



บทสัมภาษณ์พิเศษ :

- นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- นางวรารัตน์ อติแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา

เรื่องเด่นในฉบับ :

- Learning Model
- Design Thinking

พระบรมราโชวาท
พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
วันศุกร์ ที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๘

ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จะต้องรู้ตระหนักแนในการสละ
อันได้แก่การสละสำคัญสองประการ คือสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ที่ยิ่งใหญ่และเหนือกว่า
ประโยชน์ส่วนตัวประการหนึ่ง กับสละความคิดจิตใจที่ต่ำทรามต่าง ๆ อีกประการหนึ่ง
จึงจะเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของคนทั้งปวง และสามารถดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างมีเกียรติ
มีศักดิ์ศรีและมีความเจริญมั่นคงตลอดไป.

วังไกลกังวล
วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๔๘



HRJ วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๑ เดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๐

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์

(ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายณัฐกฤตย์ วงศ์เจริญ

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

นางนงนุช เศรษฐบุตร

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นายภิรมย์ ติษฐากรณ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุณยะขจรกิจ

นายบรรหาร กำลา

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

สิบลอก อธิคมร์ ไกรจิต

นางสาวสิริธร ลิ้มพยอม

นายอำพล ไทรสังขเลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายพิศิษฐ์ รัตนวงศ์

นางสาวอรุณา อิศรพันธุ์

นางเพทาย เรือนเรือง

นายวินัย แยมวงษ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายภิรมย์ ติษฐากรณ์

นางสาวทศพาณี ทศิธร

นายรัตนะ โพธิ์สุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นางสาวกรกช จันทธีรสกุล

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 ๓๑๒๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖

ที่ปรึกษา

นายสรศักดิ์ เพียรเวช

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางวรารัตน์ อดิแพทย์

เลขาธิการวุฒิสภา

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

ข่าวเด่นประเด็น HR

- : พิธีถวายพระพรชัยมงคล ๙ มกราคม ๒๕๖๐
- : ผลสำรวจความพึงพอใจด้าน HR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี ๒๕๕๙
- : การแต่งตั้งข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- : ค่านิยมใหม่สำหรับชาว SENATE
- : กิจกรรมออกกำลังกาย ตามนโยบายรัฐบาล

๔

โต๊ะรับแขก

- : บทสัมภาษณ์พิเศษ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นายสรศักดิ์ เพียรเวช) และเลขาธิการวุฒิสภา (นางวรารัตน์ อติแพทย์)

๑๐

กฎ กติกาที่ควรรู้

- : วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการ และการลาหยุดราชการ

๑๗

หากรู้สึกนิด ความผิดไม่เกิด

- : จดทะเบียนสมรสซ้อนระวังให้ดี ผิดวินัยได้

๒๕

ข้อคิด ข้อแนะ

- : แก้ปัญหาด้วยแนวคิด Design Thinking

๒๗

นานาสาระ

- : “การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
- : KPI ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓๐

ถามมา ตอบไป

๓๘

ประมวลภาพ HR

๔๑



บทบรรณาธิการ

Editor's talk

ปี ๒๕๕๙ ที่ผ่านมาเป็นปีที่เราได้พบกับเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเสด็จสวรรคตของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทรสยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งนับเป็นความสูญเสียครั้งยิ่งใหญ่ที่สุดของปวงชนชาวไทย นอกเหนือจากความโศกเศร้าอาดูรที่เกิดขึ้น เราได้เห็นคนจำนวนมากตั้งใจจะเป็นคนที่ดีขึ้น ตั้งใจจะทำความดีมากขึ้น และพร้อมจะปฏิบัติตามแนวพระราชดำริ เดินตามรอยพระยุคลบาท ด้วยพระองค์ทรงเป็นแบบอย่าง ปีใหม่นี้ จึงเป็นโอกาสอันดีที่เราจะได้ทบทวนสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านมา ในสิ่งที่อาจได้ทำผิดพลาดไป และเริ่มต้นสิ่งใหม่ ๆ ด้วยความดี

รัชกาลปัจจุบันได้เริ่มต้นเมื่อสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร เสด็จขึ้นครองราชย์เป็นพระมหากษัตริย์สืบราชสันตติวงศ์แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ วารสาร HR ขอพระราชทานถวายพระพรชัยมงคล ขอพระองค์ทรงพระเจริญ มีพระพลานามัยสมบูรณ์ เจริญพระชนมายุยิ่งยืนนาน ทรงพระเกษมสำราญ พระबारมีแผ่ไพศาล ทรงสถิตเป็นมิ่งขวัญร่มเกล้าแก่ปวงข้าพระพุทธเจ้า และพสกนิกรชาวไทยตราบนานรันดร์ และในศุภวารดิถีขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช ๒๕๖๐ ในนามของวารสาร HR ขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลกนี้ ดลบันดาลให้ท่านผู้อ่านมีพลานามัยสมบูรณ์ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประสบความสำเร็จในทุกสิ่งทีปรารถนาทุกประการ

วารสาร HR ฉบับนี้ เราได้นำภาพการประชุมคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา หรือ ก.ร. มาเป็นปกฉบับปฐมฤกษ์ของปี รวมถึงเรายังได้รับเกียรติจากท่านเลขาธิการของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สัมภาษณ์ในคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ซึ่งท่านจะมาเล่าถึงทิศทางและแนวทางที่องค์กรรัฐสภาแห่งนี้จะเดินไปในอนาคต นอกจากนี้ ยังมีเนื้อหาที่น่าสนใจมากมายในคอลัมน์ต่าง ๆ อาทิ คอลัมน์ “ข่าวเด่นประเด็น HR” ซึ่งจะนำเสนอผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปี ๒๕๕๙ ลองมาลุ้นดูกันว่าผลคะแนนจะเป็นอย่างไร จะได้มากหรือน้อยกว่าปีที่ผ่านมา

บทความอื่น ๆ ที่น่าสนใจไม่แพ้กัน ได้แก่ เรื่อง Learning Model และ KPI ปี 60 ในคอลัมน์ “นานาสาระ” และเรื่อง Design Thinking ในคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” เรื่องเหล่านี้จะน่าสนใจแค่ไหน และจะมีความเกี่ยวข้องกับพวกเราอย่างไร ท่านผู้อ่านสามารถเข้าไปติดตามกันได้ รวมถึง บทความที่เป็นชุดเกี่ยวกับศีลธรรมของข้าราชการรัฐสภา อย่างคอลัมน์ “หากรู้สัณนิต ความผิดไม่เกิด” ในฉบับนี้ เราได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับการจดทะเบียนสมรสซ้อนซึ่งมีผลทำให้ผิดวินัยได้ รายละเอียดจะเป็นเช่นไร ลองเข้าไปอ่านกันดูนะครับ

ในปีใหม่นี้ ทีมงานวารสาร HR หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเราจะได้พิจารณาคัดสรรเนื้อหาสาระและบทความดี ๆ ที่มีประโยชน์ให้แก่ท่านผู้อ่านดังเช่นที่ผ่านมา หากท่านผู้อ่านมีข้อเสนอแนะหรือข้อเสนอแนะประการใด กระผมและทีมงานวารสาร HR ยินดีน้อมรับทุกความคิดเห็น เพื่อนำไปพัฒนาวารสาร HR ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป.

บรรณาธิการ

ภัทรภัทร์ ดิษฐาการณ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ข่าวเด่นประเด็น HR

นางสาวพรธิรา ไธสนาการ

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

พิธีถวายพระพรชัยมงคล ๙ มกราคม ๒๕๖๐

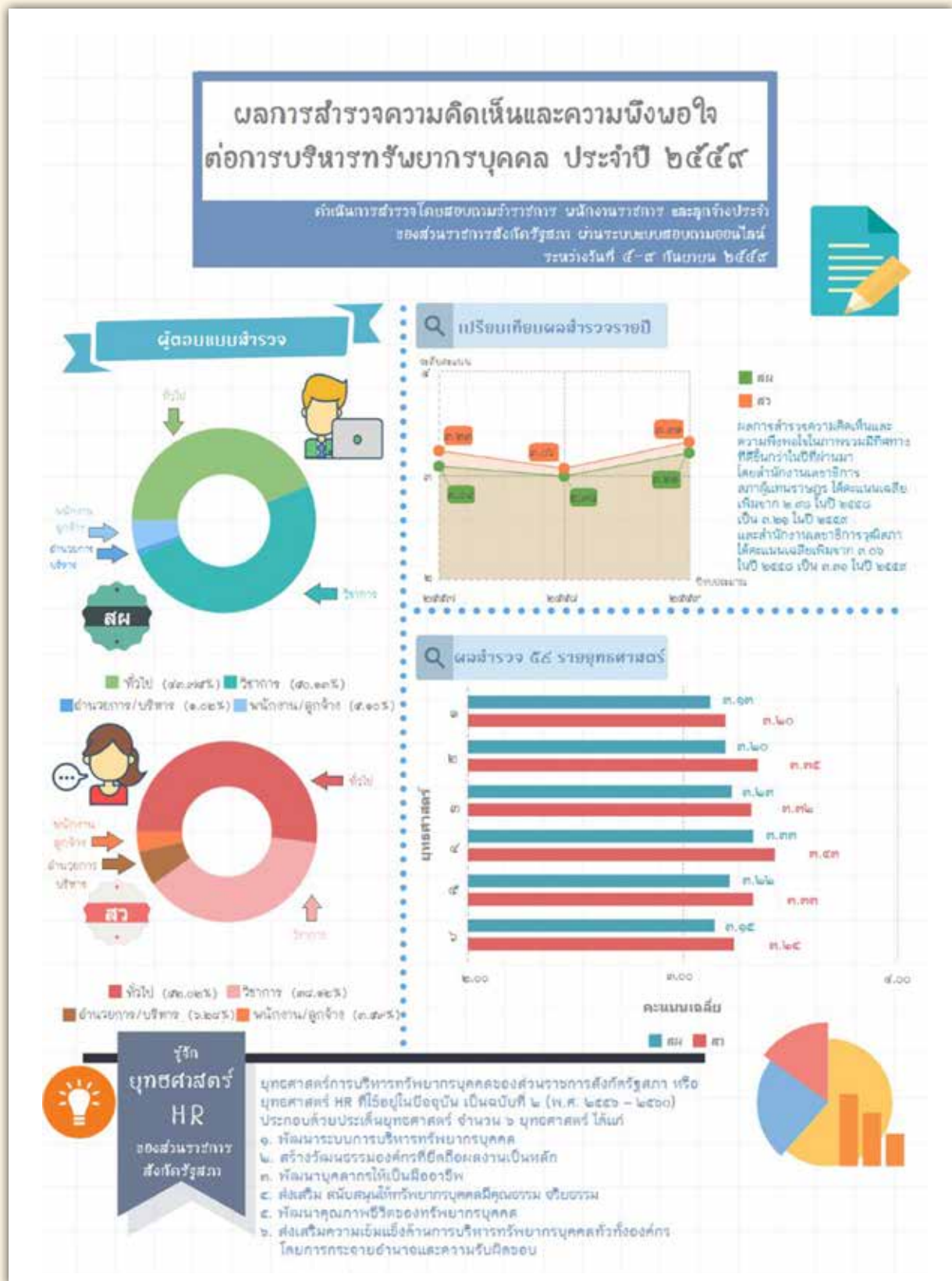
เมื่อวันจันทร์ที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๙ นาฬิกา ณ บริเวณห้องโถง อาคารรัฐสภา ๑ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีถวายพระพรชัยมงคล พร้อมกล่าวอาศิรวาทถวายพระพรชัยมงคลแด่สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร เนื่องในสุภาวระอันเป็นมิ่งมงคล ในโอกาสขึ้นปีใหม่ ปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยมีนางนงนุช เศรษฐบุตร ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง เป็นผู้กล่าวรายงาน

ในการนี้ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เข้าร่วมในพิธีฯ พร้อมกันนี้ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรยังได้เปิดนิทรรศการเพื่อแสดงความอาลัยและรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช และร่วมชมนิทรรศการด้วย





ผลสำรวจความพึงพอใจด้าน HR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี ๒๕๕๙





ข่าวต่อมา ก่อนจะเริ่มต้นรับปีพุทธศักราชใหม่ในปี ๒๕๖๐ นี้ ข่าวเด่นประเด็น HR ขอรายงานความเคลื่อนไหวของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร และบุคลากรในปี ๒๕๕๙ ซึ่งได้แก่ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งโดยปกติจะมีการสำรวจทุกปี ปีละ ๑ ครั้ง สำหรับในปีนี้ ผู้จัดทำแบบสำรวจได้ทำการสำรวจในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากปีก่อน ๆ โดยเป็นการสำรวจผ่านระบบแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งหลายท่านอาจจะได้มีส่วนร่วมเป็นผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นไปแล้ว เมื่อวันที่ ๕ - ๙ กันยายน ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา

ในช่วง ๕ วันที่ได้ดำเนินการสำรวจ มีผู้เข้ามาตอบแบบสำรวจซึ่งเป็นบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสิ้น ๑,๐๐๗ คน แบ่งเป็นบุคลากรจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๗๘๔ คน และบุคลากรจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๒๒๓ คน ผลการสำรวจในภาพรวม จากคะแนนเต็ม ๕.๐๐ คะแนน พบว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๒๑ คะแนน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้คะแนนเฉลี่ย ๓.๓๑ คะแนน ถือว่าได้คะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยทั้งสองส่วนราชการมีผลการสำรวจได้คะแนนความพึงพอใจที่สูงขึ้นจากการสำรวจในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เป็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ได้คะแนนความพึงพอใจสูงสุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรม จริยธรรม โดยผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๓๓ คะแนน (สผ) และ ๓.๔๓ คะแนน (สว)

สำหรับผลสำรวจที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร สามารถนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นข้อดีและข้อที่ต้องปรับปรุงในประเด็นต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์ โดยผลสำรวจในภาพรวมจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งสองส่วนราชการ ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการได้เป็นที่น่าพึงพอใจตามผลสำรวจของบุคลากร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ด้านคุณภาพชีวิต การมีอิสระในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่ผลสำรวจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ผลคะแนนค่อนข้างโดดเด่น คือ ด้านระบบการจัดการความรู้

ส่วนประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย คล่องตัว รองรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารและประเมินผลโดยยึดระบบคุณธรรม การมีระบบสรรหาเลือกสรรที่เอื้อต่อการดึงดูดคนเก่ง การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องทักษะภาษาต่างประเทศ และการมีช่องทางให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลจะนำผลการสำรวจเหล่านี้ไปดำเนินการปรับปรุงหรือต่อยอดให้ดียิ่งขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมถึงในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ที่จะเริ่มใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ นี้ด้วยเช่นกัน เพื่อให้ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถปฏิบัติราชการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไปพร้อมกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และพร้อมที่จะร่วมกันทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นหน่วยงานที่เต็มไปด้วยบุคลากรคุณภาพ พร้อมปฏิบัติงานรับใช้ประชาชนได้อย่างเต็มที่



การแต่งตั้งข้าราชการ ที่ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทีมงานข่าวเด่นประเด็น HR ต้องขอแสดงความยินดีกับข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ได้รับพระราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๑) นายวิรัช เจริญกุล ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร (ผู้อำนวยการระดับสูง) ให้ไปดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านกฎหมาย (นิติกรทรงคุณวุฒิ) ตำแหน่งเลขที่ ๙

๒) นางวัชรวิพรรณ ฝ่ายทอง ให้พ้นจากตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักgrayงานการประชุมและชวเลข (ผู้อำนวยการระดับสูง) ให้ไปดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านกฎหมาย (นิติกรทรงคุณวุฒิ) ตำแหน่งเลขที่ ๒๐๘๗

