กัปตันทีม”** หัวหน้างาน ก็คือ “กัปตันทีม” ที่มีบทบาทเป็นทั้ง “หัวหน้าทีม” และเป็น “ผู้เล่น” โดยกัปตันทีมจะต้องสั่งการ ควบคุม และพัฒนาให้ลูกทีมทุกคนเล่นไปตามแผน และเล่นอยู่ในกติกาเพื่อให้ผลการแข่งขันเป็นไปตามที่โค้ชต้องการ หัวหน้างานจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย แผนงาน มาตรฐานการทำงาน และควบคุมติดตามงานให้สำเร็จตามที่กำหนด และในขณะเดียวกันหัวหน้างานก็ต้องรายงานผลงาน ความประพฤติ ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความคิดเห็นหรือความรู้สึกของลูกทีมไปยังผู้บริหาร และที่สำคัญหัวหน้างานก็จะต้องเตะต้องเล่นและปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กับลูกทีม เพื่อให้การทำงานของทีมเป็นไปอย่างราบรื่น ต่างส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

กล่าวได้ว่า
หัวหน้างานต้องอยู่บนหลักการของความ
“สมดุล” คือ ความสมดุลระหว่าง Hard Skill กับ Soft Skill คือ เก่งทั้งงานและเก่งทั้งคน มีทั้งมุมฮาร์ดคอร์ ซึ้นเข้า ลงศอก ขณะเดียวกันก็สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทร ความสนุกสนานเฮฮา ชนิดที่ไม่มีมุมใดที่โดดเด่นไปกว่ากัน ซึ่งถือเป็นหัวหน้าที่เต็มไปด้วยสีส้มมีทั้ง “บู๊” และ “บูน” ไปพร้อม ๆ กัน



Q: คุณสมบัติของหัวหน้างานที่ลูกทีมรัก?

A: ถือเป็นคำถามอมตะเลยทีเดียว ผู้เขียนจึงยกคำตอบทั้งที่เป็นมุมมองทางวิชาการ และความคิดอย่างสามัญสำนึกของคนทั่วไปว่าหัวหน้าในฝันควรเป็นอย่างไร ซึ่งมุมมองของคนทั่วไปต้องคิดว่าหัวหน้าในฝันต้องใจดี ยืดหยุ่น มีเหตุมีผล มีความเป็นธรรม รับฟังปัญหาไม่ว่าเราอย่างเดียว ร่วมรับผิดชอบถ้าลูกทีมทำงานผิดพลาด สอนงานแบบอารมณ์ไม่เสียเมื่อเวลาที่เราไม่เข้าใจหรือถามซ้ำซาก ไม่หลงลมปากลูกทีมบางคนที่ประจบสอพลอ เป็นงาน-ไม่มัว เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกทีม

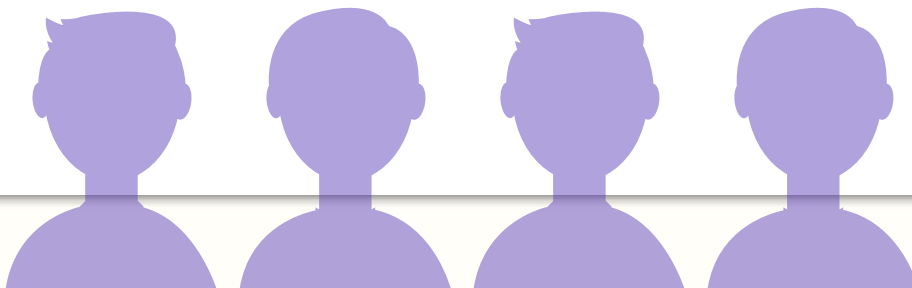
และคราวนี้เรามาดูคำตอบแบบมีหลักวิชาการกันบ้างว่าคุณสมบัติของหัวหน้างานที่ดีที่มีประสิทธิภาพ มีอะไรบ้าง ลองมาเช็คลิสต์ดูซิว่าหัวหน้าอย่างเรามีครบหรือไม่ หรือขาดไปในข้อไหน ลองติดตามดูกัน 😊