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๑) นางนิภาพร ศรีสุวรรณ ให้พ้นจากตำแหน่งรองเลขาธิการวุฒิสภา (นักบริหารระดับสูง) และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารจัดการ (วิทยาการทรงคุณวุฒิ) ตำแหน่งเลขที่ ๑๓

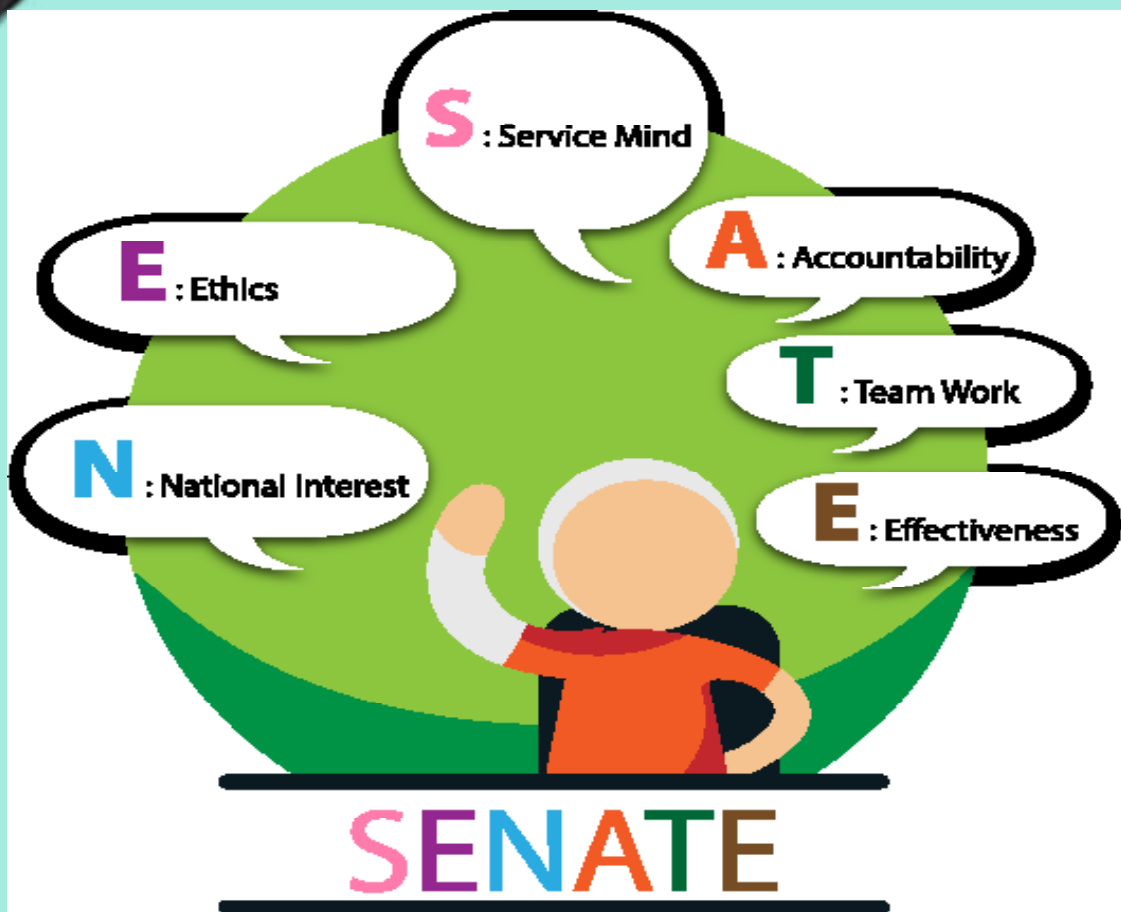
๒) นางสาววราภรณ์ มีเปรมปรีดี ให้พ้นจากตำแหน่งรองเลขาธิการวุฒิสภา (นักบริหารระดับสูง) และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (วิทยาการทรงคุณวุฒิ) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๗๒

๓) นางวัชรี สิ้นธวานุวัฒน์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์ (ผู้อำนวยการระดับสูง) ให้ไปดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (วิทยาการทรงคุณวุฒิ) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๗๓

๔) นางภาณุมาศ วราหะไพฑูรย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ผู้อำนวยการระดับสูง) ให้ไปดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (วิทยาการทรงคุณวุฒิ) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๗๔

๕) นายพีระพจน์ รัตนมาลี ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง (ผู้อำนวยการระดับสูง) ให้ไปดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (วิทยาการทรงคุณวุฒิ) ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๗๕





ค่านิยมใหม่สำหรับชาว SENATE

ลำดับต่อมา ชาวเด่นประเด็น HR จะขอพูดถึง ค่านิยมหลัก (Core Value) ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งได้กำหนดขึ้นพร้อมยุทธศาสตร์องค์กรฉบับล่าสุดของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจะใช้คำว่า “SENATE” ซึ่งมีความหมายว่า “วุฒิสภา” มีรายละเอียดของเนื้อหาตามตัวอักษร ดังนี้

SENATE ประกอบด้วย

S = Service Mind (จิตบริการ)

E = Ethics (จริยธรรม)

N = National Interest (เพื่อประเทศชาติ)

A = Accountability (สำนึกรับผิดชอบ)

T = Team Work (ทำงานเป็นทีม)

E = Effectiveness (ประสิทธิผล)

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาบรรลุตามเป้าประสงค์

จึงเป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทุกคนที่จะร่วมมือกันเป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยยึดค่านิยมองค์กร SENATE เป็นหลักในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ใหม่ขององค์กรที่ว่า “การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศในการส่งเสริม สนับสนุนงานฝ่ายนิติบัญญัติ” ให้ประสบความสำเร็จ





กิจกรรมออกกำลังกาย ตามนโยบายรัฐบาล

สืบเนื่องจากการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ได้รายงานผลการประชุมนานาชาติว่าด้วยการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย โดยผลการประชุมดังกล่าวระบุว่าในเด็กและผู้สูงอายุของคนไทยมีกิจกรรมน้อยเกินกว่าที่ควร โดยชี้ให้เห็นว่าคนไทยมีกิจกรรมน้อยเกินกว่าที่ควร โดยชี้ให้เห็นว่าคนไทยมีกิจกรรมน้อยเกินกว่าที่ควร โดยชี้ให้เห็นว่าคนไทยมีกิจกรรมน้อยเกินกว่าที่ควร

ในการนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานรัฐสภาออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีสมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด

รัฐสภาในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะกรรมการส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยที่ดี สถานิติบัญญัติแห่งชาติ จึงได้ออกคำสั่งที่ ๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดกิจกรรมออกกำลังกายประจำสัปดาห์ โดยคณะกรรมการฯ ดังกล่าวได้มอบหมายให้สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภาดำเนินการเตรียมความพร้อมเพื่อจัดกิจกรรมออกกำลังกายประจำสัปดาห์ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมดังกล่าวให้บุคลากรในหน่วยงานรัฐสภาทราบ โดยได้เริ่มจัดกิจกรรม “ออกกำลังกายเพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัย สถานิติบัญญัติแห่งชาติ ตามนโยบายรัฐบาล : รัฐสภาพร้อมใจ ออกกำลังกาย ห่างไกลโรค” ตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นมา และจะจัดขึ้นในทุกวันพุธเวลา ๑๕.๓๐ น. โดยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ที่บริเวณลานจอดรถหน้าอาคารรัฐสภา ๒

ทั้งนี้ ในส่วนของวันพฤหัสบดี ยังมีกิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ขยับกายสบายชีวิ ด้วยการเต้นแอโรบิค เวลา ๑๗.๐๐ – ๑๘.๐๐ น. ณ ลานจอดรถหน้าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถนนประดิพัทธ์ ตามปกติ

HRJ



โต๊ะรับแขก

นายวินัย แยมวงษ์

นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



นายสรศักดิ์ เพียรเวช
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วารสาร HR ต้องขอขอบคุณท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นายสรศักดิ์ เพียรเวช) และท่านเลขาธิการวุฒิสภา (นางวรารัตน์ อติแพทย์) ที่ได้ให้โอกาสคณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เข้าสัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีพุทธศักราช ๒๕๖๐”

ท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ อย่างไร

การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ การบริหารคน ซึ่งผมเห็นว่า คน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรของเราประสบความสำเร็จ โดยผมมีหลักการ (ส่วนตัว) ในการบริหารคน ดังนี้

๑. เข้าใจ คนมีความแตกต่างกัน ทั้งทางสรีระสติปัญญาและจิตใจ เราจึงจำเป็นต้องเข้าใจเขา

ไม่ว่าจะเป็นจุดเด่น จุดด้อย ความรู้ ความสามารถ จริต อดทนอดกลั้น ความคิด พื้นฐาน ครอบครัว และอื่น ๆ อีกมากมาย การเข้าใจความแตกต่างของมนุษย์ ทำให้เราสามารถเลือกมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ถูกต้องกับคนแต่ละประเภท ในขณะเดียวกันก็หลีกเลี่ยงการมอบหมายงานให้กับคนที่ไม่สามารถทำงานนั้น เพื่อจะได้ไม่เกิดผลลัพธ์อันไม่พึงประสงค์ขึ้นได้ คนที่ได้มีโอกาสทำงานในสิ่งที่ตนรัก ตนถนัด ย่อมจะทำงานนั้นอย่างมีความสุขและได้ผลงานที่มีคุณภาพ

๒. จูงใจ ปัจจุบันความรู้และวิทยาการต่าง ๆ ได้ถูกคิดค้นขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา ประกอบกับ



การปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น จำเป็นจะต้องใช้ความรู้ที่ผสมผสานกันหลายแขนง เช่น นิติกรอาจต้องมีความรู้หรือต้องใช้ความรู้ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือด้านภาษาต่างประเทศ เพิ่มเติม เป็นต้น ดังนั้น จึงต้องมีการจูงใจให้เกิดความกล้า ในเรื่องต่าง ๆ กล่าวคือ กล้าเรียนรู้ กล้าคิด กล้า นำเสนอ กล้าทำและกล้ารับผิดชอบ ทั้งนี้ก็เพื่อให้คน ของเรามีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓. **सानใจ** ในองค์กรประกอบด้วยคนจำนวนมาก มีหน้าที่แตกต่างกันไป หากได้นำเอาความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาเกื้อกูลกันจะเกิดพลังขึ้น อย่างมาก ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

๔. **ได้ใจ** ในองค์กรที่มีความยั่งยืนจะต้องเป็น องค์กรที่มีชีวิต มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และแน่นอนว่า ในทุกช่วงเวลาที่ผ่านมาจะมีอุปสรรคอยู่บ้าง แต่สิ่งที่จะยึดเหนี่ยวให้ทุกคนในองค์กรร่วมแรงร่วมใจในการ ฝ่าฟันอุปสรรคเหล่านั้นไปได้ มีทุกขร่วมด้าน มีสุขร่วม เสพ ก็ด้วยใจที่ว่า **“รักและผูกพัน”** ต่อองค์กรเสมือน ครอบครัวเดียวกัน ผู้อาวุโสมากกว่าจะต้องมีความ เมตตา ผู้อาวุโสน้อยกว่าจะต้องมีความนับถือ โดยทุก ๆ คนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ต่อกันและกัน

สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในปี พุทธศักราช ๒๕๖๐ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน ราษฎร นั้น คงจะเป็นไปตามหลักการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งหากเป็นแนวเดิมจะเน้น เพียงกระบวนการจัดการ ซึ่งได้แก่ การสรรหา การ พัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์ เท่านั้น แต่แนวใหม่นี้เราจะบริหารให้เป็นไปตามแนว นโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามที่รัฐธรรมนูญหรือ กฎหมายได้กำหนดไว้ ยึดหลักสมรรถนะ หลักระบบ คุณธรรม และการใช้คนน้อยแต่ได้ประสิทธิภาพสูง เป็นสำคัญ



ท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแนวทางหรือ วิธีการ อย่างไร ที่จะผลักดันให้นโยบายการ บริหารทรัพยากรบุคคล พุทธศักราช ๒๕๖๐ ตามที่ให้สัมภาษณ์ในข้อ ๑ ประสบผลสำเร็จ

การผลักดันให้นโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ประสบความสำเร็จและเป็นไป ตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวนั้นนั้น คงต้องเริ่มจากการพัฒนาสิ่งจูงใจ การพัฒนาขีด ความสามารถ การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประการ สำคัญคือ การกำหนดแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งใน ปัจจุบันสำนักงานฯ มีคณะกรรมการที่ขับเคลื่อนในเรื่อง เหล่านี้อยู่

ท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความคาดหวังอย่างไรในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานฯ

ผมมีความคาดหวังว่าเราจะสามารถบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถ้าหากทำได้อย่างที่หวังแล้ว จะเกิดผลดีต่อสำนักงานฯ ของเราในหลาย ๆ เรื่อง เช่น



๑. เราจะสามารถสะสมคนเก่งและดีไว้ในองค์กร
๒. บุคลากรของสำนักงานฯ จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
๓. สำนักงานฯ ของเราจะประสบความสำเร็จ และสามารถปรับตัวได้กับทุกบริบทของประเทศชาติ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป

ท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยากจะฝากสิ่งใดถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานฯ เนื่องในวันขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช ๒๕๖๐

...ได้โปรดทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ ตามแผนงาน หรือตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้สำเร็จให้ได้...



สิ่งที่ยอยากจะฝากก็คือเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารคน ผมให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาก และในการที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลหรือบริหารคนให้สำเร็จก็ต้องให้ความสำคัญกับคนในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ผมให้ความสำคัญกับคนมาก เพราะองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเป็นองค์กรภาคเอกชน คนจะหยุดพัฒนาตัวเองไม่ได้ เพราะโลกเราทุกวันนี้มีสิ่งเปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้น ซึ่งจำเป็นจะต้องเรียนรู้ให้ทันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นคนเราจะหยุดนิ่งเฉย หรือองค์กรเราจะหยุดนิ่งเฉยไม่พัฒนาหรือไม่เรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลาไม่ได้ ขอฝากไว้ว่าเนื่องในวันขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช ๒๕๖๐ ผมขอให้บุคลากรของสำนักงานฯ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ได้โปรดให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรของเราได้โปรดใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ได้โปรดทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ ตามแผนงาน หรือตามตัวชี้วัดต่าง ๆ ให้สำเร็จให้ได้ ท้ายนี้ ผมขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัย สิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเคารพนับถือ ขอได้โปรดดลบันดาลให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง มีความสุข มีความเจริญ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ต่อไป



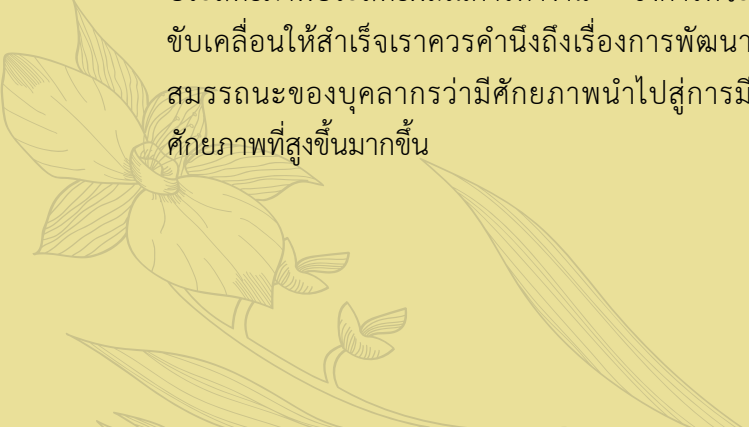
นางวรารัตน์ อติแพทย
เลขาธิการวุฒิสภา

ท่านเลขาธิการวุฒิสภา มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในปี พุทธศักราช ๒๕๖๐ อย่างไร

นโยบายในปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กำหนดเอาไว้ โดยมีเครื่องมือต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการขับเคลื่อน เพราะฉะนั้นในเมื่อเรามีวิสัยทัศน์ มีพันธกิจ มียุทธศาสตร์ และมีนโยบาย เราจะต้องนำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มาขับเคลื่อนภารกิจให้ประสบความสำเร็จ มีการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งการที่จะขับเคลื่อนให้สำเร็จเราควรคำนึงถึงเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรว่ามีศักยภาพนำไปสู่การมีศักยภาพที่สูงขึ้นมากขึ้น

ในเรื่องของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ (PMS) เราต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการในทุกระดับด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นสิ่งที่จะต้องทำ เพราะว่าส่วนราชการอื่น ๆ ทำกันแล้ว เพื่อที่เราจะได้มีทิศทางของการที่จะผลักดันความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน แต่ละคนควรจะต้องรู้ตัวเองว่าความพร้อมที่จะก้าวไปสู่การที่จะเป็นผู้บริหารไม่ว่าตำแหน่งใดก็ตามควรจะชัดเจน ถ้าเรามีความชัดเจนตรงนี้ความโปร่งใสก็เกิดขึ้น คิดว่าอันนี้เป็นนโยบายด้านหนึ่ง

อีกเรื่องหนึ่งก็คือ เรื่องของประมวลจริยธรรมที่จะต้องขับเคลื่อน โดยทางรัฐสภาเองก็ได้มีการขับเคลื่อนตรงนี้โดยมีการทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) ร่วมกันระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา





เพราะฉะนั้นคิดว่าเรื่องนี้เป็นสิ่งที่น่าสนใจจะขับเคลื่อนให้ข้าราชการทุกคนเข้าใจ ให้มีความภาคภูมิใจ โดยจะมีการประกวดเรื่องประมวลจริยธรรมในทุกปี ซึ่งหวังว่าสองส่วนราชการจะได้รับการพิจารณา

เรื่องสุดท้ายที่เห็นว่าควรขับเคลื่อนก็คือ การที่เราจะพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนเก่ง

สรุปโดยรวมไม่ว่าจะเป็นเรื่องสมรรถนะ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) หรือเรื่องของการบริหารคนก็ดี **ความหมายก็คือการทำให้คนเก่งและเป็นคนดีด้วย คิดว่าอันนี้เป็นหลักการสำคัญของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ท่านเลขาธิการวุฒิสภามีแนวทางหรือวิธีการ อย่างไร ที่จะผลักดันให้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ตามที่ให้สัมภาษณ์ในข้อ ๑ ประสบผลสำเร็จ

การที่เราจะขับเคลื่อนทั้ง ๔ - ๕ เรื่องที่กล่าวมาข้างต้น ประการที่หนึ่ง จำเป็นที่จะต้องมีการสนับสุนเสริมสร้างความรู้ให้บุคลากรในทุก ๆ ด้าน

ความรู้ที่มีอยู่นอกจากจะสนับสุนให้มีความรู้ที่มีอยู่แล้ว ความรู้ในด้านอื่น ๆ ก็ต้องมีองค์ความรู้ด้วย ไม่ใช่รู้แต่ในงานที่ตัวเองรับผิดชอบอย่างเดียว ในขณะที่ตอนนี้สิ่งที่ทั้งสองส่วนราชการกำลังดำเนินการอยู่คิดว่าเป็นเรื่องสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรก็คือเรื่อง**การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยการทำให้ IDP เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับสมัยนี้** การเรียนรู้ที่เราทำการฝึกอบรมมานอกจากจะฝึกอบรมสร้างความเข้าใจในการทำ IDP สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นไป ซึ่งคิดว่าผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทุกคนต้องกลับมาถ่ายทอดใ้หน้อง ๆ ในกลุ่มงาน ไม่ใช่ปลูกฝังแต่ระดับผู้ใหญ่ แต่ระดับเด็ก ๆ ควรได้รับทราบด้วยว่าเขาจะมีการพัฒนาอย่างไร ในความถนัด ในความเหมาะสม จะเติมเต็มอย่างไรในส่วนที่ขาดของเขา ตัวเขาเองควรได้รับการเติมเต็มตั้งแต่ต้น การทำให้ IDP เราทำระดับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นไป เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ไปทำ IDP กับน้อง ๆ ในกลุ่มงาน ซึ่งก็จะได้ในเรื่องความใกล้ชิดและการขับเคลื่อนไปด้วยกันในเรื่องการทำงาน



...เราคงไม่ทำงานตามระบบเหมือนสมัยก่อน เราต้องเริ่มทำงานเชิงรุกแล้ว...



ประการที่สอง นอกจากเรื่องการขับเคลื่อนในเรื่องการพัฒนารายบุคคลตามที่กำหนดไว้ใน IDP ยังเห็นว่าบทบาทของบุคลากรทั้งในส่วนของผู้บริหารระดับสูง และระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาเองก็คงต้องมีการเปลี่ยนบทบาทใหม่ทั้ง ๒ ฝ่าย คือต้องมีการพัฒนาในเชิงรุกซึ่งกันและกัน เราคงไม่ทำงานตามระบบเหมือนสมัยก่อน เราต้องเริ่มทำงานเชิงรุกแล้ว ผู้บริหารต้องรู้จักบทบาทต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างไร ให้เป็นการทำงานเชิงรุกและกระตุ้นให้ดำเนินการในเรื่องของการมีความพร้อมเพรียงตั้งอกตั้งใจทำงานร่วมกัน และพร้อมที่จะทำงานตามนโยบาย และคิดไปข้างหน้าในการดำเนินการ ในขณะเดียวกันผู้ได้บังคับบัญชาก็ต้องรับนโยบาย โดยการขับเคลื่อนไปด้วยกัน ไม่ใช่เชิงสนองนโยบายอย่างเดียว

ท่านเลขาธิการวุฒิสภามีความคาดหวังอย่างไรในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ

อย่างที่เรียนไปข้างต้นว่าเราต้องการที่จะยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานให้มีประสิทธิภาพสูง และเป็นไปด้วยระบบคุณธรรมการพัฒนาให้ได้คนดีและมีความรู้ความสามารถควบคู่กันไป อย่างที่เรียนว่าดีด้วยและต้องมีคุณธรรมด้วย เพราะฉะนั้นสิ่งนี้สามารถที่จะทำให้แต่ละบุคคลมีการพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อตัวบุคลากรเองและส่วนราชการในการรองรับการปฏิบัติหน้าที่ อันนี้รวมถึงเรื่องการที่บุคลากรจะสามารถใช้ชีวิตประจำวันได้ด้วย คงไม่ใช่เรื่องพัฒนาเพื่อการทำงานอย่างเดียว ขณะเดียวกันเรื่องของเทคโนโลยีก็ดี เรื่องการสร้าง ความเข้าใจในเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพก็ต้องมีความเข้าใจ ถึงจะพัฒนาไปได้ ในเรื่องของเทคโนโลยี ถ้าเราพิจารณาถึงภาคเอกชนจะเห็นชัดเจนในเรื่องเทคโนโลยีและเรื่องภาษาทั้งสองเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญ สำนักงานฯ จึงเน้นตรงนี้เหมือนกัน ทราบว่าช่วงหลัง ๆ มีคนไปดูงาน



ประเทศเพื่อนบ้านของเรา ซึ่งการสอบเข้าทำงานใน
รัฐสภาต้องสอบภาษาอังกฤษ จึงคิดว่าเรื่องเทคโนโลยี
และเรื่องภาษาเป็นเรื่องสำคัญ เราต้องมีมาตรฐานไปสู่
ความเป็นสากลให้ได้ในทุก ๆ ด้าน และบุคลากรต้อง
มีวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์ของสำนักงานมีแล้ว แต่ตัว
บุคลากรเองต้องดำเนินการให้เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ต้อง
ทำอย่างไรให้มีความร่วมมือกันที่จะนำไปสู่การทำให้
วิสัยทัศน์เกิดผลสำเร็จ เรื่องจริยธรรมก็ดี เรื่องของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน
อย่างมีความสุขก็ดี องค์กรไหนที่ทำงานร่วมกันอย่างมี
ความสุขก็จะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

ท่านเลขาธิการวุฒิสภามีความคาดหวังอย่างไร เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ

ในวาระดิถีขึ้นปีใหม่พุทธศักราช ๒๕๖๐ ก่อน
อื่น ต้องขอขอบคุณน้อง ๆ ข้าราชการ พนักงาน
ราชการ และลูกจ้าง ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติ
แห่งชาติ ที่ได้ทุ่มเทกำลังใจ กำลังกาย เสียสละกันอย่าง
มาก ต้องยอมรับว่าตอนนี้งานของประเทศเรา ถ้าดู
นโยบายของท่านประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ หรือ
ท่านนายกรัฐมนตรีมีการก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว
เพราะฉะนั้นทุกคนต้องปรับตัวอย่างมากในการรับ

ภาระงานในปีที่ผ่านมา ซึ่งจะเป็นงานเชิงรุกเดินไปข้าง
หน้า ซึ่งน้อง ๆ ต้องรองรับภารกิจในส่วนนี้ ขอเป็น
กำลังใจให้ คิดว่าทุกคนมีอนาคตที่ดีเพราะว่า
ในเรื่องของการดำเนินการทุกอย่าง ๆ น้อง ๆ ทำ
อย่างเต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาทุกคนเห็น
ขอขอบคุณน้อง ๆ มา ณ ที่นี้ด้วย และขอบคุณน้อง ๆ
ทางสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้วย เพราะ
เราเป็นเหมือนพี่น้องกันมาแต่ไหนแต่ไร เราได้รับการ
ประสานงานและทำงานด้วยกันมาตลอด ขอขอบคุณ
ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และผู้บริหาร
ทั้ง ๒ ฝ่าย ที่ช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรรัฐสภาเราให้ไป
ข้างหน้า อนาคตคิดว่าจะคอยมองดูทั้งสองส่วนราชการ
แม้จะเกษียณอายุราชการไปในเดือนกันยายนนี้แล้ว
จะคอยมองดูว่าจะเป็นสำนักงานที่มีความเป็นเลิศ
จริง ๆ อย่างที่เรามีความรู้สึกว่านี่องค์กรของเรา เป็น
ที่ภาคภูมิใจ เพราะองค์กรของเราเป็นหนึ่งในสถาบัน
ของชาติ ขอให้ทุกคนประสบความสำเร็จในหน้าที่การ
งานชีวิตราชการและชีวิตส่วนตัว พรใดที่ประเสริฐ
ที่ทุกคนมุ่งหวังก็ให้ได้รับพรนั้นทุกประการ สุขภาพ
แข็งแรงและดีกันถ้วนหน้า ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ
ขอให้ทุกคนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานชีวิต
ราชการและชีวิตส่วนตัว พรใดที่ประเสริฐที่ทุกคน
มุ่งหวังก็ให้ได้รับพรนั้นทุกประการ

HRJ

กฎ กติกาที่ควรรู้

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการ และการลาหยุดราชการ

ที่ผ่านมาคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” ได้นำเสนอกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ฉบับนี้ผู้เขียนเห็นว่า มีเรื่องใกล้ตัวเกี่ยวกับวันเวลาทำงานและการหยุดงานของข้าราชการรัฐสภาที่ต้องถือปฏิบัติอยู่ทุกวัน แต่หลายคนอาจจะไม่ทราบหรือไม่แน่ใจว่ามีหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องอย่างไรและบางคนอาจเห็นเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่ได้ให้ความสนใจ โดยในเรื่องนี้ผู้เขียนได้เคยนำเสนอเนื้อหาดังกล่าวไว้ในคอลัมน์กฎ กติกาที่ควรรู้ ในวารสารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ เดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในเบื้องต้นและข้าราชการจะได้มีความตระหนักและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ผู้เขียนจึงขอนำเนื้อหาที่เคยนำเสนอไว้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วันเวลาทำงานและวันหยุดราชการ

เป็นไปตามประกาศ ก.ร. เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยสรุปดังนี้

เวลาทำงาน ตั้งแต่ ๐๘.๓๐ นาฬิกา ถึง ๑๖.๓๐ นาฬิกา และมีเวลาหยุดกลางวัน ๑๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๑๓.๐๐ นาฬิกา

วันหยุดราชการ ให้มีวันหยุดราชการประจำปี สัปดาห์ (เสาร์ – อาทิตย์) และวันหยุดราชการประจำปี ในวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ จำนวน ๑๖ วัน (เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันวิสาขบูชา วันปืยมหาราช เป็นต้น)

วันหยุดชดเชย หากวันหยุดราชการประจำปีใด มีวันตรงกับวันหยุดราชการประจำปีสัปดาห์ ก็ให้เลื่อนวันหยุดประจำปีวันนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป แต่ถึงแม้วันหยุดราชการประจำปีจะตรงกับวันหยุดประจำปีสัปดาห์ทั้งวันเสาร์และวันอาทิตย์ ก็ให้หยุดชดเชยได้เพียง ๑ วัน คือวันจันทร์เท่านั้น

และวันหยุดอีกประเภทหนึ่งที่ข้าราชการมักจะคุ้นเคยกันดีแต่อาจไม่รู้ว่าเราหยุดราชการได้ด้วยเหตุใด นั่นคือ **วันหยุดราชการพิเศษ** โดยการให้หยุดราชการพิเศษนี้เป็นอำนาจของประธานรัฐสภา ซึ่งในทางปฏิบัติประธานรัฐสภาจะออกประกาศรัฐสภากำหนดวันหยุดราชการพิเศษในวันเดียวกับวันหยุดราชการพิเศษตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด เช่น วันหยุดต่อเนื่องในช่วงเทศกาลต่าง ๆ

การลาหยุดราชการ

เป็นไปตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕

การนับวันลา

การกำหนดสิทธิการลาในแต่ละประเภทที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้กำหนดให้นับเป็นปีงบประมาณ เช่น สิทธิการลาพักผ่อน ๑๐ วันต่อปี ก็หมายถึง สิทธิการลาพักผ่อนในช่วงวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน (ระเบียบ ก.ร. ข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง)

การนับวันลาคาบเกี่ยวกับวันหยุดราชการ

มีปัญหาว่จะนับวันหยุดราชการรวมเป็นวันลาด้วยหรือไม่ ตามระเบียบ ก.ร. ได้กำหนดไว้ว่า กรณีการลาป่วย ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ลาภักส่วนตัว และลาพักผ่อน ให้นับเฉพาะวันทำการเท่านั้น ดังนั้น หากมีการลาพักผ่อนในวันศุกร์และต่อเนื่องถึงวันจันทร์ ก็จะถือว่าได้ใช้สิทธิลาพักผ่อน ๒ วัน



ตาราง
การลงชื่อข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาต	ผู้ลา	ประเภทการลา									
		วันหยุดราชการซึ่งตนไม่กิน		ลาออกจากราชการ	ลาไปต่างประเทศ	ลาไปต่างประเทศเพื่อศึกษา	ลาไปต่างประเทศเพื่อปฏิบัติราชการ	ลาไปต่างประเทศเพื่อปฏิบัติราชการ	ลาไปต่างประเทศเพื่อปฏิบัติราชการ	ลาไปต่างประเทศเพื่อปฏิบัติราชการ	ลาไปต่างประเทศเพื่อปฏิบัติราชการ
		ลาป่วย	ลาพักผ่อน								
ประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา	หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	✓ (ตามเงื่อนไข)	✓ (ตามเงื่อนไข)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	ข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัด	✓ (ตามเงื่อนไข)	✓ (ตามเงื่อนไข)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัด	✓ (ตามเงื่อนไข)	✓ (ตามเงื่อนไข)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นซึ่งมีฐานะเทียบเท่า	ข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัด	✓ (๖๐ วัน)	✓ (๓๐ วัน)	-	-	✓	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ✓ หมายถึง มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาประเภทนั้น