- มีคุณธรรม จริยธรรม** คือ การครองตนและการประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และหลักคุณธรรม จริยธรรม
- มีความซื่อสัตย์สุจริต** คือ ความเที่ยงตรงแห่งอุปนิสัยและยึดมั่นอยู่ในหลักแห่งศีลธรรมอันดีงาม การรักษาวาจาสัตย์ตลอดเวลา ยืนหยัดในเรื่องที่ถูกต้องและสำนึกในหน้าที่ของตน
- มีความรับผิดชอบ** คือ หัวหน้าที่ดีจะต้องทำงานให้สำเร็จตามที่ได้วางแผนไว้ แม้ว่าจะเจอปัญหา และอุปสรรคก็พยายามแก้ไขให้ลุล่วง ไม่ยอมแพ้อันจะทำให้หัวหน้าเป็นที่ยอมรับนับถือและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง
- มีความเสียสละ** คือ การไม่ฉวยโอกาสแสวงหาความสุข ความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง
- มีความยุติธรรม** คือ การไม่ลำเอียงเข้าข้างใคร มีความเที่ยงตรง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีความเสมอต้นเสมอปลายในการบังคับบัญชา การให้รางวัลแก่ผู้ทำดีมีผลงาน และการลงโทษแก่ผู้ที่กระทำความผิด
- มีความอดทน** คือ พลังทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งวัดได้จากขีดความสามารถในการอดทนต่อความเจ็บปวด ความเหน็ดเหนื่อย ความยากลำบาก ความเคร่งเครียด
- มีความกระตือรือร้น** คือ การแสดงออกซึ่งความสนใจอย่างจริงจัง มีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงาน และมีความทุ่มเทกับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- มีความจงรักภักดี** คือ มีจิตใจเชื่อมั่นและยึดมั่นต่อชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ องค์กร หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา สมาชิก และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ



- มีความรู้จักกาลเทศะ** คือ มีความสามารถในการปฏิบัติกับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสมแก่เวลา และสถานที่
มีความสุภาพอ่อนโยน อ่อนน้อมถ่อมตน
- มีความกล้าหาญ** คือ การมีสติรู้เท่าทันเหตุการณ์ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ และกล้ายอมรับผิด หรือคำ
ติเตียนเมื่อมีความผิดพลาดหรือบกพร่อง
- มีความเด็ดขาด** คือ ความสามารถในการตกลงใจโดยฉับพลัน กล้าตัดสินใจ โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง
ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล
- ฟังพาได้** คือ หัวหน้าที่ดีควรเป็นที่ฟังพาของลูกน้อง
- ใช้หลักการ** คือ บริหารงานด้วยเหตุผล พูดในสิ่งที่ถูกต้อง เชื่อถือได้
- มีวุฒิภาวะทางอารมณ์** คือ อารมณ์ไม่แปรปรวนง่าย พูดคุยด้วยแล้วสบายใจ มีใจยุติธรรม กล้าแสดงออก
อย่างตรงไปตรงมา
- ความสงบเสถียรไม่ถือตัว** คือ หัวหน้าที่ดีจะต้องไม่หยิ่งโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่
ไร้เหตุผล
- มีบารมี** คือ หัวหน้าที่ดีต้องสะสมความดีอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความเกรงใจและเป็นที่ยอมรับนับถือของทีมงาน
- รู้จักตนเอง** คือ การเข้าใจความรู้สึกของตนเอง และจุดมุ่งหมายของชีวิตทั้งระยะสั้นและระยะยาว
ตลอดจนการรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเองอย่างไม่ลำเอียง
- มีการปรับตัว**
- มีการวางตัวที่ดี** คือ มีความประพฤติ มีความสุภาพ นุ่มนวล หลีกเลี่ยงการใช้คำพูดด้วยถ้อยคำหยาบคาย
ส่อเสียดหรือเหยียดหยาม แต่งกายที่สะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด
- มีทักษะในการสื่อสาร** คือ หัวหน้าที่ดีจะต้องมีทักษะในการสื่อสาร ในขณะเดียวกันต้องเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟัง
ที่ดี มีศิลปะในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน





- มีวิสัยทัศน์** คือ มองการณ์ไกลโดยมุ่งความสำเร็จขององค์กร
- มีทักษะในการบริหารจัดการ** คือ หัวหน้าที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดในการบริหาร จัดการ หรือนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งในด้านวิชาการ การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดกำลังคน
- มีความรู้และความเชี่ยวชาญ** คือ การนำความรู้ความเชี่ยวชาญในแต่ละเรื่องมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น
- มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง** คือ ผู้นำที่ดีควรเป็นตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง ประสานงานกับบุคคล ทั้งระดับบนและระดับล่าง
- สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการทำงาน** คือ เป็นผู้สนับสนุนและจัดสภาพแวดล้อม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงาน
- กล้าตัดสินใจและวิ่งเข้าหาปัญหา** คือ หัวหน้าต้องรู้ว่ากระบวนการในการแก้ไขในแต่ละปัญหามีกระบวนการอย่างไรบ้าง และควรเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม** คือ การพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น โดยการนำเสนอความคิดริเริ่มใหม่ ๆ
- มีความศรัทธาในสิ่งที่ทำ** คือ การมีความศรัทธา เชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่นในเพื่อนร่วมงาน
- มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม** คือ มีความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ
- ความไม่ประมาท**
- ต้นแบบ** คือ การเป็นตัวแบบหรือตัวอย่างของความสำเร็จในการทำงาน และมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ทีมงานได้นำไปเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ^๑

ในทางตรงกันข้าม เมื่อเราต้องการหัวหน้าในฝันแล้ว แล้วเราเป็นลูกทีมในฝันให้กับหัวหน้าของเราแล้วหรือยัง แล้วเราจะทำอะไรให้เราเป็นลูกทีมในฝัน ถ้าองค์กรของเรามีทั้งหัวหน้าในฝันกับลูกทีมในฝัน คิดดูซิว่าองค์กรของเราก็ต้องเป็นองค์กรในฝันหรือองค์กรแสนสุขแน่นอน เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นไปด้วยความรัก ความเข้าใจ ความเป็นกันเอง ความพึงพาอาศัยซึ่งกันละกัน ความมีอิสระที่เหมาะสม ความสามัคคี และความเอื้ออาทรต่อกัน จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของพวกเราทุกคนที่ต้องร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจ เพื่อบูรณาการการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร และนำไปสู่องค์กรในฝันในอนาคตต่อไป

ท้ายนี้ คอสมันถามมา – ตอบไป ขอขอบคุณคำถามของเพื่อน ๆ และที่สำคัญอย่าลืม ! ถ้ามีข้อสงสัยด้าน HR นึกถึงเรา HRJ โดยใช้ช่อง email:hrj.parliament@gmail.com หรือเบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒



^๑ “หลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team Leader) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.” จาก http://ocsc.chulaonline.net/document/teamleader/Effective_Team_Leader.pdf. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐.

ถวายพวงมาลาพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องในวันที่ระลึกคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ณ พระบรมราชานุสาวรีย์ หน้าพระราชวังสราญรมย์ กรุงเทพมหานคร ในวันอาทิตย์ที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐



นางจงดือน สุทธิรัตน์ ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์ พร้อมด้วยข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร วางพวงมาลาในนามสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



พลโท ชาญชัย ภูทอง สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้รับมอบหมายจากประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ นำสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา วางพวงมาลา ในนามสภานิติบัญญัติแห่งชาติ



ถวายพวงมาลาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องในวันที่ระลึกคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ณ พระบรมราชานุสรณ์ พระลานพระราชวังดุสิต ในวันจันทร์ที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๐



นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร วางพวงมาลาในนามสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



นายนิชา ผาสุข เลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่ เลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้รับมอบหมายจากประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นผู้แทนนำข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา วางพวงมาลาในนามสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ถวายพวงมาลาพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องในวันที่ระลึกคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ณ พระบรมราชานุสรณ์ สวนลุมพินี ในวันเสาร์ที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐



นางบุษกร อัมพรประภา รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร วางพวงมาลาในนามสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



นางวัชรีย์ สีนธวานุวัฒน์ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้รับมอบหมายจากประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นผู้แทนนำข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา วางพวงมาลาในนามสภานิติบัญญัติแห่งชาติ





วันศุกร์ที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๗.๓๐ นาฬิกา ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ร่วมพิธีบำเพ็ญกุศลเพื่อถวายพระราชกุศลครบรอบ ๑ ปี วันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ณ ทำเนียบรัฐบาล โดยมี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธี



วันศุกร์ที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๘.๔๐ นาฬิกา ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นประธานในพิธีกราบสักการะพระสยามเทวาธิราช พระเสี้ยวเมือง พระทรงเมือง และ พระภูมิเจ้าที่ ณ ศาลพระสยามเทวาธิราช พร้อมทั้งได้นำสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ พร้อมด้วยผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจน สื่อมวลชน ร่วมทำบุญตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งแด่พระสงฆ์จากวัดบวรนิเวศวิหาร จำนวน ๘๘ รูป ณ บริเวณรอบนอก ห้องประชุมรัฐสภา ชั้น ๒ และบริเวณห้องโถง ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๑ และได้จัดให้มีพิธีน้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณ ณ ห้องประชุมรัฐสภาโดยประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้กล่าวแสดงความอาลัยน้อมเกล้าฯน้อมกระหม่อมถวาย พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร พร้อมนำผู้ร่วมพิธีตั้งจิตสงบนิ่งเป็นเวลา ๘๘ วินาที และร้องเพลงสรรเสริญพระบารมีร่วมกัน





วันพุธที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พร้อมด้วยสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ผู้บริหาร และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ นำผ้าพระกฐินพระราชทาน ประจำปี ๒๕๖๐ ในนาม “สภานิติบัญญัติแห่งชาติ” ไปทอดถวายพระภิกษุสงฆ์จำพรรษา ณ วัดโสมนัสวิหาร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร





วันพุธที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำผ้าพระกฐินพระราชทาน ประจำปี ๒๕๖๐ ไปทอดถวายพระภิกษุสงฆ์ จำพรรษา ณ วัดมหารณพาราม วรวิหาร แขวงเสาชิงช้า เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร



วันอังคารที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ นางสาวนิภาวรรณ ศิริบำรุงสุข ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ เป็นประธานเปิดโครงการฝึกอบรม เรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุม ๒๗๐๒ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ และวันจันทร์ที่ ๙ - วันอังคารที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้งานระบบ e-GP กรณีจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีคัดเลือกและวิธีเฉพาะเจาะจง และกรณีจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีคัดเลือกและวิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป ณ ห้องอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น ๑๓ อาคารสุขประพฤติ โดยวิทยากรจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง





วันจันทร์ที่ ๓๐ - วันอังคารที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) หลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานรัฐสภา” ให้แก่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๑ วัน ณ ห้องประชุม ๒๗๐๒ ชั้น ๒๗





วันที่ ๑ - วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) หลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวงงานรัฐสภา” ให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจำนวน ๑๐ รุ่น รุ่นละ ๑ วัน ณ ห้องประชุม ๒๗๐๒ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ โดยวิทยากรจากคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ และวิทยากรจากกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง





วันพฤหัสบดีที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง เป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรม “การฝึกอบรมการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน Basic Life Support” ตาม AHA Guideline ๒๐๑๕ (American Heart Association) โดยมีวิทยากรจากบริษัท ดีเอ็มเอส เฮลท์แคร์ จำกัด ที่ผ่านการอบรมจากสมาคมแพทย์โรคหัวใจแห่งประเทศไทย/สมาคมแพทย์โรคหัวใจของอเมริกา บรรยายให้ความรู้และฝึกปฏิบัติการทำ CPR (Cardiopulmonary Resuscitation) ในผู้ใหญ่ เด็ก และเด็กเล็ก รวมทั้งวิธีการช่วยเหลือกรณีมีสิ่งแปลกปลอมอุดกั้นทางเดินหายใจในผู้ใหญ่และเด็กเล็ก ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถนนประดิพัทธ์



วันอังคารที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ นางพรพิศ เพชรเจริญ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานเปิดอบรม และให้แนวทางในการสร้างสรรคงานวิชาการของนักวิเทศสัมพันธ์ ในโครงการ เสริมสร้างขีดความสามารถและจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อรองรับและสนับสนุนภารกิจด้านต่างประเทศของ สมาชิกและบุคลากรในวงงานนิติบัญญัติ เรื่อง การจัดทำเอกสารวิชาการ โดยมีนางอรณิชา รุ่งธิพานนท์ วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานบริการวิชาการ ๑ สำนักวิชาการ เป็นวิทยากร ณ ห้องประชุมคณะ กรรมการธิการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๖





วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างจริยธรรมนำทีมงาน กิจกรรมที่ ๒ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บังคับบัญชา กลุ่มงาน รุ่นที่ ๑ โดยมี พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ เป็นวิทยากรสัมมนาเชิงปฏิบัติการหัวข้อวิชา “ทิศทางการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน” และ นายมงคล เบญจจะนะฉัตร บรรยายหัวข้อวิชา “การบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ณ ห้องทิพย์พิมาน โรงแรมมิโด กรุงเทพมหานคร



วันจันทร์ที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ นางพรพรรณ ไทยวัฒนากุล รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานเปิดการสัมมนา เรื่อง “การเขียนผลงานวิชาการและบทความ” เพื่อพัฒนาให้บุคลากรของสำนัก กรรมการ ๑ ๒ และ ๓ ได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเขียนผลงาน วิชาการและบทความตลอดจนนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป โดยนางพรพิศ เพชรเจริญ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นวิทยากรบรรยาย ณ ห้องประชุม ๒ A ชั้น ๒ อาคารดีพร้อม สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



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)



since 2014