แต่สำหรับการลาประเภทอื่น ๆ ได้แก่ ลาป่วยตามกฎหมายอื่น (ตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ให้นับวันหยุดราชการรวมเป็นวันลาด้วย (ระเบียบ ก.ร. ข้อ ๑๐ วรรคสอง)

การนับวันลากรณีความผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ

การนับวันลาในกรณีมีความเกี่ยวข้องกับกรณีความผิดวินัย หลายคนยังเข้าใจไม่ถูกต้อง โดยในกรณีนี้ถึงแม้การนับวันลาป่วยที่กล่าวไว้ข้างต้นจะไม่นับวันหยุดราชการรวมเป็นวันลาด้วยก็ตาม แต่การนับวันละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า ๑๕ วัน อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องนับวันหยุดราชการต่อเนื่องรวมไปใน ๑๕ วันนั้นด้วย

การลาครั้งวัน

หลายคนมีปัญหาสงสัยว่าการลาประเภทต่าง ๆ นั้น จำเป็นหรือไม่ที่จะต้องเป็นการลาเต็มวันหรือไม่ หากมีความจำเป็นต้องลาเพียงครึ่งวันเช้าหรือ

ครึ่งวันบ่ายจะลาเพียงครึ่งวันได้หรือไม่ ขอตอบข้อสงสัยนี้ว่า สามารถลาครึ่งวันได้ตามเหตุที่ขอลานั้น ซึ่งตามระเบียบ ก.ร. ได้กำหนดให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทของการลานั้น ๆ (ระเบียบ ก.ร. ข้อ ๑๐ วรรคสี่)

การไปต่างประเทศ

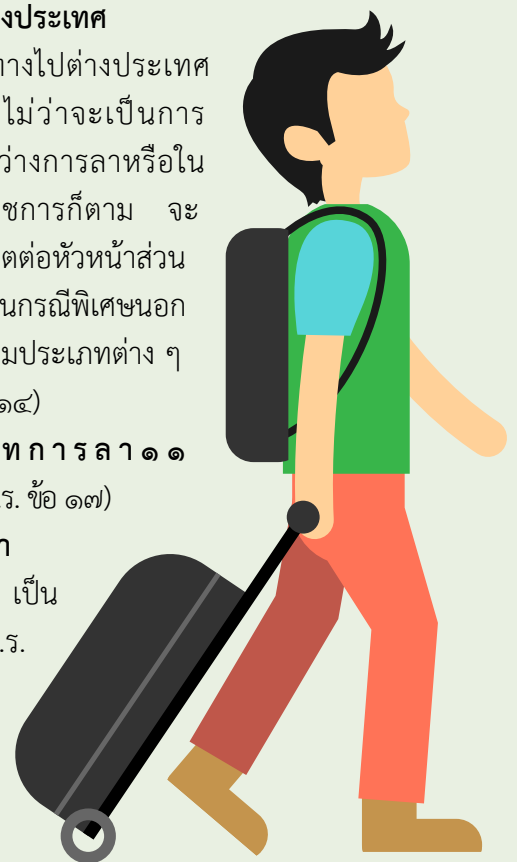
การเดินทางไปต่างประเทศของข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางไปในระหว่างการลาหรือในระหว่างวันหยุดราชการก็ตาม จะต้องเสนอขออนุญาตต่อหัวหน้าส่วนราชการด้วย ซึ่งเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากการลาตามประเภทต่าง ๆ (ระเบียบ ก.ร. ข้อ ๑๔)

ประเภทการลา ๑๑

ประเภท (ระเบียบ ก.ร. ข้อ ๑๓)

สิทธิการลา

ตามประเภทต่าง ๆ เป็นไปตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการ
รัฐสภา พ.ศ.
๒๕๕๕ ส่วน





สิทธิการได้รับเงินเดือนระหว่างลานั้น เป็นไปตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดให้นำพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือนเงินปี บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับ

๑. ลาป่วย (ข้อ ๑๘)

กำหนดให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๖๐ วันทำการต่อปี (พระราชกฤษฎีกาฯ มาตรา ๒๗)

การเสนอใบลากำหนดให้เมื่อข้าราชการป่วย ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต โดยจะเสนอก่อนวันที่ลาป่วยหรือในวันที่ลาป่วยก็ได้ แต่ถ้าจำเป็นเสนอไม่ทันในวันที่ลาป่วยก็ให้เสนอในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้

ในการลาป่วยนี้ อาจมีข้อสงสัยว่าต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบหรือไม่ ตามระเบียบ ก.ร. กำหนดว่า หากเป็นการลาป่วยตั้งแต่ ๓๐ วันขึ้นไปจะต้องมีใบรับรองแพทย์เสมอ แต่สำหรับกรณีทีลาป่วยไม่ถึง ๓๐ วันนั้น ผู้มีอำนาจอนุญาตจะสั่งให้มีใบรับรองแพทย์ประกอบด้วยก็ได้ ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบว่าข้าราชการที่ขอลานั้นป่วยจริงหรือไม่ และในทางปฏิบัติหลายสำนักได้กำหนดให้การลาตั้งแต่ ๓ วันขึ้นไป จะต้องต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบ ซึ่งกรณีนี้ถือเป็นการกำหนดเกณฑ์เพื่อประกอบการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจว่าข้าราชการนั้นป่วยจริงหรือไม่ หากผู้มีอำนาจพิจารณาเห็นว่าผู้ลาไม่ได้ป่วยจริงและไม่อนุญาตให้ลาป่วย ก็จะมีผลให้วันที่ขอลานั้นเป็นวันขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่ได้เลื่อนเงินเดือนในรอบการเลื่อนเงินเดือนนั้น ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๘ (๕) และไม่ได้รับเงินเดือนสำหรับวันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการดังกล่าวด้วย (พระราชกฤษฎีกาฯ มาตรา ๑๖) และนอกจากนั้น ยังอาจถูกสอบสวนลงโทษทางวินัยฐาน



ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรอีกด้วย สำหรับการลาป่วยหลายคนพลางนึกถึงคำว่า “**ลาป่วยจำเป็น**” และมีคำถามว่าอย่างไรถึงจะเรียกว่าลาป่วยจำเป็น ใครคือผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาได้ ผลทางกฎหมายจะเป็นอย่างไร นั้น ผู้เขียนขออธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเบื้องต้นว่าการลาป่วยจำเป็นไม่ได้อยู่ในประเภทการลาใด ๆ ในระเบียบ ก.ร. นี้ แต่การลาป่วยจำเป็นตามที่หลายคนเข้าใจนั้น ผู้เขียนเข้าใจว่าน่าจะหมายถึง การลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๘ (๑๐) (ค) ซึ่งถือเป็นเกณฑ์ในการได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยข้อ ๘ (๑๐) ระบุเกณฑ์การจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งข้อหนึ่งว่า ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลากรณีต่าง ๆ ซึ่งตาม (ค) ระบุยกเว้นวันที่มีการลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน แต่ไม่เกิน ๖๐ วันทำการ โดยจะต้องเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึง



ผู้มีอำนาจในการพิจารณา นั่นคือ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ และการลาป่วยจำเป็นก็มีผลเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนเท่านั้น

โดยในกรณีลาป่วยจำเป็นอาจจะต่างกับคำว่าลาป่วยเนื่อง ๆ ซึ่งหากป่วยบ่อย ๆ เนื่อง ๆ แบบนี้ อาจต้องดำเนินการในกรณีการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ พ.ศ. ๒๕๕๖

๒. ลาคลอดบุตร (ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๒)

กำหนดให้สามารถขอลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน ๙๐ วัน และให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน (พระราชกฤษฎีกาฯ มาตรา ๒๘) ซึ่งโดยสภาพแล้วการลาคลอดบุตรจะเป็นสิทธิของข้าราชการที่เป็นผู้หญิง แต่ไม่ได้จำกัดว่าจะต้องเป็นผู้หญิงที่แต่งงานตามกฎหมายแล้วเท่านั้น

การเสนอใบลาให้เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่จะลา โดยจะลาในวันที่คลอด ก่อนคลอด หรือหลังวันที่คลอดก็ได้

ภายหลังจากลาคลอดบุตรแล้ว หากยังประสงค์จะลาเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่อง ก็สามารถลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกิน ๑๕๐ วันทำการ

แต่จะไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างการลานี้ (พระราชกฤษฎีกาฯ มาตรา ๒๙/๑)

๓. ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร (ข้อ ๒๐)

การลาประเภทนี้กำหนดขึ้นใหม่ตามระเบียบ ก.ร. นี้ โดยกำหนดให้ข้าราชการรัฐสภา มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ โดยภริยาที่คลอดนั้นจะต้องเป็นภริยาโดยชอบด้วยกฎหมาย

การเสนอใบลาให้เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต ก่อนหรือในวันทีลา และเงื่อนไขสำคัญคือ จะต้องลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร โดยให้สิทธิลาได้ครั้งหนึ่งติดต่อกันไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

ส่วนการจ่ายเงินเดือนระหว่างการลานั้น แบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๒ ช่วงเวลา คือ หากลาภายในช่วงเวลา ๓๐ วันแรกนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา และหากลาภายหลังจากนั้นจะไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่เลขาธิการจะเห็นสมควรให้จ่ายได้แต่ต้องไม่เกิน ๑๕ วันทำการ (พระราชกฤษฎีกาฯ มาตรา ๒๙/๑)



๔. ลากิจ

ส่วนตัว (ข้อ ๒๑)

แบ่งการลากิจส่วนตัวออกเป็น ๒ ประเภท คือ ลากิจส่วนตัวและลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร ซึ่งได้กล่าวไปแล้วในเรื่องการลาคลอดบุตร

การลากิจส่วนตัว กำหนดให้ผู้ลาจะต้องเสนอใบลาพร้อมเหตุผลความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนจะหยุดราชการได้ เว้นแต่กรณีจำเป็นไม่อาจรอรับอนุญาตได้ทัน ก็ให้เสนอใบลาไว้แล้วหยุดราชการไปก่อน แล้วมาชี้แจงเหตุผลที่ไม่อาจรอรับอนุญาตได้ให้ทราบภายหลังโดยเร็ว และถ้าหากมีเหตุพิเศษที่ไม่อาจเสนอใบลาก่อนหยุดราชการได้ ก็ให้เสนอใบลาพร้อมเหตุผลพิเศษที่ไม่อาจเสนอใบลาก่อนได้ทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

โดยกำหนดให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๔๕ วันทำการ แต่ถ้าเป็นการลากิจส่วนตัวในปีแรกที่เริ่มรับราชการ ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ (พระราชกฤษฎีกา มาตรา ๒๙)

๕. ลาพักผ่อน (ข้อ ๒๓ ถึงข้อ ๒๖)

กำหนดสิทธิลาพักผ่อนได้ ๑๐ วันทำการในปีงบประมาณหนึ่ง เว้นแต่ข้าราชการที่บรรจุยังไม่ถึง ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ในปีงบประมาณนั้นในกรณี ๑) บรรจุครั้งแรก ๒) บรรจุอีกหลัง ๖ เดือนนับแต่วันลาออกจากราชการ หรือ ๓) บรรจุอีกหลังถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีอื่นนอกจากไปรับราชการทหาร หรือไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

หากปีใดไม่ได้ใช้สิทธิลาพักผ่อนหรือลาไม่ครบ ก็สามารถนำวันลาที่เหลือมาสะสมรวมกับปี



ต่อไปได้ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน ๒๐ วันทำการ และสำหรับผู้รับราชการติดต่อกันมานานไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ให้มีสิทธิสะสมรวมได้ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ

โดยการลาพักผ่อน ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตและจะต้องได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ ส่วนการรับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาด้วย (พระราชกฤษฎีกา มาตรา ๓๐)

๖. ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ (ข้อ ๒๗ ถึงข้อ ๒๘)

ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตก่อนวันอุปสมบท หรือก่อนวันที่เดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน หากไม่อาจเสนอได้ก่อน ๖๐ วัน จะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจเสนอภายในกำหนดเวลาประกอบด้วย

สำหรับกรณีการอุปสมบทจะต้องได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ลาอุปสมบทตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการพระราชทาน



พระบรมราชานุญาตให้ข้าราชการลาอุปสมบท
พ.ศ. ๒๕๒๑ ด้วย

เงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งของการลา
อุปสมบทและการลาไปประกอบพิธีฮัจย์คือผู้ลาจะ
ต้องไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนาหรือไม่เคย
ไปประกอบพิธีฮัจย์มาก่อน สำหรับการอุปสมบท
เฉลิมพระเกียรติในโครงการต่าง ๆ ที่รัฐบาลหรือ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดขึ้น หรือการไปปฏิบัติ
ธรรมตามโครงการที่รัฐบาลจัดขึ้น ตามที่ ก.ร.
มีมติให้ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเข้า
ร่วมโครงการได้โดยไม่ถือเป็นวันลาทำนองเดียวกับมติ
คณะรัฐมนตรี นั้น เป็นการมีมติให้ถือเสมือนว่า
การอุปสมบทหรือการปฏิบัติธรรมเป็นการปฏิบัติ
ราชการปกติ จึงมีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างการ
เข้าร่วมโครงการตลอดจนมีสิทธิได้รับเงิน
ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ
อีกด้วย ดังนั้น ข้าราชการผู้ใดเข้าร่วมโครงการ
อุปสมบทเฉลิมพระเกียรติหรือไปปฏิบัติธรรมตาม
โครงการที่รัฐบาลจัดขึ้นดังกล่าวข้างต้น จึงไม่ถือเป็น
เงื่อนไขในการจำกัดสิทธิมิให้ใช้สิทธิลาอุปสมบทตาม
ที่กำหนดห้ามไว้ในกรณีนี้ หรือกรณีการบวชตามโอกาส
หรือวาระอื่นๆ โดยใช้สิทธิการลาพักผ่อนไปนั้น ก็ไม่ถือเป็น
การลาอุปสมบทตามเงื่อนไขดังกล่าวด้วย

เมื่อได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ลาอุปสมบทหรือได้รับอนุญาตให้ลาไป
ประกอบพิธีฮัจย์แล้ว จะต้องอุปสมบทหรือออก
เดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ภายใน ๑๐ วันนับแต่วัน
เริ่มลา และต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการ
ภายใน ๕ วันนับแต่ลาสิกขาหรือวันที่เดินทางกลับถึง
ประเทศไทย

การได้รับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือน
ระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน แต่ข้าราชการผู้นั้นต้อง
รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน (พระราช
กฤษฎีกาฯ มาตรา ๓๑)

“เมื่อพ้นจากการเข้ารับการ
ตรวจเลือกหรือเข้ารับการ
เตรียมพลแล้ว จะต้องมารายงาน
ตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการต่อ
ผู้บังคับบัญชาภายใน ๗ วัน”

๗. ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับ การเตรียมพล (ข้อ ๕ และข้อ ๒๙ ถึงข้อ ๓๐)

การลากรณีนี้ไม่ต้องได้รับการอนุญาต
แต่จะต้องรายงานการลาให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
จนถึงหัวหน้าส่วนราชการ โดยต้องรายงานการลา
ก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือกไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมง
หรือภายใน ๔๘ ชั่วโมงนับแต่วันได้รับหมายเรียกให้
เข้ารับการเตรียมพล

เมื่อพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือก
หรือเข้ารับการเตรียมพลแล้ว จะต้องมารายงานตัว
กลับเข้าปฏิบัติราชการต่อผู้บังคับบัญชาภายใน ๗ วัน
และหากจำเป็นอาจขยายเวลาได้แต่รวมแล้วไม่เกิน
๑๕ วัน โดยระหว่างการลาให้ได้รับเงินเดือนระหว่าง
ลาด้วย แต่ถ้าพ้นระยะเวลาไม่มารายงานตัวให้งด
จ่ายเงินเดือนหลังจากนั้นจนถึงวันเข้าปฏิบัติราชการ
(พระราชกฤษฎีกาฯ มาตรา ๓๒)

๘. ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย (ข้อ ๓๑)

ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตาม
ลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณา
อนุญาต โดยให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาไม่เกิน ๔ ปี
นับแต่วันไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการ
วิจัย จนถึงวันก่อนวันมารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติ
ราชการ แต่ถ้าได้รับอนุญาตให้ลาไปเกิน ๔ ปี ก็ให้ได้รับ
เงินเดือนระหว่างลารวมแล้วไม่เกิน ๖ ปี (พระราช
กฤษฎีกาฯ มาตรา ๓๓)



เงื่อนไขและคุณสมบัติของผู้ที่จะลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูกาน หรือปฏิบัติการวิจัย โดยกรณีการลาภายในประเทศ เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด ตามหนังสือ ก.ร. ที่ ๗๖/๒๕๕๕ (ว ๓๑) ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๕ ส่วนการลาไปต่างประเทศ เป็นไปตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๐

๙. ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ (ข้อ ๓๒ ถึงข้อ ๓๓)

ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุญาต

การอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศนี้ ให้นำหลักเกณฑ์ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาใช้บังคับ โดยระยะเวลาการลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศจะต้องมีระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปีเท่านั้น (หากจะไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศเป็นเวลานาน ๑ ปี ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะต้องสั่งให้ออกจากราชการและให้ถือการออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานตามมติ ก.ร. ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ มาตรา ๒๘) โดยระหว่างที่ลานั้นไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่ อัตรารับเงินเดือนที่ได้รับจากองค์การระหว่างประเทศต่ำกว่าอัตรารับเงินเดือนของทางราชการที่ได้รับอยู่ในขณะนั้น ให้ได้รับเงินเดือนจากทางราชการสมทบซึ่งเมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินอัตรารับเงินเดือนของทางราชการที่ได้รับอยู่ในขณะนั้น (พระราชกฤษฎีกาฯ มาตรา ๓๔)

เมื่อปฏิบัติงานตามที่ลาไปแล้วเสร็จ จะต้องรายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ภายใน ๑๕ วัน

นับแต่วันครบกำหนด และรายงานผลเกี่ยวกับการลาไปปฏิบัติงานให้ประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี ทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑๐. ลาติดตามคู่สมรส (ข้อ ๕ และข้อ ๓๔ ถึงข้อ ๓๖)

การลาติดตามคู่สมรส จะต้องเป็นกรณีที่คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมายอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ในราชการ) หรือปฏิบัติงาน (ในรัฐวิสาหกิจ) ในต่างประเทศเป็นเวลาติดต่อกัน ให้ลาติดตามคู่สมรสได้ไม่เกิน ๒ ปี และกรณีจำเป็นอาจอนุญาตให้ลาต่อได้อีก ๒ ปี และเมื่อรวมกันแล้วไม่เกิน ๔ ปี ถ้าเกิน ๔ ปี ให้ลาออกจากราชการ แต่ถ้าคู่สมรสกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานประจำในประเทศไทยแล้วต่อมาได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศอีก ก็จะมีสิทธิขอลาติดตามคู่สมรสได้อีก

โดยให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี และไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา (พระราชกฤษฎีกาฯ มาตรา ๓๕)

๑๑. ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ (ข้อ ๓๗ ถึงข้อ ๓๘)

การลาประเภทนี้ถูกกำหนดขึ้นใหม่ตามระเบียบ ก.ร. นี้ โดยกำหนดไว้เพื่อให้ข้าราชการที่ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บจนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการสามารถเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพซึ่งเป็นหลักสูตรที่ส่วนราชการ หน่วยงานอื่นของรัฐ องค์การการกุศลอันเป็นสาธารณะหรือสถาบันที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานของทางราชการ เป็นผู้จัดหรือร่วมจัด โดยมีสิทธิลาครั้งหนึ่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน และให้ได้รับเงินเดือนในระหว่างการลาได้ แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน (พระราชกฤษฎีกาฯ มาตรา ๓๕/๑)



โดยแบ่งเหตุของการได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเป็น ๒ กรณี คือ ๑) เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะกระทำตามหน้าที่ และ ๒) เพราะเหตุอื่น

หากเป็นกรณีที่ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุที่ปฏิบัติหน้าที่ ข้าราชการผู้นั้นก็มีสิทธิจะลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือจำเป็นต่อการประกอบอาชีพได้ แต่หากเป็นกรณีที่ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุอื่นที่ไม่ใช่เพราะปฏิบัติหน้าที่ การจะมีสิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้จะต้องเป็นกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาแล้วเห็นว่ายังสามารถรับราชการต่อไปได้ ข้าราชการผู้นั้นจึงจะมีสิทธิลาได้ และหลักสูตรที่จะลาไปได้นั้นก็เป็นเพียงหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการเท่านั้น ไม่สามารถขอลาไปเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เหมือนอย่างกรณีได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุที่ปฏิบัติหน้าที่

บทส่งท้าย

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้นเป็นแนวทางที่ข้าราชการสามารถนำไปยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการมาปฏิบัติราชการและการลาหยุดราชการของข้าราชการ โดยเงื่อนไขการลาประการสำคัญที่อาจหลงลืมไปคือการลาจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาตด้วย เพราะการจะอนุญาตให้ลาได้นั้นอาจจะกระทบต่ออัตรากำลังในการปฏิบัติราชการได้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงความเสียหายของราชการประกอบการพิจารณาอนุญาตหรือไม่อนุญาตด้วย ดังนั้น สิทธิการลาของข้าราชการจึงไม่ถือเป็นสิทธิเด็ดขาดของข้าราชการ แต่ต้องพิจารณาเงื่อนไขของประโยชน์ในทางราชการด้วย

“สิทธิการลาของข้าราชการจึงไม่ถือเป็นสิทธิเด็ดขาดของข้าราชการ แต่ต้องพิจารณาเงื่อนไขของประโยชน์ในทางราชการด้วย ”

นอกจากนั้น ยังมีข้อตระหนักประการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับตัวข้าราชการเอง คือ แนวทางการปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น ยังถือเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการในการรักษาวินัยของข้าราชการเองอีกด้วย กล่าวคือ เมื่อข้าราชการไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องแล้ว นอกจากจะทำให้ข้าราชการผู้นั้นไม่ได้รับอนุญาตให้ลาในแต่ละประเภท และอาจถือเป็นการขาดราชการจนไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างการลาแล้ว การเสนอใบลาไม่ถูกต้องตามระเบียบหรือการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของการลา ยังอาจเป็นความผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญตามกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ในกรณีต่าง ๆ ได้

ดังนั้น หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการ และการลาหยุดราชการ จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่พวกเราควรตระหนักให้ดี เพื่อให้การปฏิบัติราชการของส่วนราชการโดยรวมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นการรักษาวินัยของข้าราชการเองด้วยเช่นกัน

HRJ



จดทะเบียนสมรสซ่อน เป็นความผิดวินัยได้

เพื่อน ๆ ข้าราชการู้หรือไม่ว่า การที่ข้าราชการขายหรือหญิงซึ่งมีคู่สมรสอยู่แล้ว แต่ไปจดทะเบียนสมรสซ่อนผิดวินัยได้ สืบเนื่องจากการสารณบัตรที่^๑ ได้เขียนเรื่องเกี่ยวกับเรื่องคู่สาวมีความผิดวินัยหรือไม่ ซึ่งเกี่ยวกับสถาบันครอบครัว และศีลธรรมอันดี โดยสถาบันครอบครัวถือเป็นเรื่องสำคัญเป็นการรวมตัวของบุคคลที่มีความรักความผูกพันมีปฏิสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ครอบครัวแม้เป็นสถาบันเล็ก ๆ แต่ถือว่าเป็นสถาบันที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยสังคมแรกที่หล่อหลอมชีวิตของคนในครอบครัว การมีครอบครัวที่ดีก็เป็นการสร้างแรงผลักดันและส่งผลให้ชีวิตความเป็นข้าราชการมีความเจริญก้าวหน้า และมีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ในการนำเสนอวารสารฉบับนี้จึงมีความเห็นว่าสถาบันครอบครัวเป็นเรื่องสำคัญ จึงนำเรื่องการจดทะเบียนสมรสซ่อนซึ่งมีลักษณะทำนองเดียวกันมาย้ำเตือนอีกครั้ง เพื่อให้เพื่อนข้าราชการได้ตระหนักรักษารอบครัวมากยิ่งขึ้น

ก่อนอื่นต้องรู้ก่อนว่า “การจดทะเบียนสมรสซ่อน” หมายถึงอะไร และมีผลอย่างไร ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๔๕๒ บัญญัติว่า “ชายหรือหญิงจะทำการสมรสในขณะที่ตนมีคู่สมรสอยู่ไม่ได้” และมาตรา ๑๔๗๕ บัญญัติว่า “การสมรสตามประมวลกฎหมายนี้จะมีได้เฉพาะเมื่อได้จดทะเบียนแล้วเท่านั้น” และผลของการจดทะเบียนสมรสซ่อนนั้น มาตรา ๑๔๙๕ บัญญัติว่า “การสมรสที่ฝ่าฝืน มาตรา ๑๔๔๙ มาตรา ๑๔๕๐ มาตรา ๑๔๕๒ และมาตรา ๑๔๕๘ เป็นโมฆะ” กล่าวโดยสรุป การจดทะเบียนสมรสซ่อนคือ การจดทะเบียนสมรสอีกครั้งในขณะที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยังมีคู่สมรสโดยจดทะเบียนชอบด้วยกฎหมายอยู่ก่อนแล้ว หรือยังมีได้หย่าขาดจากคู่สมรสเดิม อันเป็นข้อห้ามตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะครอบครัวข้างต้น ห้ามมิให้ชายหรือหญิงทำการสมรสในขณะที่ตนมีคู่สมรสอยู่ และผลของการจดทะเบียนสมรสซ่อนตามกฎหมายถือว่าเป็นโมฆะ คือเสียเปล่ามาตั้งแต่วันที่จดทะเบียนสมรสซ่อน อันส่งผลทำให้การสมรสครั้งหลังไม่มีผลทางกฎหมายตั้งแต่แรก นอกจากนี้การจดทะเบียนสมรสซ่อนมีผลกระทบหลาย ๆ อย่างเช่น ไม่ก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ทาง

ทรัพย์สินระหว่างสามีภริยาก็คือ เมื่อการสมรสนั้นเป็นโมฆะเสียเปล่ามาตั้งแต่แรกแล้ว คู่สมรสจึงไม่มีความสัมพันธ์ทางทรัพย์สินระหว่างกัน โดยทรัพย์สินที่ได้มาไม่ถือเป็นสินสมรส แต่ถือว่าเป็นกรรมสิทธิ์ร่วมของทั้งสองฝ่ายตามสัดส่วนเท่ากัน (มาตรา ๑๔๙๘ วรรคหนึ่ง) หรือไม่มีสิทธิรับมรดกในฐานะทายาทโดยธรรมของคู่สมรสอีกฝ่ายหนึ่ง (มาตรา ๑๔๙๙ วรรคสอง) เป็นต้น

นอกจากนี้ หากปรากฏข้อเท็จจริงว่า ถ้าการจดทะเบียนสมรสซ่อนเกิดเพราะฝ่ายชายหรือหญิงใช้กลอุบายปกปิด หลอกลวง จนอีกฝ่ายไม่สามารถล่วงรู้ได้ว่าฝ่ายนั้นได้จดทะเบียนสมรสกับบุคคลอื่นอยู่ก่อนแล้ว ผู้เสียหายมีสิทธิฟ้องผู้ปกปิดความจริงในเรื่องที่มีการจดทะเบียนสมรสอยู่แล้ว เป็นความผิดกฎหมายอาญาได้ฐานแจ้งข้อความอันเป็นเท็จแก่เจ้าพนักงาน ซึ่งอาจทำให้ผู้อื่นหรือประชาชนเสียหายมีโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือนหรือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๓๗ และยังมีความผิดฐานแจ้งให้เจ้าพนักงานจดข้อความอันเป็นเท็จลงในเอกสารมหาชนหรือเอกสารราชการ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๖๗ มีโทษจำคุกไม่เกิน ๓ ปีหรือปรับไม่เกิน ๖,๐๐๐ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

^๑นายอำพล ไทรสังขเนลาพร. (๒๕๕๙) หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด : เตือนนิด สะกิดหน่อย ข้าราชการนอกใจผิดวินัยหรือไม่. จาก วารสารทรัพย์สินกรบุคคลรัฐสภา ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๓ เดือนตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๕๙.



สำหรับผู้ที่เป็นข้าราชการแล้ว หากมีการร้องเรียนเรื่องดังกล่าวเกิดขึ้น ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง หากมีมูลดังกล่าวจริงก็จะถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัยและถูกลงโทษทางวินัยตามควรแต่กรณีไป สำหรับความผิดวินัยนั้น เมื่อคำนึงถึงเกียรติของข้าราชการ ความรู้สึกของสังคมแล้ว อาจทำให้บุคคลภายนอกมองภาพลักษณ์ความเป็นข้าราชการในทางที่ไม่ดี ทั้งที่ตนมีคุณสมบัติอยู่แล้ว ยังไปจดทะเบียนสมรสซ้อนอีก บ่งบอกถึงพฤติกรรมในทางไม่ดีและเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมายด้วย ซึ่งในความเป็นข้าราชการแล้ว หากเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องปฏิบัติตาม กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒ (๑๒) จะกำหนดไว้ว่า “ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว” การไม่ปฏิบัติตามดังกล่าว ข้อ ๕ กำหนดว่า ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย นอกจากนี้อาจขัดต่อประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ข้อ ๘ ซึ่งกำหนดว่า ข้าราชการรัฐสภาต้องรู้จักสามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ โดยยึดมั่นปฏิบัติตนในหลักคุณธรรม มีความซื่อตรง ไม่คดโกง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสีย การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อดังกล่าวถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา แล้วแต่กรณีไป

ทั้งนี้ การจดทะเบียนสมรสซ้อนจะเกี่ยวกับวินัยข้าราชการในส่วนของพฤติกรรม เกียรติของข้าราชการ ความรู้สึกของสังคม จึงขอยกตัวอย่างกรณีที่มีการจดทะเบียนสมรสซ้อนและผิดวินัย ตามแนวทางการลงโทษ ก.พ. ส่วนระดับโทษต้องพิจารณาเป็นกรณีไปโดยต้องศึกษาจากตัวอย่าง ดังนี้

๑. นาย ก. จดทะเบียนสมรสซ้อน โดยในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๓๖ ได้จดทะเบียนสมรสกับนาง จ. ณ สำนักงานทะเบียนอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร และในวันเดียวกันได้จดทะเบียนสมรสกับนาง ง. ณ สำนักงานทะเบียนอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัย

“กรณีข้าราชการจดทะเบียนสมรสซ้อนถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

ตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน

๒. นาย ข. มีความสัมพันธ์ทางชู้สาวกับหญิงสาวสองคนจนมีบุตรด้วยกันทั้งสองคน ทั้ง ๆ ที่ตนเองมีภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายอยู่แล้ว และยังได้จดทะเบียนสมรสซ้อนกับหญิงสาวคนหนึ่งโดยที่ยังไม่ได้จดทะเบียนหย่ากับภรรยาของตน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

จากตัวอย่างแนวทางการลงโทษข้างต้นจะเห็นว่า ได้วางบรรทัดฐานการลงโทษวินัย กรณีที่ข้าราชการจดทะเบียนสมรสซ้อนถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ระดับโทษคือตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนตามพฤติการณ์แห่งกรณีไป โดยกรณีตัวอย่างแรก มีความผิดวินัยกรณีเดียวคือการจดทะเบียนสมรสซ้อน จึงถูกลงโทษตัดเงินเดือน ส่วนตัวอย่างที่สอง พฤติการณ์มีความผิดวินัย ๒ กรณี กล่าวคือ จดทะเบียนสมรสซ้อน และมีความสัมพันธ์ชู้สาวกับหญิงอื่นทั้งที่ตนมีภรรยาชอบด้วยกฎหมายอยู่แล้ว จึงถูกลงโทษหนักกว่า คือลดขั้นเงินเดือน แต่อย่างไรก็ตาม การที่มีพฤติกรรมดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบอย่างกว้าง ทำให้สภาพครอบครัวของผู้อื่นแตกแยกหรือเสียชื่อเสียงอาจถูกดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงได้

ดังนั้น ในการเป็นข้าราชการจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในศีลธรรมอันดี เป็นแบบอย่างที่ดี โดยต้องรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตนเอง ให้อยู่ในแบบแผน แบบธรรมเนียมของข้าราชการ

HRJ

๒

สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. ถามตอบปัญหาวินัย, สืบค้น ๘ กันยายน ๒๕๕๙

จาก <http://www.ocse.go.th/ocsc/th/>



แก้ปัญหาด้วยแนวคิด Design Thinking

เพื่อนข้าราชการที่ได้ติดตามคอลัมน์น่านาสาระในวารสาร HRJ ฉบับที่แล้ว คงจะได้ทำความคุ้นเคยกับตัวอย่างการนำกระบวนการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในระบบราชการ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสังกัดรัฐสภา เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร ภายใต้บริบทโมเดล Thailand 4.0 กันบ้างแล้วใช่ไหมคะ คอลัมน์ข้อคิดข้อแนะในวารสารฉบับนี้ ผู้เขียนจึงขอหยิบยกประเด็นต่อเนื่อง ที่ผู้เขียนเห็นว่า มีประโยชน์มาก ๆ กับบุคลากรในทุก ๆ องค์กร โดยเฉพาะส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเรา เพื่อจะเป็นข้อคิดให้ทุกคนนำไปทดลองกับบริบทการทำงานของตัวเอง รวมทั้ง ยังสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันของทุกคนได้เช่นกัน เรื่องที่จะนำมาเล่าสู่กันฟังในวันนี้ ก็คือ การแก้ปัญหาด้วยกระบวนการที่เรียกว่า การคิดเชิงออกแบบ หรือ “Design Thinking” ทำความรู้จักกับการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

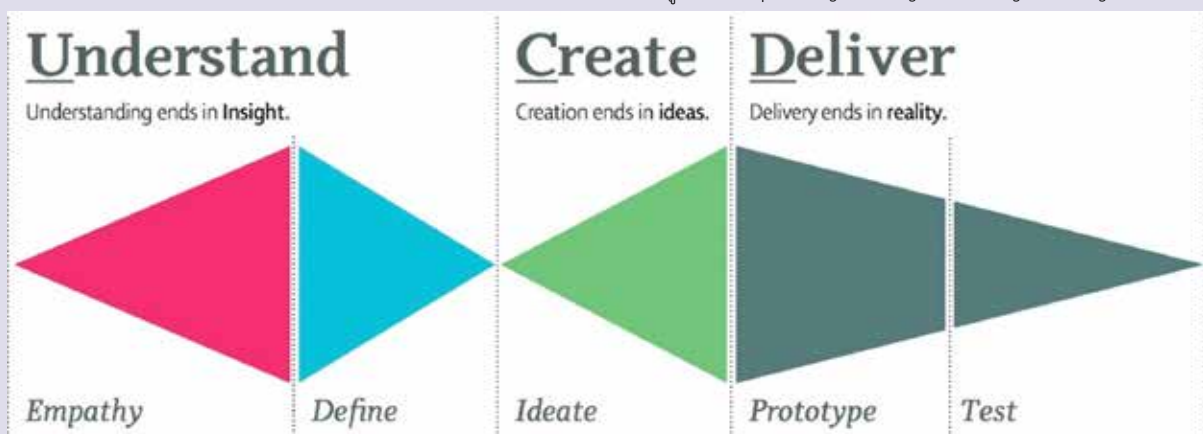
ในปัจจุบัน Design Thinking ได้มีบทบาทมากขึ้นเรื่อย ๆ ในภาคธุรกิจที่มุ่งเน้นสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบโจทย์กับผู้ใช้และผู้รับบริการได้มากที่สุด ผู้เขียน

ขอรวบรวมคำอธิบายเกี่ยวกับ Design Thinking จากบทความต่าง ๆ ที่เคยได้อ่านมา รวมถึงจากสถาบันชั้นนำของโลกอย่าง Harvard Business School และ Institute of Design Stanford University สหรัฐอเมริกา

Design Thinking ไม่ใช่แค่กระบวนการแก้ปัญหา แต่เป็นกระบวนการค้นหาปัญหาที่ต้องและทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหานั้นให้ลึกซึ้ง (Design thinking is not a process to solve a problem, but a process to find the right problem to solve (Tim Brown, CEO, IDEO) ซึ่งชื่อเต็มๆ ของกระบวนการนี้ก็คือ Human-Center Design Thinking ซึ่งก็คือ กระบวนการคิดที่เน้น “การเข้าใจมนุษย์” โดยให้กลุ่มเป้าหมายหรือคนที่เราต้องการแก้ปัญหาให้เป็นศูนย์กลาง ศึกษาพวกเขาด้วยการสังเกต เพื่อที่จะทราบว่า พวกเขาต้องการอะไร และนำมามุมมองจากพวกเขามาสร้างไอเดีย หรือความคิดใหม่ ๆ (Ideas)

การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ประกอบไปด้วย หลักขั้นตอนสำคัญ ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ที่มารูปภาพ: <http://designthinking.co.nz/design-thinking-for-execs/>



^๑ Harvard Business Review. (2017). Design Thinking. สืบค้น ๑๕ มกราคม ๒๕๖๐ จาก <https://hbr.org/2008/06/design-thinking>



ที่มาภาพ : <https://hpi.de/en/school-of-design-thinking.html>

๑. ทำความเข้าใจปัญหาให้ถูกต้อง

(Understand) คือ การเข้าไปสัมผัสกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สถานที่จริง บุคคลที่เกี่ยวข้อง และประสบการณ์จริงของพวกเขา ซึ่งพื้นฐานสำคัญของการมองปัญหาให้ทะลุ คือ การเอาใจเขา มาใส่ใจเรา (Empathy) เปิดใจ รับฟัง โดยไม่ยึดติดกับความคิดของตัวเองเพียงฝ่ายเดียว จึงจะทำให้เราตั้งคำถามที่ถูกต้อง ชัดเจนว่าจริง ๆ แล้วปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร (Define) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ปัญหาได้อย่างตรงประเด็น

๒. สร้างสรรค์แนวคิด (Create) คิดหาไอเดียหรือการต่อยอดไอเดียจากหลากหลายมุมมองของคนภายในทีมเพื่อตอบโจทย์การแก้ไขปัญหานั้น ๆ เทคนิคหนึ่งที่นักปฏิบัติตามแนวทาง Design Thinking มักจะใช้ก็คือ เมื่อคิดอะไรออก ให้เขียนลงกระดาษบันทึกที่ใช้กาแปะ (Post it) หรือแสดงความคิดเห็นออกมาให้เพื่อนร่วมทีมได้รับรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นไปด้วย

๓. พัฒนาต้นแบบ (Deliver) คือ การลงมือทำตามความคิด เปลี่ยนไอเดียดี ๆ ให้เป็นรูปเป็นร่าง ด้วยวิธีการสร้างต้นแบบ (Prototype) เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความคิด ให้ออกมาเป็นสิ่งที่จับต้องได้ ก่อนจะนำไปทดสอบ (Test) ว่าไอเดียที่เราคิดนั้นจะตอบโจทย์ของกลุ่มเป้าหมายอย่างไรที่เราเข้าใจหรือไม่อย่างไร ก่อนจะรับคำติชมหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ (Feedback) เพื่อนำไปพัฒนาต้นแบบ จนกระทั่งผู้ปฏิบัติหรือกลุ่มเป้าหมายพึงพอใจ

การใช้ความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในสถานการณ์ต่าง ๆ

จากที่ได้ทราบความหมายและหลักขั้นตอน

สำคัญไปแล้วข้างต้น ทีนี้ลองมาดูตัวอย่างการนำแนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ไปใช้กันนะค่ะ ว่าการแก้ปัญหาลักษณะไหนที่เรียกว่า เป็นการแก้ปัญหาด้วยแนวคิด Design Thinking

บทความธุรกิจพอดีค่า ในหนังสือมติชนสุดสัปดาห์ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ ปีที่ ๓๗ ฉบับที่ ๑๘๙๑ ได้ยกตัวอย่างการนำ Design Thinking ไปใช้ในภาคธุรกิจ โดยวิธีการ “เข้าถึง เข้าใจ แก้ไข” ในโครงการที่ประสบความสำเร็จมากอย่างโครงการ “แฮปปี้เจ็ต ให้ยิ้ม” ของ DTAC ที่ให้ผู้ใช้บริการยิ้มค่าโทรศัพท์หน้าได้ แลกกับการที่บริษัทจะหักค่าใช้จ่ายบางส่วนจากการเติมค่าโทรศัพท์ ในครั้งต่อไปแทน ทีมงาน DTAC ได้ความคิดนี้มีที่มาจากการสัมภาษณ์นักศึกษามหาวิทยาลัยที่ติดขัดเรื่องการจ่ายค่าโทรศัพท์ช่วงปลายเดือน และคิดแบบตลก ๆ ว่า บริษัทจะให้ยิ้มค่าโทรได้หรือเปล่า เมื่อทีมงานกลับไปปรึกษาฝ่ายต่าง ๆ ในบริษัท ก็เลยลองทำออกมาเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จนั้น แทนที่จะวิเคราะห์จากมุมมองของบริษัทเพียงอย่างเดียว การออกไปพูดคุย สสำรวจความต้องการลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ นี่เอง ทำให้บริษัทสามารถสร้างสรรค์บริการใหม่ ๆ ที่เรียกได้ว่าเป็น “นวัตกรรม” ที่ช่วยตอบโจทย์ลูกค้าได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้ แนวคิด Design Thinking ก็ไม่ควรจะจำกัดกรอบอยู่แต่ในภาคธุรกิจเพียงอย่างเดียว ภาครัฐเองก็สามารถดำเนินโครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการได้โดยยึดผู้รับบริการเป็นหัวใจสำคัญ เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด และนำไปสู่การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นได้จาก

๒ กรวิฑูม เต็มภูวภัทร. (๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙) “เข้าถึง เข้าใจ แก้ไข”. มติชนสุดสัปดาห์, หน้า ๔๑.



คำบอกเล่าของตัวแทนจากสำนักงานโครงการส่วนพระองค์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ศูนย์ฟ้าพัฒนา (อมก๋อย) ตามพระราชดำริ^๓ ที่ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ไว้ว่า ในอดีตจะเป็นหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในการคิดว่า จะพัฒนาชุมชนในเรื่องใดแล้วนำมา “ยึดเยียด” ให้ชาวบ้าน จากสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ เช่น การเลี้ยงปลา ซึ่งอาจจะ “ไม่ตอบโจทย์” ชาวบ้าน ต่อมาจึงได้ทราบว่า การเข้าใจปัญหาจากต้นตอ และบริบทของพื้นที่จาก “การฟังชาวบ้านก่อน” ต่างหาก ที่นำไปสู่การพัฒนาชาวบ้านอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาอาชีพด้วยการปลูกกาแฟภายใต้ร่มเงาของป่าไม้ เป็นต้น นอกจากนั้น การเน้นให้ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากโครงการได้มีส่วนในการช่วยคิด ช่วยทำ มีผลทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ได้เรียนรู้และเข้าใจในกิจกรรมที่ทำอยู่ตลอดจนนำไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุดได้

ผู้เขียนเองเคยมีประสบการณ์ได้ใช้ Design Thinking กับภารกิจงานของตัวเอง เมื่อตอนทำงานอาสาสมัครช่วยชาวเขาเมื่อกลางปีที่แล้ว ทีมอาสาสมัครของผู้เขียนได้ขึ้นไปในหมู่บ้านเล็ก ๆ ในอำเภอภักดีพัฒนา จังหวัดเชียงใหม่ ที่ทำธุรกิจที่ฟักโฮมสเตย์และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ซึ่งเป้าหมายหลักของกิจกรรมนี้ คือ การคิดหาแนวทางเพิ่มรายได้ให้ชุมชนชาวเขาด้วยวิธีคิดแบบ Design Thinking เน้นการส่งเสริมให้ชาวบ้านออกแบบและพัฒนาชุมชนการท่องเที่ยวของพวกเขาในแบบใหม่ ๆ วันนั้นทีมของผู้เขียนก็แจกกระดาษ Post it ให้ชาวบ้านทุกคนช่วยกันคิดว่าที่ผ่านมา ทุกคนเคยมีประสบการณ์การเป็นนักท่องเที่ยว และการรับนักท่องเที่ยวอะไรบ้าง ทั้งที่ตัวเองประทับใจและไม่ประทับใจ ถ้าทุกคนมองตัวเองเป็นนักท่องเที่ยวคนหนึ่ง กิจกรรมในชุมชนอะไรที่ตอบโจทย์เรามากที่สุด หรือนักท่องเที่ยวกลุ่มใดบ้างที่น่าจะสนใจการท่องเที่ยวแบบโฮมสเตย์ในหมู่บ้านเล็ก ๆ ของเรา สิ่งที่ทำให้ผู้เขียนต้องทึ่ง ก็คือ ชาวบ้านทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง เช่น จากประสบการณ์ที่พวกเขาเคยไปท่องเที่ยวมา เขาไม่ชอบความวุ่นวายหรือที่มีคนเยอะ จอแจ และความ

ประทับใจของนักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ที่มาที่นี่ คือ การหาความสงบ ใกล้ชิดธรรมชาติ ดังนั้น กลุ่มเป้าหมายสำคัญอีกกลุ่มของเขา น่าจะเป็นกลุ่มศิลปินหรือนักเขียนที่แสวงหาความเงียบสงบและแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งแน่นอนว่า คนนอกที่เพิ่งเข้าไปในพื้นที่ครั้งแรกอย่างพวกเราไม่มีทางตีโจทย์นี้ออกได้ การระดมสมองแบบเป็นกลุ่มยังทำให้ได้รับความเห็นหลากหลายจากคนในชุมชน ทั้งเด็ก ๆ คนสูงอายุ และแกนนำหมู่บ้านที่ได้ช่วยกันออกแบบกิจกรรมให้ศิลปินทดลองขึ้นไปพักในหมู่บ้านโฮมสเตย์เล็ก ๆ แห่งนี้ ได้ใช้เวลาผลิตผลงาน รวมถึงกลับมาเขียนรีวิวจนสุดท้ายทำให้หมู่บ้านแห่งนี้เป็นที่รู้จักในหมู่นักท่องเที่ยวในวงกว้างเพิ่มมากขึ้น ประสบการณ์นี้สอนผู้เขียนว่า Design Thinking ช่วยส่งเสริมให้คนในชุมชนเข้ามาร่วมกันคิดเชิงออกแบบเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตได้อย่างแท้จริง

สุดท้ายนี้ ประสบการณ์ทั้งจากการสร้างนวัตกรรมทางธุรกิจ ภาครัฐและภาคสังคม ที่ผู้เขียนได้ยกมานั้นล้วนมีจุดร่วมอยู่ที่การออกไปหากลุ่มเป้าหมายของเราเริ่มต้นเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันใหม่ โดยให้พวกเขาเป็นศูนย์กลาง ที่ผ่านมาในการแก้ปัญหาของเพื่อน ๆ พี่ ๆ ชาวรัฐสภา หลายคนอาจมองว่า ปัญหาที่เราเผชิญอยู่นั้น ช่างซับซ้อนเหลือเกินหากไม่ลองลงไปทำความเข้าใจปัญหา หรือมองข้ามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่เรากำลังช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด เราอาจจะคิดหาทางออกของปัญหาได้อย่างไม่ถูกต้อง แท้จริงแล้ว Design Thinking ไม่ใช่เพียงแค่กระบวนการแก้ปัญหาโดยการเข้าถึงแก่นแท้ของปัญหา แต่ยังช่วยสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ เช่น การออกแบบโครงการต่าง ๆ หรือการประยุกต์เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรได้ ผู้เขียนจึงหวังว่า ทุกคนจะนำ Design Thinking ไปลองปรับใช้กัน ทั้งในบริบทของการทำงานและในชีวิตประจำวันได้ค่ะ

HRJ

^๓ สร้างนักพัฒนาตามตำราแม่ฟ้าหลวง. คมชัดลึกไลฟ์สไตล์ : ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗. สืบค้น ๑๕ มกราคม ๒๕๖๐ จาก <http://www.komchadluek.net/news/lifestyle/190886>.

“การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐”

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือคำที่เราคุ้นเคย “PMS” (Performance Management System) เสร็จสิ้นลงในแต่ละรอบการประเมิน ผู้เขียนเชื่อว่าส่วนใหญ่เราจะนึกถึง การเลื่อนเงินเดือนเป็นสิ่งแรก บทความนี้ผู้เขียนจึงขอนำเสนอเรื่องที่เราควรให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ นั่นคือ “โอกาสในการพัฒนาตนเอง หรือคำเรียกที่คุ้นเคยอีกหนึ่งคำว่า แผนพัฒนารายบุคคล หรือ IDP (Individual Development Plan)” ซึ่งเป็นช่องทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อเป็นทุนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่ที่มองว่า “บุคลากร คือ ทุนมนุษย์ (Human Capital)” หมายถึง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาหรือเพิ่มพูนให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นด้วย”

เพื่อน ๆ ชาวสภาทราบหรือไม่คะว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเราก็ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สอดคล้องกับระดับตำแหน่งตามที่องค์กรคาดหวัง โดยคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งกำหนดให้ “ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

และต่อเนื่อง อย่างน้อย ๑๐ วันต่อคนต่อปี โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การประชุมสัมมนา การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ”^๑

ผู้เขียนเชื่อว่าหน่วยงานผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการ คงกำลังมุ่งมั่นในการกำหนดแนวทาง แผนงาน และวิธีการที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามนโยบายดังกล่าว ผู้เขียนจึงขอนำเสนอแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะเป็นประโยชน์และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาข้างต้น รวมทั้งได้มีหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนหลายแห่งได้นำมาเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กร เนื่องจากเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรประกอบที่เหมาะสม ได้แก่ “การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐”

แผนพัฒนารายบุคคล หรือ IDP (Individual Development Plan) หมายถึง โอกาสที่บุคลากรจะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่งตามที่องค์กรคาดหวัง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

^๑ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา, หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ ๓๔/๒๕๕๘ (ว ๑๖) ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘



การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หรือ IDP แบ่งออกเป็น ๖ ขั้นตอน^๒

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดเกณฑ์ที่คาดหวัง

ขั้นตอนแรกเริ่มต้นด้วยการกำหนดเกณฑ์ที่คาดหวัง โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการกำหนด “เกณฑ์ที่คาดหวัง” ได้แก่ “มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ” ตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งเป็นการกำหนดระดับและรายละเอียดของเกณฑ์ ๓ ประเภท ประกอบด้วย ๑) ความรู้ความสามารถ ๒) ทักษะ และ ๓) สมรรถนะ ที่เป็นไปตามประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ขั้นตอนที่ ๒ การประเมินรายบุคคล

ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการประเมินรายบุคคล โดยส่วนราชการต้องมีการประเมินระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการตามมาตรฐานฯ ที่กล่าวถึงในขั้นตอนที่ ๑ ซึ่งผลการประเมินจะแบ่งเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑) อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง (สิ่งที่ควรปรับปรุง) : ผลการประเมินในประเภทนี้จะต้องนำมาพัฒนาเป็นลำดับแรก เพื่อพัฒนาให้ถึงระดับมาตรฐานที่ส่วนราชการกำหนด

๒) อยู่ในระดับเดียวกับเกณฑ์ที่คาดหวัง (มาตรฐาน) : ผลการประเมินในประเภทนี้จะนำมาพัฒนาเป็นลำดับที่ ๒ เพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงยิ่งขึ้น

๓) อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง (จุดแข็ง) : ผลการประเมินในประเภทนี้จะนำมาพัฒนาเป็นลำดับที่ ๓ เพื่อพัฒนาให้เป็นจุดแข็งยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดเครื่องมือการ

พัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๓ เป็นการกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเป็นหัวใจสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยในบทความนี้จะขอเสนอแนวคิดที่เป็นส่วนในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ คือ “แนวคิดการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐”^๓

“แนวคิดการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐”

- เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่มีต้นกำเนิดมาจากการวิจัยเชิงประจักษ์และการสังเกตการณ์ของนักวิชาการ ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๖๐ โดย Morgan McCall และทีมงาน ณ Center for Creative Leadership (CCL) สหรัฐอเมริกา

- เป็นรูปแบบที่ต้องปรับใช้ในองค์กรแบบองค์รวม (Learning Architecture) หมายถึง การผสมผสานวิธีการพัฒนาทั้งการฝึกอบรม (Classroom Training) และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง ในสถานที่ทำงาน (Workplace Learning) ในสัดส่วนที่เหมาะสม คือ ๗๐:๒๐:๑๐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

^๒ อารณ ภูวพิพันธุ์, การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน ๗๐:๒๐:๑๐ Learning Model, กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๙.

^๓ อารณ ภูวพิพันธุ์, การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน ๗๐:๒๐:๑๐ Learning Model, กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๙.



70%

Learn by Experience

สัดส่วน การเรียนรู้	ลักษณะ การเรียนรู้	เครื่องมือการพัฒนา (Development Tools)	
		วิธีการ	คุณลักษณะที่สำคัญ
๗๐%	Learn by Experience	เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน	
		- เน้นการทำงานในสถานที่จริง (Workplace Learning) และได้ปฏิบัติจริง	
		- ผู้เรียนรู้เกิดการรับรู้อย่างรวดเร็วจากการลงมือปฏิบัติ	
		๑) การติดตามแม่แบบ (Job Shadow)	- เลือกบุคคลที่เป็น Role Model ในเรื่องที่ต้องการติดตาม
		๒) การมอบหมายงานพิเศษ (Job Assignment)	- เน้นงานเพิ่มพิเศษนอกเหนือจาก Job Description - แบ่งเป็น Job Enlargement (เพิ่มปริมาณงาน) และ Job Enlargement (เพิ่มคุณค่างาน)
		๓) การมอบหมายโครงการพิเศษ (Project Assignment)	- เน้นมอบหมายโครงการพิเศษที่ไม่ใช่โครงการประจำ
		๔) การหมุนเวียนงาน (job Rotation)	- เน้นการเปลี่ยนลักษณะงาน เพื่อพัฒนาทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skills)
		๕) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)	- เน้นการเลือกองค์กรที่เป็น Best-Practice ในเรื่องี่ดูงาน
		๖) การปฏิบัติงานจริง (On the Job Learning)	- เน้นการทำงานจริง ในสถานที่ทำงานจริง
		๗) การทำกิจกรรมกลุ่ม (Group Activity)	- เน้นการเรียนรู้จากการทำกิจกรรมกลุ่มที่ได้รับมอบหมาย



20% Learn by Exchange

สัดส่วน การเรียนรู้	ลักษณะ การเรียนรู้	เครื่องมือการพัฒนา (Development Tools)	
		วิธีการ	คุณลักษณะที่สำคัญ
๒๐%	Learn by (Exchange)	เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสถานที่ทำงาน - เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการสนทนา การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน - อาศัยพื้นฐานการมีสายสัมพันธ์ที่ระหว่างคู่สนทนา	
		๑) การสอนงาน (Coaching)	- แบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ (๑) Instruct (การอธิบาย) : เน้นพัฒนาความรู้และทักษะ (๒) Inquire (การถามแบบปลายเปิด โดยเน้นทางบวก) : เน้นพัฒนาทัศนคติ
		๒) การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring)	- เน้นจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก รับฟังปัญหา ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ
		๓) การประชุม (Meeting)	- เน้นการเรียนรู้จากการพูดคุย เสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน
		๔) การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)	- เน้นการพูดคุย สื่อสาร ๒ ทาง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น



10% Learn by Education

สัดส่วน การเรียนรู้	ลักษณะ การเรียนรู้	เครื่องมือการพัฒนา (Development Tools)	
		วิธีการ	คุณลักษณะที่สำคัญ
๑๐%	Learn by (Education)	เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ที่มีรูปแบบเฉพาะเจาะจง และเป็นทางการ - มีการกำหนดเนื้อหาหลักสูตรและระยะเวลาไว้ชัดเจน - อาศัยการเรียนรู้ทั้งการฝึกอบรม และการเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ	
		๑) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)	- เน้นการเรียนรู้ผ่านสื่อที่เป็นรูปธรรม เช่น หนังสือ e-Learning หรือ CD เป็นต้น
		๒) การฝึกอบรม (Classroom Training)	- เน้นการกำหนดเนื้อหาหลักสูตร รูปแบบ และระยะเวลาที่ชัดเจน - แบ่งเป็นการฝึกอบรมภายในและภายนอกหน่วยงาน

จากเครื่องมือการพัฒนาที่กล่าวถึงข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม (Classroom Training) เป็นเพียงวิธีการหนึ่งในการพัฒนาแบบ ๑๐% เท่านั้น และนอกจากนั้นจะเป็นการกล่าวถึง การพัฒนาด้วยวิธีการที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non-Classroom Training) ทั้งสิ้น

ขั้นตอนที่ ๔ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

ขั้นตอนที่ ๔ เป็นการกำหนดเรื่องที่จะพัฒนา พร้อมทั้งกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะพัฒนา

๑) กำหนดเรื่องที่จะพัฒนา โดยพิจารณาจากผลการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ จากขั้นตอนที่ ๒ ซึ่งควรกำหนดเรื่องที่จะพัฒนาปีละไม่เกิน ๓ เรื่อง



๒) กำหนดเครื่องมือการพัฒนา โดย ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดจำนวนวันที่ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วันต่อคนต่อปี ประกอบด้วย การฝึกอบรมอย่างน้อย ๒ วัน และวิธีการที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมอย่างน้อย ๘ วัน ซึ่งอาจจะกำหนดวิธีการพัฒนามากกว่า ๑ เครื่องมือก็ได้

ขั้นตอนที่ ๕ การดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ ๕ เป็นการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนดไว้ด้วยเครื่องมือการพัฒนา และภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งบุคคลที่มีส่วนสำคัญมากในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) ผู้รับการพัฒนา : เต็มใจพัฒนา และ

ยอมรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

๒) ผู้บังคับบัญชา : ตรวจสอบติดตามผล กระตุ้นเตือน และยอมรับว่าบุคลากรคือสินทรัพย์ที่มีคุณค่า

ขั้นตอนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล การพัฒนา

ขั้นตอนสุดท้าย เป็นการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนดไว้ว่าสามารถดำเนินการได้สำเร็จหรือไม่ อย่างไร ซึ่งควรมีการบันทึกรายละเอียดโดยสรุปไว้เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาต่อไป

ผู้เขียนขอยกตัวอย่างการกำหนดเครื่องมือการพัฒนาในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล สำหรับพัฒนาข้าราชการตำแหน่ง “นักทรัพยากรบุคคล” ซึ่งรับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

สิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนา (ความรู้ หรือทักษะ หรือสมรรถนะ)	ระยะเวลา การพัฒนา (เริ่มต้น - สิ้นสุด)	เครื่องมือวิธีการพัฒนา (Development Tools)	
		1. การฝึกอบรม (Classroom Training)	2. การพัฒนาด้วยวิธีอื่น (Non-Classroom Training)
๑. ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ม.ค. - มี.ค. ๖๐	หลักสูตร “การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามแนวทางการเรียนรู้แบบ ๓๐:๒๐:๑๐” (๒ วัน)	๑) การเรียนรู้ด้วยตนเอง : ศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยอ่านหนังสือ และศึกษาจากสื่อการเรียนรู้ต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต (๕ วัน) ๒) การปฏิบัติงานจริง : ปฏิบัติงานในเรื่อง การกำหนดแนวทางและวิธีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้แก่ข้าราชการสำนักงาน (๕ วัน)
๒. สมรรถนะ : บริการที่ดี	เม.ย. - พ.ค. ๖๐	หลักสูตร “ศิลปะการให้บริการ” (๒ วัน)	๑) การคิดตามแม่แบบ : ติดตามผู้บังคับบัญชากลุ่มงานฯ ในการจัดคลินิกให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (๓ วัน) ๒) การสอนงาน : สอนงานโดยผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานฯ เกี่ยวกับแนวทางและเทคนิคในการตอบข้อซักถาม การให้คำปรึกษากับผู้รับบริการ (๑ วัน)

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นคงจะทำให้ผู้อ่านได้เห็นถึงแนวทางการเลือกใช้เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะนำไปกำหนดไว้ใน “แผนพัฒนารายบุคคล หรือ IDP (Individual Development Plan)” เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาคือกลุ่มบุคคลที่เป็นปัจจัยหลักในงานด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งควรให้ความสำคัญในบทบาทการเป็นผู้ผลักดัน ขับเคลื่อน ให้คำปรึกษา กำกับดูแล และติดตามผลการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อเป็นการสนับสนุนระบบการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญด้วยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้ประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ในที่สุด

KPI ใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

นางสาวพรธีรา ไสยธนากร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เห็นชอบให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัด นำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้จัดทำกรอบตัวชี้วัด โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และส่วนราชการได้วางจ้างสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (หน่วยบริการพิเศษในสังกัดสำนักงาน ก.พ.ร.) เป็นผู้ประเมินผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกรอบตัวชี้วัดฯ อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดใหม่ที่ไม่เคยได้ดำเนินการในปีงบประมาณก่อนเป็นตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPI) จำนวน ๖ ตัวชี้วัด ครอบคลุมบริบทด้านการพัฒนาองค์กรให้เป็น Digital Parliament ด้านประชาคมอาเซียน และด้านการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร ตัวชี้วัดใหม่เหล่านี้มีความน่าสนใจและถือเป็นความท้าทายที่สำคัญขององค์กร เนื่องจากโครงการตามตัวชี้วัดเหล่านี้จะนำพาส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปสู่การเป็น SMART Parliament นั่นคือเป็นองค์กรที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม ได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาคอาเซียน และเวทีโลก โดยตัวชี้วัดใหม่ทั้ง ๖ ตัวชี้วัด มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนา Digital Parliament ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนา

ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑) ที่กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม) เสนอ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงต้องดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของส่วนราชการให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ และมติคณะรัฐมนตรี โดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งรัฐบาลมีเป้าประสงค์ในการให้ภาครัฐบูรณาการข้อมูลผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลกลาง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และยกระดับศักยภาพบุคลากรภาครัฐให้รู้เท่าทันและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพ (ICT Literacy)

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงกำหนดแผนร่วมกันที่จะจัดทำแผนพัฒนา**รัฐบาลดิจิทัล (Digital Parliament)** ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาต่อไป โดยมีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็น Smart Parliament ที่สมบูรณ์ในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มอบหมายสำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและศูนย์ประสานงานประชาคมอาเซียนของสำนักงาน



เลขาธิการวุฒิสภา ให้บูรณาการแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของศูนย์อำนวยการเตรียมความพร้อมประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยการพัฒนาศักยภาพให้สามารถบริหารจัดการฐานข้อมูลองค์ความรู้ของประชาคมอาเซียน ตลอดจนด้านกฎหมายและวิชาการ และมีการบริหารเครือข่ายฐานข้อมูลร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ

ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การสร้างเสริมจริยธรรมในองค์กร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดหลักสูตร “การสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน : สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน” เพื่อเป็นโครงการนำร่องการขับเคลื่อนคุณธรรมของข้าราชการรัฐสภา ที่มีการขยายผลไปถึงบุคลากรทุกคนในกลุ่มงาน อันจะเป็นแบบอย่างอันดีงามของหน่วยงานของรัฐสภาให้กับภาคส่วนอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมสร้างกลไกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเป็นข้าราชการที่ดี แสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม

ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่ผ่านมาทั้งสองส่วนราชการได้มีการพัฒนาศักยภาพและปรับปรุงโครงสร้างสำนักด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับปริมาณงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยวางแผนกรอบอัตรากำลังคนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เพียงพอและเหมาะสม มีการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรตามสมรรถนะในการเป็นมืออาชีพ (Professional Competency) แต่เนื่องจากมีการพัฒนาระบบงานใหม่ ๆ และมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย ก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ส่วนราชการจึงยังประสบปัญหาด้านการพัฒนาระบบงานที่ไม่ทันต่อความต้องการใช้งาน และปัญหาการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายที่มีความแตกต่าง

กันในด้านอายุ การศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ ๙ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้มีความรู้ทักษะ ที่สูงขึ้นในด้านกฎหมายสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร) สำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดจัดหลักสูตรการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ สมรรถนะแก่บุคลากรในด้านกฎหมายสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ เทคนิคเฉพาะทางด้านกฎหมายระหว่างประเทศให้แก่ข้าราชการรัฐสภา ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสนธิสัญญา สามารถวิเคราะห์และตีความสนธิสัญญา โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนข้อมูลทางวิชาการแก่สมาชิกรัฐสภา

ตัวชี้วัดที่ ๙ ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพให้มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกับประเทศสมาชิกอาเซียน (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษา ๓ ภาษา ได้แก่ ๑) หลักสูตร “ภาษาอังกฤษแบบเข้มข้นเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ (Intensive English Language Course for Supporting Legislative Work)” เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ภาษาอังกฤษของบุคลากรให้มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในระดับสูงขึ้น มีทักษะการพูดในที่สาธารณะ และทักษะการนำเสนอ (Public Speaking and Presentation Skills) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความมั่นใจในการสื่อสาร ๒) หลักสูตร “ภาษาอินโดนีเซีย” และ ๓) หลักสูตร “ภาษาเวียดนาม” ซึ่งในหลักสูตรที่ ๒ และ ๓ จะเป็นเนื้อหาในระดับต้นเกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความ



รับรู้เกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียนเพิ่มมากขึ้น

จากที่ยกมาจะเห็นได้ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสร้างความตื่นตัวในเรื่องของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้ ยังได้เพิ่มตัวชี้วัดในเรื่องของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นเรื่องที่ ก.ร., อ.ก.ร. และผู้บริหารองค์กรของทั้งสองส่วนราชการให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากคุณธรรม

จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นคุณสมบัติที่จะส่งผลถึงคุณภาพของบุคลากร คุณภาพของงาน และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรโดยตรง

ทั้งนี้ ตัวชี้วัดอื่นที่ไม่ได้มีการกล่าวถึงในคอลัมน์นี้ เป็นตัวชี้วัดที่เป็นงานประจำ งานตามภารกิจ หรือตัวชี้วัดที่ได้ดำเนินการต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา ซึ่งถือว่ามีความสำคัญในการขับเคลื่อน รวมทั้งการพัฒนาองค์กรและบุคลากรไม่น้อยไปกว่ากัน ซึ่งตัวชี้วัดในด้านต่างๆ เหล่านี้ จะสามารถดำเนินการให้สำเร็จ เกิดผลสัมฤทธิ์ตลอดปีงบประมาณได้ก็ด้วยความร่วมมือและทุ่มเทของบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา

HRJ

ถามมาตอบไป

นางสาวศพาณี ทศิธร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คอลัมน์ถามมา ตอบไป ฉบับนี้ มีคำถามจากน้องข้าราชการถามถึงปัญหาการศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งเป็นคำถามที่น่าสนใจ และเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวเรามาก ๆ บางครั้งบางคนอาจมองข้ามความสำคัญไปเลยทีเดียว แต่ที่จริงแล้วการลาเป็นเรื่องสำคัญและอาจส่งผลกระทบต่อตนเอง และต่อองค์กรอย่างเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนเงินเดือน การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ และการขาดกำลังคนในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน



“ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการยังไม่ครบ 1 ปี จะสามารถลาไปศึกษาต่อในประเทศได้หรือไม่ครับ?”

คำตอบ

ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ข้อ ๕ (๑) กำหนดคุณสมบัติกรณีที่ข้าราชการจะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศต้องเป็นผู้ที่พ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว

ซึ่งตาม กฎ ก.ร.ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๒ กำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นระยะเวลา ๖ เดือนนับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง และอาจมีการขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อีกไม่เกิน ๓ เดือน

ดังนั้น ข้าราชการที่จะมีคุณสมบัติเข้ารับการพิจารณาเพื่อไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องเป็นผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยไม่ได้จำกัดระยะเวลาว่าต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๑ ปี ถึงจะสามารถลาไปศึกษาต่อในประเทศได้อย่างง่ายดาย



“การที่ส่วนราชการสั่งให้ข้าราชการไปเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ ในประเทศ ข้าราชการผู้นั้นจะสามารถ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ได้หรือไม่ครับ?”

คำตอบ

สิทธิได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๘ ซึ่งกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ๖ เดือนไว้โดยในกรณีครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ในประเทศ หรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน ถ้าหากข้าราชการผู้ใดมีความประสงค์ (โดยมิใช่กรณีที่ทางราชการส่งไปและมีโครงการของทางราชการ) และได้รับอนุญาตให้ไปฝึกอบรมจะต้องอยู่ในเงื่อนไขการมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน กล่าวคือ ในรอบการประเมินนั้นจะต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๔ เดือน นั่นเอง

แต่สำหรับกรณีที่ข้าราชการได้รับคำสั่งให้ไปฝึกอบรม จะถือเป็นการให้ข้าราชการเดินทางไปราชการตามระเบียบของทางราชการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ และเมื่อถือว่าเป็นการไปราชการ ข้าราชการผู้นั้นจึงมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเช่นเดียวกับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการปกติ และไม่ถูกจำกัดด้วยเงื่อนไขระยะเวลาตาม กฎ ก.ร. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนแต่อย่างใด



“ข้าราชการลาศึกษาต่อ ทำไมจึงไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีเพราะการไปศึกษาก็ต้องเรียนหนัก และเครียดเหมือนกับการปฏิบัติงานเช่นกันนะ?”

คำตอบ

การไปศึกษาเพิ่มเติมถึงแม้จะเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างหนึ่ง แต่ก็ไม่ใช่ว่าการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เกณฑ์เข้ารับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจึงเป็นไปตาม กฎ ก.ร.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๘ (๓) ที่กำหนดว่า “ในครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ หรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน” ดังนั้น ข้าราชการที่ขอลาศึกษาจึงไม่มีสิทธิในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

แต่ในกรณีที่ส่วนราชการสั่งหรือมอบหมายให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ให้ถือเสมือนว่าข้าราชการที่ไปศึกษาในหลักสูตรนั้น ๆ ไปปฏิบัติราชการ ซึ่งอาจจะนำผลงานจากการศึกษามาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้ โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ข้อ ๔ (๓)



“และสำหรับคำถามข้อสุดท้าย “ส่วนราชการส่งข้าราชการไปฝึกอบรมในประเทศ และถ้าข้าราชการมีความประสงค์จะต้องยื่นหลักฐานอะไรบ้าง?” ”

คำตอบ

ถ้าส่วนราชการให้ข้าราชการไปฝึกอบรม และหากข้าราชการมีความประสงค์ที่จะไปฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าว ต้องยื่นหลักฐาน ดังนี้

- (๑) หลักสูตรหรือแนวทางการฝึกอบรมของสถาบันที่ประสงค์จะไปฝึกอบรม
 - (๒) บันทึกแสดงเหตุผล ความจำเป็น และความต้องการของทางราชการที่จะต้องให้ข้าราชการผู้นั้นไปฝึกอบรม
- ซึ่งการให้ข้าราชการไปฝึกอบรม ส่วนราชการต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้
- (๑) หลักสูตรหรือแนวทางการฝึกอบรมที่จะให้ข้าราชการไปฝึกอบรมจะต้องเป็นประโยชน์กับงานหรือตำแหน่งของข้าราชการที่ดำรงอยู่ และต้องเป็นการไปฝึกอบรมในสถาบันหรือหน่วยงานที่มีผู้มีอำนาจอนุมัติให้ความเห็นชอบ
 - (๒) ต้องเป็นการไปฝึกอบรมในสถาบันหรือหน่วยงานที่มีผู้มีอำนาจอนุมัติให้ความเห็นชอบ
 - (๓) ข้าราชการที่จะไปฝึกอบรมต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่หลักสูตรฝึกอบรมนั้น ๆ

ท้ายนี้ ทีมงานวารสาร HR ขอขอบคุณสำหรับทุกข้อคำถาม พี่ก็หวังว่าจะช่วยให้น้อง ๆ เข้าใจเรื่องต่าง ๆ ได้มากยิ่งขึ้น และขออภัยว่าการลาทุกประเภทไม่ว่าลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน ลาศึกษา ลาฝึกอบรม ฯลฯ ถึงแม้ว่าจะเป็นสิทธิ...แต่ต้องพ่วงไปกับบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ

หากน้อง ๆ มีปัญหาด้าน HR อย่าลืมวารสาร HR ของพวกเราชาวสภา โดยพวกพี่ได้เปิดช่องทางรับข้อปัญหา และข้อสงสัย ทางช่องทางเดิมที่ email : hrj.parliament@gmail.com หรือเบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒





ประมวลภาพ HR



นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เข้าร่วมพิธีถวายพระพรชัยมงคล พร้อมกล่าววาทะศิวาทแด่สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร เนื่องในสุภาวระอันเป็นมิ่งมงคล ในโอกาสขึ้นปีใหม่พุทธศักราช ๒๕๖๐ พร้อมกันนี้ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรยังได้เปิดนิทรรศการเพื่อแสดงความอาลัยและรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๐ ณ บริเวณห้องโถงอาคารรัฐสภา ๑



ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรลงคะแนนเลือกกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๐ ณ บริเวณห้องโถง อาคารรัฐสภา ๑ โดยผู้ได้รับเลือกเป็นกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา คือ นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์ ได้คะแนน ๗๗๙ คะแนน และนางบุญพา เผ่าสำราญ ได้คะแนน ๕๕๗ คะแนน



สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดโครงการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลของ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สายงาน
นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาบุคลากร ระหว่างวันที่
๒ - ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถนนประดิพัทธ์



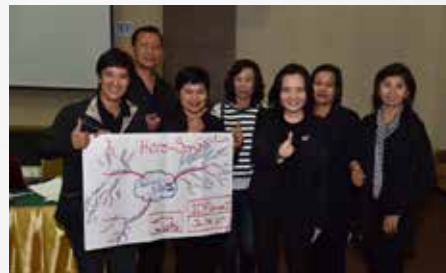
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจัดโครงการพัฒนาข้าราชการ
 รัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ กิจกรรมที่ ๓ การอบรมสัมมนา
 ร่วมกัน เรื่อง การเป็นข้าราชการที่ดีให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่บรรจุใหม่ ระหว่างวันที่ ๓๑ มกราคม - วันที่
 ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ ห้องฝึกอบรม ๒๐๑ ชั้น ๒ อาคารทิปโก้ และดูงานในวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
 ณ โครงการบางกระเจ้าเฉลิมพระเกียรติ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ



นางวรรัตน์ อติแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา พร้อมคณะผู้บริหาร และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมโครงการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ตามประเพณีจารีตธรรมเนียมข้าราชการรัฐสภา กิจกรรมทำบุญตักบาตรน้อมเกล้าน้อมกระหม่อมถวายพระราชกุศล และถวายพระพรชัยมงคลสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ ณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ชั้น ๑ อาคารสุขประพฤติ



ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธาน
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ร่วมกับสมาชิกสภาขับเคลื่อน
การปฏิรูปประเทศ คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ พร้อมด้วย
ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่
สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และข้าราชการ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปฏิบัติหน้าที่
สำนักงานเลขาธิการสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
เข้าร่วมพิธีบำเพ็ญกุศลสวดมวาร (๑๐๐ วัน) ทำบุญตักบาตร
พระสงฆ์ ๘๙ รูป น้อมเกล้าน้อมกระหม่อมถวายพระราชกุศล
พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เมื่อ
วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๐ ณ บริเวณรัฐสภา



นางวรากรณ์ อติแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา พร้อมคณะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน เข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) กิจกรรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development Tools) โดยมี ดร.อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นวิทยากร และจัดการฝึกอบรม ๒ รุ่น คือ รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมธารามันตราชะอำ รีสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี และรุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ มกราคม ๒๕๖๐ ณ ธนรัฐชิบาบุรี เลค รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดเพชรบุรี



นางวรรัตน์ อติแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา ได้อนุมัติให้ข้าราชการซึ่งเป็นทีมงานการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมโครงการพัฒนาองค์ความรู้และระบบการเรียนรู้ กิจกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานการจัดการความรู้ (KM Team) โดยมี รศ.ดร.สมบรูณ์ ศิริสรธรธีรญ และคณะอาจารย์สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้และเทคนิคในการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ (Routine to Research) ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุม ๒๓๐๒ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประเพณี สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



นางสาวนภาพรณ ใจสัจจะ รองเลขาธิการวุฒิสภา นำคณะข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมกิจกรรม “ต้นกล้าความดี ทำดีถวายพ่อหลวง” เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ ศูนย์ศึกษาธรรมชาติ กองทัพบก (บางปู) จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีพันเอก ชัยฤทธิ์ แก้วสอาด รองผู้อำนวยการกอง กองสถานพักผ่อน กรมพลานุการทหารบก ให้การต้อนรับ และผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับฟังการบรรยายเรื่อง การปลูกป่าและการดูแลรักษาพื้นที่ป่าชายเลน โดย ดร.ตรีรัช ภูคชสารศิลป์ ผู้อำนวยการมูลนิธิสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ประเทศไทย) และร่วมปลูกป่าชายเลน ปล่อยปูทะเลสู่ธรรมชาติ



นางวรารัตน์ อติแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา ได้อนุมัติให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรม กิจกรรมพัฒนาเครือข่ายคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา : การบรรยายหัวข้อ “ร่วมใจสร้างองค์กรแห่งคุณธรรม ๙ ตามรอยพ่อ สานต่อพระราชปณิธาน” โดยมี อาจารย์ศุภณันท์ ทวีโชค เป็นวิทยากรให้ความรู้ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุม ๒๓๐๒ อาคารสุขประพฤติ และการศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงบ้านหนองขาว จังหวัดกาญจนบุรี พร้อมด้วยการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ณ ฟังหวาน รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดกาญจนบุรี ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๔ มกราคม ๒๕๖๐



นางวรารัตน์ อดิแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา พร้อมด้วยผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กร หลักสูตร “เสริมสร้างทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กร” โดยได้รับเกียรติจาก ผศ.ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ และอาจารย์สุพัฒน์ สังข์สายศิริกุล จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มาเป็นวิทยากรบรรยาย เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุม ๒๗๐๒ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ



วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ออกแบบ : กลุ่มงานบรรณาธิการและเทคโนโลยีจัดการพิมพ์

พิมพ์ที่ : สำนักการพิมพ์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร