



บทสัมภาษณ์พิเศษ

เรื่องเด่นในฉบับ

นายปรีชา วัชรารักษ์
สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
อดีตรักษาการ ก.พ.

- คิดบวก ชีวิตบวก
- ความผูกพันต่อองค์กร



พระบรมราชโองการ
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๕๙



การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการ มีผลเกี่ยวเนื่อง
ถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชนทุกคน.
ข้าราชการทุกฝ่ายทุกระดับ จึงต้องระมัดระวังการปฏิบัติทุกอย่าง
ให้สมควรและถูกต้องด้วยหลักวิชา เหตุผล ความชอบธรรม.
ข้อสำคัญ เมื่อจะทำการใด ต้องคิดให้ดี โดยคำนึงถึง
ผลที่จะเกิดขึ้น ให้รอบคอบและรอบด้าน เพื่อให้งานที่ทำบังเกิดผลดี
ที่เป็นประโยชน์แท้แต่อย่างเดียว.



อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศิริราช
วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙



HRJ วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ เดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๕๙

วารสาร HR เพื่อชาวรัฐสภา

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์
(ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวกัลยรัชต์ ขาวสำอางค์
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
นายมาณิช อินทนิม

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.

ว่าที่เรือดรี ยุทธนา สำเภาเงิน

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นายพีระพจน์ รัตนมาลี

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นางภาณุมาศ วราหะไพฑูรย์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญญา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

กองบรรณาธิการ

นายบรรหาร กำลา

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิมปพยอม

นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายพิศิษฐ์ รัตนวงศ์

นางสาวอรุณา อิศรพันธุ์

นายวินัย แยมวงษ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายภีร์ภักดิ์ ดิษฐากรณ์

นางสาวทศพาณี ทศิธร

นายรัตนะ โพธิสุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นางสาวกรกช จันทร์ธีรสกุล

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๐, ๓๑๘๘

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

สำนักบริหารกลาง

โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๓

สำนักพัฒนาบุคลากร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๒๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖

ที่ปรึกษา

นางสายทิพย์ เซาวลิตถวิล

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางวรารัตน์ อติแพทย์

เลขาธิการวุฒิสภา

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานุกโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

ข่าวเด่นประเด็น HR

: การสัมมนาเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)
: การส่งเสริม สนับสนุน การประเมินด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๔

โต๊ะรับแขก

: บทสัมภาษณ์พิเศษ นายปรีชา วัชรภักย์ สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
อดีตเลขาธิการ ก.พ

๘

กฎ กติกาที่ควรรู้

: การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกับความผิดวินัย

๑๖

หากรู้สึกรังเกียจ ความผิดไม่เกิด

: อย่าเอาเงินราชการไปใช้ส่วนตัว เพราะเป็นความผิดทางวินัย

๒๐

ข้อคิด ข้อแนะ

: คิดบวก ชีวิตบวก

๒๒

นานาชาติ

: ความผูกพันต่อองค์กร.....ใครผูกพันใคร?

๒๕

ถามมา ตอบไป

: ทำไมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เราต้องประเมินสมรรถนะด้วย...?

๒๙

ประมวลภาพ HR

๓๑

บท บรรณาธิการ



ทีมบรรณาธิการขอเชิญชวนข้าราชการและบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้อนรับพระบรมราชาบาทเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๕๙ เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง สมบูรณ์ เกิดผลสำเร็จและเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน

ก่อนเข้าสู่เนื้อหาของวารสาร HR ฉบับนี้ มีเรื่องน่ายินดีที่จะแจ้งให้ทราบว่า เนื่องจากช่วงต้นปีที่ผ่านมา ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความเห็นร่วมกันว่า ควรให้วารสาร HR เป็นสื่อกลางในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ข้าราชการและบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงปรับปรุงคณะผู้จัดทำวารสาร HR เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๕๙ ให้ประกอบด้วยผู้รับผิดชอบงานด้าน HR ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทำให้วารสาร HR ฉบับที่ ๑ นี้ ออกล่าช้ากว่ากำหนดเดิม แต่ก็คงไม่ทำให้ผู้อ่านผิดหวัง เพราะการจัดทำวารสาร HR ตั้งแต่ฉบับนี้เป็นต้นไปเกิดจากความ **“ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ”** ของฝ่าย HR จากทั้งสองส่วนราชการ ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะสามารถสื่อสารเรื่องที่เป็นประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น โดยผ่านช่องทางทั้งที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านทางเว็บไซต์ของส่วนราชการ ดังนั้น เมื่อผู้อ่านวารสาร HR ฉบับนี้แล้ว มีข้อเสนอแนะ ทิชม หรือมีบทความที่เป็นประโยชน์ต้องการเผยแพร่ สามารถส่งมาที่กองบรรณาธิการ หรือหน่วยงานด้าน HR ของส่วนราชการของท่าน คณะผู้จัดทำจะนำความเห็นของทุกท่านมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงการจัดทำวารสาร HR ให้ตรงกับความต้องการและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้นในฉบับต่อ ๆ ไป

เมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา ได้มีการจัดโครงการสัมมนาเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๐) โดยมี ก.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเข้าร่วมสัมมนา คอลัมน์ **“ข่าวเด่นประเด็น HR”** จึงขอนำเสนอสรุปผลการสัมมนาซึ่งมีประเด็นสำคัญหลายเรื่องที่คุณท่านไม่ควรพลาด ต่อด้วยเรื่องที่ ก.ร. เห็นชอบแผนการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และจะได้นำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ จึงหวังว่าผลการดำเนินการตามแผนดังกล่าว จะสะท้อนถึงคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคมต่อไป

สำหรับปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคนซึ่งส่งผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ในเวลานี้คงไม่พ้นเรื่อง**ความผูกพันต่อองค์กร** คอลัมน์ **“โต๊ะรับแขก”** ได้รับเกียรติจาก **นายปรีชา วัชรภักย์** สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และอดีตนายกรัฐมนตรี ก.พ. มาให้มุมมองเรื่องดังกล่าวผ่านประสบการณ์ทางการบริหารที่น่าสนใจพร้อมกับคอลัมน์ **“นานาสาระ”** **นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์** อดีตรองเลขาธิการ ก.พ. และที่ปรึกษาคณะผู้จัดทำวารสาร HR ได้นำเสนอแนวคิดและตัวอย่างแนวทางการสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อให้ **ได้ทั้งงานและได้ทั้งใจ** ไปพร้อมกัน

คอลัมน์ **“กฎ กติกาที่ควรรู้”** นำเสนอเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นครั้งแรกที่กำหนดให้เป็นความผิดทางวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญไว้เป็นการเฉพาะกรณี จึงขอเชิญชวนทุกท่านทำความเข้าใจว่าการกระทำใดบ้างที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งในบางกรณีหลายท่านอาจไม่รู้ว่าได้กระทำความผิดเรื่องดังกล่าวไปแล้ว ต่อด้วยคอลัมน์ **“หากรู้สึกรังเกียจความผิดไม่เกิด”** เสนอกรณีการนำเงินราชการไปใช้ส่วนตัว ซึ่งแม้ว่าได้นำเงินมาคืนแล้วก็ไม่พ้นความผิดทางวินัยไปได้ เพื่อเป็นข้อเตือนใจแก่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องที่ต้องรับผิดชอบต่อเงินของราชการ

ส่วนคอลัมน์ **“ข้อคิด ข้อแนะ”** ว่าด้วยมหัศจรรย์การคิดบวก เป็นข้อคิดดี ๆ ในการดำเนินชีวิตจากพระมหาจุฬารัตนวิจิตรเมธี ซึ่งหลายท่านได้ติดตามอ่านผลงานของท่านมาแล้ว และ **“ถามมา ตอบไป”** นำเสนอเหตุผลที่ต้องมีการประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สุดท้ายนี้ หากท่านใดมีคำถามหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กฎ และระเบียบในเรื่องใด โปรดส่งคำถามมาที่ฝ่าย HR ของส่วนราชการของท่านหรือกองบรรณาธิการ ซึ่งคณะผู้จัดทำวารสารยินดีที่จะหาคำตอบในข้อสงสัยทุกเรื่อง

บรรณาธิการ

ข่าวเด่นประเด็น HR

ลิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



โครงการสัมมนาเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)

คอลัมน์ข่าวเด่นประเด็น HR ฉบับนี้ มีเรื่องที่น่าสนใจที่ผู้เขียนต้องการจะสื่อสารให้เพื่อนข้าราชการได้รับทราบเพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งติดตามความเคลื่อนไหว เรื่องสำคัญที่เกิดขึ้นภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาว่ามีเรื่องอะไรบ้าง เรามาติดตามรายละเอียดกันเลยครับ

โครงการสัมมนาเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)

โครงการสัมมนาดังกล่าว จัดขึ้นเมื่อวันศุกร์ที่ ๑๑ - วันอาทิตย์ที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมโนโวเทล หัวหิน เซอว์บีช รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดเพชรบุรี โดยได้รับเกียรติจาก ศาสตราจารย์พิเศษ พรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ในฐานะประธาน ก.ร. เป็นประธานเปิดโครงการ

สัมมนา โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง ในฐานะรองประธาน ก.ร. นายพีระศักดิ์ พอจิต รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่สอง ในฐานะรองประธาน ก.ร. คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) อนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.ร. แต่ละคณะ และผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการสัมมนาดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) เพื่อนำข้อสรุป ข้อเสนอแนะ และแนวทางปฏิบัติให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนต่อไป



ในการสัมมนาครั้งนี้ ประธานสภาอธิบดีผู้พิพากษาแห่งชาติ ในฐานะประธาน ก.ร. ได้มอบนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ดังนี้

๑) เห็นควรให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับความริเริ่มใหม่ ๆ เช่น สำนักงบประมาณของรัฐธรรมนูญ ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น โดยต้องมีการกำหนดรูปแบบโครงสร้างและภารกิจให้เหมาะสมต่อไป

๒) ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติเห็นควรให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งมีพัฒนาการที่สามารถเทียบเท่าและแข่งขันกับนักกฎหมายกฤษฎีกา นักกฎหมายจากศาล และทนายความได้ ทั้งนี้ต้องมีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความรอบรู้ เข้าใจในเรื่องหลักนิติธรรม นิติปรัชญา กฎหมายเปรียบเทียบ รวมทั้งกฎหมายของแต่ละประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มอาเซียน ตลอดจนมีทักษะภาษาอังกฤษและความรู้ด้านอื่นที่จำเป็น

นอกจากนั้น ได้มีการแสดงความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวางในหลาย ๆ ประเด็น ทั้งนี้ นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภาอธิบดีผู้พิพากษาแห่งชาติ คนที่หนึ่ง ในฐานะรองประธาน ก.ร. ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่สำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนี้

๑) เห็นควรจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นรูปธรรมโดยเร็ว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของรัฐสภา

๒) เห็นควรกำหนดบทบาทภารกิจของหน่วยงานด้านประชาคมอาเซียนให้ชัดเจน รวมทั้งจัดตั้งหน่วยงานให้เป็นรูปธรรมโดยเร็ว

๓) เห็นควรให้พิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัติสถาบันวิเคราะห์งบประมาณประจำรัฐสภา พ.ศ. ซึ่งสภาปฏิรูปแห่งชาติให้ความเห็นชอบและได้ส่งร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวไปยังคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้ว โดยพิจารณาเทียบเคียงกับสำนักงบประมาณของรัฐสภาที่ ก.ร. กำหนด



๔) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยยึดถือผลงานเป็นหลักให้เกิดผลในการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๕) การดำเนินการทางวินัยไม่ควรพิจารณาแต่บทลงโทษเพียงอย่างเดียว ควรพิจารณาถึงสาเหตุของการกระทำความผิดด้วย

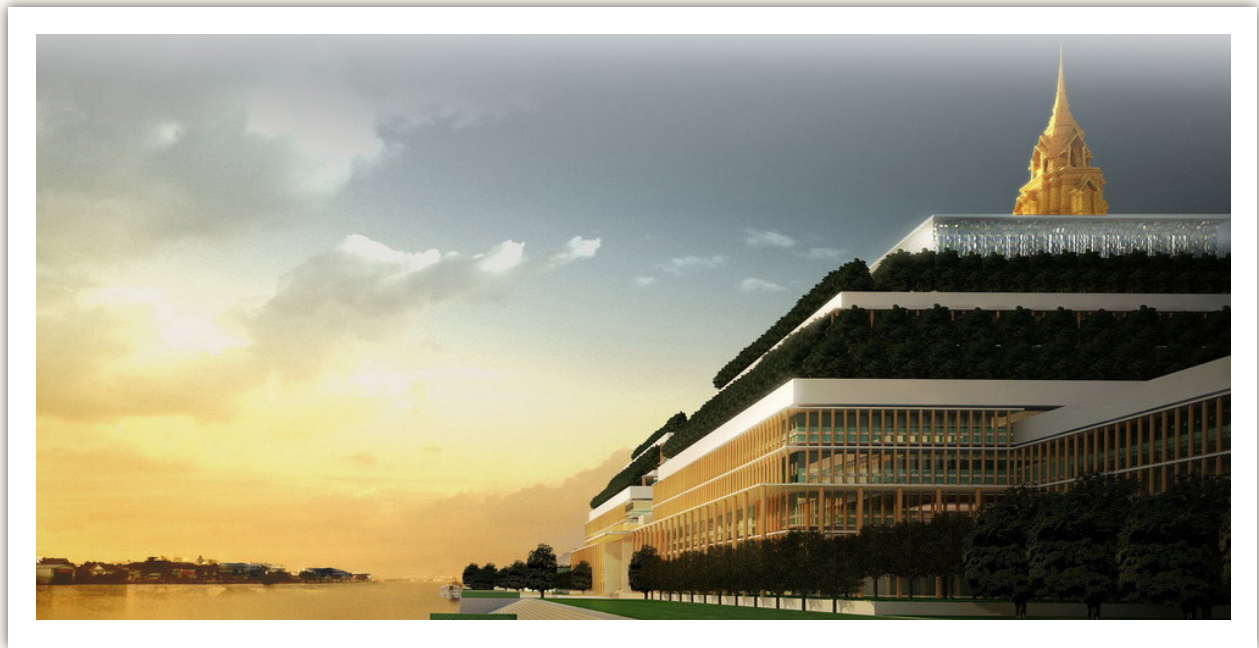
๖) ควรมีมาตรการที่จะติดตามให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน

ราชการสังกัดรัฐสภาเกิดผลอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้

๗) เห็นด้วยกับการสร้างแรงจูงใจด้านการมอบโล่รางวัลแทนเงินรางวัล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดแรงกระตุ้นที่จะสร้างผลงานที่ดีขึ้นต่อไป

สำหรับรายละเอียดของการสัมมนาจะได้นำเสนอในโอกาสต่อไป

การส่งเสริม สนับสนุน การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙



ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใส ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม

ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และตัวชี้วัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน) ทั้งนี้ การดำเนินการตัวชี้วัดดังกล่าว ผู้รับผิดชอบต่างดำเนินการ ตามแผนงาน/โครงการ/เกณฑ์การให้คะแนนตามตัวชี้วัดดังกล่าว ส่งผลให้ผลลัพธ์



ของการดำเนินการยังไม่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างเป็นทางการ
ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ อ.ก.ร.
ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
ราชการของรัฐสภา ซึ่งได้รับมอบหมายจาก ก.ร.
ในการกำหนดกรอบตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา จึงกำหนดตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของ
การส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม
และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้มี
การบูรณาการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์
ในการส่งเสริมภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
ขององค์กร ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวกำหนดให้มีแผน
การดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การประเมินด้าน
คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อเป็น
แนวทางในการดำเนินการให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็น
รูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙
เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ที่ประชุมได้เห็นชอบ
แผนการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การประเมิน
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามที่
อ.ก.ร. ประเมินฯ เสนอ ซึ่งประกอบด้วย แนวทาง
การดำเนินการ กิจกรรม/โครงการ ผู้รับผิดชอบ และ
รายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัด
รัฐสภาได้ชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ
แผนการดำเนินการดังกล่าวให้กับข้าราชการรัฐสภาได้

รับทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติเรียบร้อยแล้ว

แผนการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน
การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกี่ยวข้องกับทุกหน่วยงาน
ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนั้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ และได้รับการสนับสนุน
จากข้าราชการรัฐสภาทุกคนในการผลักดันแผน
การดำเนินการดังกล่าวให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
ไว้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการดำเนินการและ
ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามที่กำหนดไว้

สำหรับคอลัมน์ข่าวเด่นประเด็น HR ฉบับนี้
ขอรายงานความเคลื่อนไหว รวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
กับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพียงเท่านี้ครับ
โอกาสหน้าจะได้นำข่าวสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์
มานำเสนอต่อข้าราชการรัฐสภาอีกเช่นเคย.

โต๊ะรับแขก

นายวินัย แยม่วงษ์

นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง



ท่านปรีชา วัชรากัย

สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.)

และอดีตนเลขาธิการ ก.พ.

วารสาร HR ต้องขอขอบคุณท่านปรีชา วัชรากัย สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) และอดีตนเลขาธิการ ก.พ. ที่ได้ให้โอกาสคณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เข้าสัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “ความผูกพันต่อองค์กร”

ท่านคิดว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายอย่างไร และในระบบราชการความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างไร

โดยที่รัฐประศาสนศาสตร์บอกว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความตั้งใจของคนทำงาน ถ้าองค์กรใดก็ตามคนทำงานไม่มีใจให้กับองค์กร หน่วยงานนั้นก็ทำงานไปไม่ได้ เพราะการทำงานจะเป็นแบบเช้าก็มาถึงเวลาก็กลับ ฝรั่งบอกว่า “nine-to-five” ๙ โมงเช้า ถึง ๕ โมงเย็น พอ ๔ โมง ๕๐ นาที คนเตรียมเก็บของแล้วก็นั่งเฉย ๆ พอถึงเวลา ๕ โมงเย็นก็ลุกกลับบ้าน คนที่ทำงานไม่มีใจให้กับองค์กรก็จะไม่เกิดผลผลิต ถ้าคนทำงานไม่มีใจให้กับองค์กร หนักไม่เอาเบาสู้ ถึงเวลา ๕ โมงเย็น งานไม่เสร็จก็ต้องกลับบ้าน แต่ถ้าทุกคน ทำงานโดยมีความสุขกับงาน

มีใจให้กับองค์กร ความสำเร็จหรือว่าการได้มาซึ่งงานขององค์กรนั้นจะง่ายขึ้น อันนี้เป็นเรื่องของความผูกพัน ที่เรียกว่า engagement โดยบอกว่าคนเราถ้ามีความผูกพันนี้ถึงกัน อยากเจอกัน อยากพบกัน อยากอยู่ด้วยกัน อยากทำอะไรต่ออะไรด้วยกัน ถ้าเราขาดสิ่งนี้ในองค์กรก็จะมีบรรยากาศแบบไม่อยากเสวนา ไม่อยากทำอะไรร่วมกัน ไม่อยากพบเพื่อนที่ทำงาน เมื่ออยู่ในที่ทำงานเดียวกันต่างคนก็ต่างมีโลกของตัวเอง องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่ไม่มีชีวิต ไม่มีปฏิสัมพันธ์ เพราะฉะนั้นเวลาที่จะทำอะไรสักอย่างที่เป็นภารกิจขององค์กร ถ้าองค์กรที่ไม่มีชีวิต การทำงานก็จะไม่มีชีวิตไปด้วย องค์กรนั้นจะไม่มีผลผลิตถ้าเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่คนทำงานมีชีวิต มีความ



ผูกพัน ตื่นเช้าอยากจะไปทำงาน อยากจะไปเจอเพื่อน มีความคิดว่าจะทำงานทุกอย่างให้สำเร็จ อยากจะทำงานให้องค์กรของเราดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สร้างชีวิตขึ้นมาภายในองค์กร คำว่า องค์กร หรือ organization ถ้าเรามอง infrastructure คือ โต๊ะ เก้าอี้ ห้องทำงาน เครื่องปรับอากาศ โทรศัพท์ ซึ่งเป็นสิ่งไม่มีชีวิต สิ่งเหล่านี้ถ้าเรามีความผูกพันต่อองค์กร เราสามารถจะสร้างโต๊ะ เก้าอี้ ให้มีชีวิตขึ้นมาได้ **ความผูกพันของคนในองค์กรจะสร้างชีวิตให้กับสิ่งที่ไม่มีชีวิต**

สำหรับในระบบราชการความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างไร ผมคิดว่าทั้งราชการและไม่ใช่ว่าราชการ ความผูกพันของคนที่อยู่ในองค์กรนั้นถ้าเรามีความผูกพันซึ่งกันและกัน และเรามีความผูกพันต่อองค์กร เมื่อมีความรัก ความชอบก็ไม่มุ่งที่จะทำลายสิ่งที่ตัวเองรักสิ่งที่ตัวเองชอบ เมื่อไม่มุ่งที่จะทำลายสิ่งที่ตัวเองรักสิ่งที่ตัวเองชอบ แล้วการที่จะทำให้สูญเสียก็ไม่มี นอกจากไม่ทำลายแล้วก็จะเป็ความรักที่อยากจะให้สิ่งที่ตัวเองรักตัวเองชอบมีความเจริญ เอาใจของตัวเองใส่ลงไปก็จะเกิดความสำนึกที่เรียกว่าผูกพัน เมื่อผูกพันกับอะไรก็อยากจะให้สิ่งที่เราผูกพันนั้นดี เมื่อเราผูกพันกับใคร เรามีภรรยา มีเพื่อน มีแฟน ก็เกิดความผูกพัน เพราะฉะนั้นในองค์กร หลักก็คือถ้าจะทำความเจริญให้เกิดขึ้นในองค์กรต้องทำให้เกิดความผูกพันขึ้นมา **ถ้ามีความร่วมแรงร่วมใจกันก็จะไม่มีการต่างคนต่างอยู่ ทุกคนก็จะช่วยกันคนละไม้คนละมือในการดำเนินการ แล้วความสำเร็จขององค์กรก็จะเป็นความสำเร็จของทุกคนในองค์กร ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น สิ่งที่องค์กรทำแล้วดีขึ้น งานทุกชิ้นที่องค์กรทำแล้วดีก็จะเป็นผลทำให้เกิดความภาคภูมิใจของคนในองค์กร คนในองค์กรมีความภูมิใจในสิ่งที่มี ความสำเร็จ อันนี้คือความสำคัญเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่าถ้าเราขาดซึ่งความผูกพัน โอกาสที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในองค์กรนั้นจะเกิดได้ยาก**



ในฐานะที่ท่านเคยดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ. และมีส่วนร่วมในการผลักดันพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อยากทราบว่าในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมีหลักสำคัญในการสร้างให้ข้าราชการมีความรักและผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

เรียนว่าในฐานะที่เคยทำงานที่สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. เป็นฝ่ายจัดการทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นองค์กรที่ใหญ่มากมีคนประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ กว่าคน องค์กรที่มีคนประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ กว่าคน ถ้าต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างไม่รับผิดชอบซึ่งกันและกันก็จะมีอะไรที่จะเกิดขึ้นมา เพราะฉะนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เราหวังว่าองค์กรทั้งหลายทั้งปวงงานจะสำเร็จได้ด้วยคนคนที่เข้ามาเป็นข้าราชการและมีความผูกพันกับองค์กรก็จะร่วมใจกันทำงาน ในกฎหมายการบริหารงานบุคคล กระบวนการทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรใหญ่ ๆ ก็ต้องมีกติกา กฎเกณฑ์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวิธีการเข้ามาทำงานก็จะต้องมีระบบการสรรหาที่เป็นระบบ ไม่ใช่สรรหากันอย่างไม่เป็นระบบ โดยคราวนี้เอาอย่างนี้ คราวหน้าเอาอีกอย่างหนึ่ง เมื่อได้คนเข้ามาแล้วคนก็

จะต้องอยู่ในองค์กร ต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคนที่อยู่ในองค์กร มีความก้าวหน้าต่อหน้าต่อตาการทำงาน มีการดูแลถึงเรื่องความเจ็บป่วย มีการเจริญเติบโตในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ จนกระทั่งพ้นจากองค์กรไป สำนักงาน ก.พ. หวังว่าองค์กรจะดีถ้าคนในนั้นสามารถที่จะเป็นกำลังร่วมกันทำให้งานขององค์กรไปได้ ถ้าเผื่อว่าเราต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างไม่รับผิดชอบซึ่งกันและกัน มีส่วนราชการอยู่ ๒๐ กระทรวง ถ้าแต่ละกระทรวงไม่ประสานงานกัน ไม่คิดจะทำงานร่วมกัน อย่างนี้งานไม่สำเร็จ แต่ถ้าจะให้เกิดความผูกพันในองค์กรในทุกระดับ ต้องมีการสร้างขึ้นมา ในภาพใหญ่ก็คือทุกส่วนราชการ ต้องผูกพันซึ่งกันและกัน ในแต่ละส่วนราชการ ในแต่ละกระทรวงก็จะต้องมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ทุกกรมก็จะต้องผูกพันกัน ไม่ใช่กรมต่าง ๆ ในกระทรวงเดียวกันทำงานกันไปคนละทิศละทาง กิจกรรมของกระทรวง

นั้นคงไม่มีสัมฤทธิ์ผล เหมือนวงดนตรีวงเดียวกันเล่นคนละเพลง ในระดับกรมลงมาจะมีกองในแต่ละกอง ก็ต้องมีภารกิจซึ่งจะเป็นเช่นเดียวกันอีก เพราะฉะนั้นในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งผมเป็นเลขาธิการ ก.พ. อยู่ตอนที่ทำกฎหมายในปี ๒๕๕๑ กฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคลของข้าราชการ หลักการก็จะต้องว่าด้วยกระบวนการทั้งหลาย แต่สิ่งสำคัญในกระบวนการต่าง ๆ นั้นเราใส่หลักความผูกพันกับองค์กรไว้หลายเรื่องด้วยกัน นอกจากบอกว่าเรื่องระบบการคัดเลือกเป็นอย่างไร ระบบการแต่งตั้งเป็นอย่างไร ระบบการพัฒนาบุคคลเป็นอย่างไร ระบบการจ่ายเงินเดือนเป็นอย่างไร ระบบวินัยเป็นอย่างไร ระบบการจัดสวัสดิการเป็นอย่างไร ในแต่ละขั้นตอนในแต่ละกระบวนการของการบริหารประเทศต้องใส่เรื่องการสร้างความผูกพันขึ้นมาให้ได้ เราใส่ไว้หลายมาตราด้วยกัน ยกตัวอย่าง ๓ - ๔ เรื่อง เฉพาะมาตราสำคัญ ๆ

เรื่องที่ ๑ มาตรา ๔๒ เรื่องการจัดระเบียบการบริหารราชการ ซึ่งบอกว่าการรับคนที่จะเข้ามาทำงานต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ และไม่ทำให้มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม จะต้องมีการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการใช้ประโยชน์หรือการให้ประโยชน์กับคนนั้นต้องพิจารณาถึงความเป็นธรรม ถ้าคนที่อยู่ในองค์กรมีความรู้สึกว่าไม่มีความเท่าเทียมกันก็จะมีการหาเหตุว่าทำไมคนนั้นได้คนนี้ได้ก็เกิดเป็นเรื่องของการทะเลาะเบาะแว้ง เมื่อเกิดการทะเลาะเบาะแว้งก็จะขาดความผูกพัน **เพราะฉะนั้นมาตรานี้กำหนดขึ้นเพื่อบอกว่าคนที่เข้ามาเป็นข้าราชการต้องเข้ามาด้วยความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และการจะดำเนินการสิ่งใดต้องยึดประโยชน์ของราชการเป็นที่ตั้ง**

เรื่องที่ ๒ มาตรา ๔๓ กำหนดไว้ในกฎหมายตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ แต่ยังไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ซึ่งต้อง



ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาออกมาใช้บังคับ โดยกฎหมายบอกว่าข้าราชการต้องมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม ซึ่งเสียดายที่ทุกอย่างทำไว้หมดแล้ว เราหวังว่าจะมีการรวมกลุ่มขึ้นมาเป็นสหภาพเพื่อที่จะทำให้ข้าราชการได้มีโอกาสมาพูดคุย ได้มีการมาพบปะหารือ ถกแถลง แต่ว่ารัฐบาลบางรัฐบาลไม่อยากจะให้มีการรวมกลุ่มกัน คงคิดว่าถ้ารวมกันได้อาจจะมีการต่อรองกับรัฐบาลได้ด้วยความกลัวว่าความสามัคคีที่จะเกิดขึ้นจะเกิดพลัง และพลังนั้นจะทำให้รัฐบาลคุมข้าราชการได้ยาก แต่ผมเชื่อว่าการเป็นข้าราชการประเด็นที่เรามารับราชการไม่ได้มาเพื่อต่อสู้ ต่อต้านผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง แต่ในสามัญสำนึกของข้าราชการคนที่เข้ามารับราชการก็คือคนที่ทำงานให้กับสาธารณะ ภาษาอังกฤษเรียกว่า civil servant จริง ๆ คนที่เป็นข้าราชการใจอยู่ที่ประชาชนที่เราให้บริการ ด้วยการให้บริการกับประชาชน ถ้าเราสามารถที่จะรวมกลุ่มได้ ข้าราชการก็จะใส่ภารกิจทำให้บริการกับประชาชนลงไปในกลุ่มเหล่านั้นว่าหน้าที่ของเราที่จะให้บริการเราต้องทำอะไร ก็จะได้เอากลุ่มนั้นเข้าไปทำในสิ่งเหล่านั้น แต่รัฐบาลบางสมัยคงคิดว่าถ้าพวกเราที่เป็นข้าราชการเข้มแข็งรวมกัน ผูกพันกันก็จะเกิดการต่อรองหรือต่อต้านรัฐบาลก็เลยทำให้ส่วนนี้ของกฎหมายไม่เกิดสัมฤทธิ์ผล เป็นสิ่งที่น่าเสียดาย ถ้า

ทำจริง ๆ น่าจะเกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เพราะข้าราชการคือผู้ใช้ประชาชน

เรื่องที่ ๓ มาตรา ๗๔ กำหนดว่าข้าราชการผู้ประพฤติอยู่ในจรรยา ระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพเกิดสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจของรัฐ ผู้บังคับบัญชาต้องเลื้อนเงินเดือน ให้บำเหน็จความชอบ ให้คำชมเชย ให้เชิดชูเกียรติหรือให้รางวัล อันนี้เป็นข้อหนึ่งที่บอกว่าความผูกพันต่อองค์กรของการกระทำนั้น ถ้าข้าราชการทำตามนั้นแล้วก็เกิดผลหรือเกิดประสิทธิภาพ อย่างที่ผมบอกว่าข้าราชการคือ civil servant คือผู้ใช้ประชาชน ถ้าทำดีแล้วเกิดผลดีเราต้องให้เครื่องเชิดชูเกียรติ ให้คำชมเชย ให้รางวัล เพื่อที่ข้าราชการจะได้เกิดความภาคภูมิใจ เมื่อเกิดความภาคภูมิใจ เขาก็จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ และก็จะมีความผูกพันกับองค์กร การเป็นข้าราชการแล้วได้รับคำชมเชย ได้รับรางวัล ได้เกียรติบัตร ได้รับคำเชิดชูเกียรติ ถ้ามูลค่ามากไหม มูลค่าทางการเงินไม่มากแต่เป็นมูลค่าทางจิตใจ หลายคนบอกว่าอาชีพราชการจน เป็นคนจนรุ่นใหม่ แต่ก็ยังมีคนทำราชการกันอยู่ หลายคนสงสัยว่าแล้วทำราชการกันไปทำไม บางคนทำราชการด้วยความผูกพันกับราชการถึงแม้ไม่ได้เงินเดือนมากมายแต่ถือว่าทำให้กับสังคม นี่ก็เป็นข้อหนึ่งที่เรายพยายามใส่สิ่งเหล่านี้ไว้ในกฎหมายก็คือการให้เกิดผลในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวข้าราชการเองและต่อองค์กรที่ข้าราชการทำงานอยู่ และประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งก็เป็นหลักการเดียวกับบริษัทห้างร้านที่มีลูกค้ามาใช้บริการ แต่ลูกค้าจะไปใช้บริการก็ต่อเมื่อไปขอรับบริการต่อสิ่งที่บริษัทห้างร้านมีอยู่ แต่ว่าระบบราชการจะเกี่ยวข้องกับคนทุกคนตั้งแต่เกิดจนตายอยู่กับราชการทั้งสิ้น ถ้าราชการสามารถเข้าใจตรงนี้จะทำให้สิ่งทีบอกว่าข้าราชการทำงานแบบเช้าชามเย็นชามจะหายไปโดยอัตโนมัติ หน้าที่ของข้าราชการคือการทำงานให้ประชาชน ไม่มีส่วนราชการหน่วยงานไหนที่ไม่ได้ทำงานให้กับประชาชน



ท่านคิดว่าผู้บริหารของส่วนราชการมีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างไรบ้าง

เรื่องนี้เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารถ้าเป็นบริษัทเอกชนก็คือ กรรมการผู้จัดการบริษัท ถ้าเจ้าของบริษัทใช้ไม่ได้ พนักงานก็ไม่มีความผูกพันจะลาออก แต่ถ้าพนักงานมีความผูกพันกับบริษัทก็จะยังทำงานต่อไป ราชการก็เหมือนกันถ้าผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่อยากอยู่ ก็จะไม่มีคนที่จะให้บริการกับประชาชน เพราะงานของราชการคืองานบริการประชาชน เหตุที่เกิดส่วนราชการเพราะมีงานที่ประชาชนต้องมาใช้บริการ เพราะฉะนั้น สิ่งที่จะทำงานตรงนั้นได้ผู้บังคับบัญชาคือผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดก็เหมือนเจ้าของบริษัทเอกชน โดยเจ้าของของบริษัทเอกชนถ้าบริหารไม่ดีบริษัทก็จะขาดทุน เจ้าของล้มละลายหรือทำกิจการต่อไปไม่ได้ ประชาชนก็มีทางเลือก

“เพราะฉะนั้นเรื่องของผู้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญ ในกฎหมายก็พยายามที่จะบอกว่าผู้บังคับบัญชานั้น ต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรม เทียงธรรม และต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาทำงาน และเป็นข้าราชการที่ดี จะได้เกิดความภาคภูมิใจ”

ที่ใช้บริการจากบริษัทอื่นได้ แต่ถ้าเป็นส่วนราชการ ประชาชนไม่สามารถเลือกใช้บริการกับหน่วยงานราชการอื่นได้ เพราะแต่ละส่วนราชการก็มีภารกิจที่รับผิดชอบไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นอย่างมาก สิ่งสำคัญที่สุดคือเรื่องของคุณธรรมที่ผู้บริหารภาครัฐต้องมี ถ้าไม่มีองค์กรนั้นอยู่ไม่ได้ เพราะฉะนั้นผู้บริหารของส่วนราชการมีความสำคัญมากที่จะสร้างความผูกพัน ถ้าเป็นผู้บริหารอยู่ในกรมใดกรมหนึ่ง หรืออยู่ในกระทรวงใดกระทรวงหนึ่งแล้วทำให้กระทรวงนั้นไม่สามารถทำงานได้ก็จะเกิดความเสียหายแน่นอน เพราะว่างานนั้นไม่ได้มีขึ้นมาเพราะว่าผู้บริหารเป็นคนคิดขึ้น แต่งานนั้นเป็นความจำเป็นของสังคมที่ต้องมี ถ้าบริษัทเอกชนทำจนมกรอบแล้วปิดกิจการ คนไม่มีขมกินเขาก็ไม่กินก็ได้ แต่ถ้าเราทำราชการแล้วทำไม่ได้ คนเขาเลิกติดต่อส่วนราชการไม่ได้เพราะเขาต้องใช้บริการจากราชการ ตัวอย่างเช่น กระทรวงศึกษาธิการ เด็ก ๆ

หรือเยาวชนก็เลิกเรียนหนังสือไม่ได้ เป็นสิ่งที่เราต้องบริการต่อสาธารณะ ต่อสังคม เพราะฉะนั้นผู้บริหารเป็นคนสำคัญ นอกจากเป็นคนมีความรู้ความสามารถ ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมที่สามารถสร้างให้องค์กรของตัวเองอยู่ได้ ให้มีความเจริญได้ งานหรือภารกิจนั้นก็ จะมีความสำเร็จ และผู้ที่เข้ามาใช้บริการก็จะได้รับผลประโยชน์กลับไป เพราะฉะนั้นเรื่องของผู้บังคับบัญชาก็มีความสำคัญ ในกฎหมายก็พยายามที่จะบอกว่าผู้บังคับบัญชานั้นต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรม เทียงธรรม และต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาทำงานและเป็นข้าราชการที่ดี ในกฎหมายเขียนไว้แบบนี้ ถ้ามว่าผู้บริหารต้องเป็นอย่างไร? คำตอบคือ ๑. ต้องเป็นคนมีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สร้างแรงจูงใจให้คนทำงานได้ดี ถ้าลูกน้องทำงานได้ดีงานก็จะไปสู่ความสำเร็จ ๒. ผู้บริหารมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับ ซึ่งต้องแต่งตั้งด้วยระบบคุณธรรม นี่คือข้อที่สำคัญเพราะเขาจะต้องทำ ๒ ส่วนก็คือ ประการที่ ๑ ต้องมีเมตตาธรรม มีคุณธรรมและเทียงธรรม ประการที่ ๒ ต้องมีคุณธรรมในการประเมิน ในการที่จะให้คุณให้โทษแก่ผู้ทำงาน ถ้าผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมให้คุณให้โทษในสิ่งที่ถูกต้อง คนทำดีได้ดี คนทำไม่ดีก็ต้องถูกลงโทษ คนทำดีต้องได้เลื่อนขึ้นไป คนทำไม่ดีก็จะต้องได้รับการพัฒนา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้องค์กรอยู่ต่อไปได้และมีความเจริญเติบโต เหมือนกับบริษัทที่เจ้าของต้องทำอย่างนี้เช่นกันเพื่อให้บริษัทเจริญรุ่งเรือง ผู้บริหารของส่วนราชการถึงแม้ว่าจะไม่ใช่องค์กรของตัวเองแต่เป็นองค์กรซึ่งรัฐให้เข้ามาทำ ผู้บริหารส่วนราชการจะต้องทำให้องค์กรนั้นไปสู่จุดหมายให้ได้และเกิดความยั่งยืน

ข้าราชการที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและ
ตั้งใจทำงานให้กับองค์กร ส่วนราชการควรมีวิธีการ
ดูแลอย่างไรที่จะรักษาข้าราชการเหล่านั้นให้อยู่กับ
องค์กรไปนาน ๆ

ขอเรียนว่าราชการนั้นคือ career service หลักของ
ราชการคือคนที่เข้ามาต้องรับราชการเป็นอาชีพและมีความ
เจริญก้าวหน้าในอาชีพ แต่เป็นไปได้ที่ทุกคนที่เข้ามา
พร้อมกันจะไปเป็นอธิบดี หรือปลัดกระทรวงทุกคน เพราะ
ฉะนั้นความเป็นธรรมในการจัดการทั้งหลายทั้งปวงคือสิ่งที่
จะต้องได้รับการดูแล ถ้ามว่าคนที่เข้ามารับราชการ ราชการ
จะต้องทำอะไรให้เขา ก็จะต้องดูแลให้ดีโดยให้เขาได้รับ
การพัฒนาตลอดเวลา พัฒนาในสิ่งต่าง ๆ ให้โอกาสในการ
ที่จะได้รับการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน ในการที่จะได้รับการ
หมุนเวียน สับเปลี่ยน โยกย้ายถ่ายเทไปสู่งานประเภทต่าง ๆ
ที่ทำให้เขามีความรู้มีความเข้าใจต่อภาระหน้าที่ที่กว้างขวาง
มากยิ่งขึ้น ไม่ใช่เข้ามาอยู่ตรงนี้อีก ๒๐ ปีก็ยังทำงานอยู่
ที่เดิม ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ที่จะต้องเอาคนนั้นมาอยู่ในกลุ่ม
ต่าง ๆ ที่เขาถนัด ถ้าเขาไม่ถนัดก็พยายามหาที่จะสามารถใช้
คนให้ตรงกับงานและใช้คนให้ตรงกับความสามารถที่มี ถ้า
คนยังไม่มีความสามารถก็ต้องไปพัฒนาทำให้เขาเกิดควา
มสามารถ แต่ถ้าเขาไม่มีความสามารถตรงนั้นก็พยายามหา
วิถีทางหาจุดที่เขามีความสามารถที่จะทำได้ อันนี้เป็นสิ่งที่
ผู้บังคับบัญชาต้องทำ ถ้าทำอย่างนี้ได้สิ่งที่เกิดคือความ
จงรักภักดีต่อองค์กรก็จะเกิดขึ้น ถ้าไม่ถนัดงานทางด้านตัวเลข
ก็เปลี่ยนให้เขาทำงานอย่างอื่น โดยต้องสลับสับเปลี่ยนหาที่
ที่มีความสามารถให้ได้ ผมเองทำงานที่สำนักงาน ก.พ. ซึ่ง
มีคนเข้ามาสอบภาค ก. เพื่อเข้ารับราชการมีคนสมัคร
ครั้งละ ๓๐๐,๐๐๐ - ๔๐๐,๐๐๐ คน แต่สอบได้ประมาณ
๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ คน คิดเป็น ๑๐ เปอร์เซ็นต์ที่สอบได้
เพราะฉะนั้นคำตอบก็คือ คนที่มาเป็นข้าราชการไม่ใช่คน
ไม่ฉลาด ไม่ใช่คนที่ใช้ไม่ได้ ตรรกะเป็นอย่างนั้น เพราะ
ฉะนั้นเราได้คนที่มีความประพฤติหนึ่งทีที่สอบเข้ามาได้
คนเหล่านี้สอบผ่านมาได้จึงไม่ใช่คนแย่อถึงขั้นที่เรียกว่า
สอนงานอะไรไม่รู้เรื่อง เพียงแต่ผู้บังคับบัญชาต้องจัดการ
put the right man to the right job เอาคนที่ถูกต้องลงไป
ในงานที่ถูกต้อง เมื่อเขาอยู่ในงานที่ถูกต้องแล้วก็ต้องมีการ



พัฒนา ต้องให้ความรู้เขาเพิ่มเติม แล้วก็หมุนเวียนเปลี่ยน
ถ่ายเทไปรับผิดชอบในงานอื่น ๆ ไม่ใช่อยู่ตรงนี้ก็ทำหน้าที่
นี้ไปตลอด แล้วก็ทำเป็นอยู่อย่างเดียว ถ้าทำอย่างนั้นไม่ได้
เป็นการส่งเสริมเขาเลยเป็นการทำร้ายเขาด้วยซ้ำ ต้องทำให้
เขามีการหมุนเวียน เมื่อมีการหมุนเวียนก็เป็นการเพิ่มพูน
ประสิทธิภาพ ก็จะทำให้รู้เรื่องงานมากขึ้น ทำอะไรต่ออะไร
เป็นมากขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้มีความรู้กว้างขวาง
ขึ้น เมื่อคนเรามีความรู้กว้างขวาง มีความกว้างไกลในการที่
จะมองงาน ความเฉลียวฉลาดก็เกิดตามมา คนเราไม่ใช่อยู่
ดี ๆ จะฉลาดขึ้นมาได้เองทุกคน โอกาสของการให้สิ่งเหล่านี้
ทำให้เกิดความฉลาดของคนได้ เพราะฉะนั้นเมื่อเราทำอย่างนี้
แล้วก็จะทำให้คนคนนั้นได้รับการพัฒนา เมื่อได้รับการ
พัฒนาก็จะได้รับการเลื่อนฐานะ เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนความ
รับผิดชอบมากขึ้น เมื่อมีความรู้กว้างไกลเขาก็สามารถที่จะ
ให้บริการต่อผู้ที่เข้ามาใช้บริการได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น
เราต้องนึกภาพว่าวันที่เราเข้ามาทำงานวันแรก เราก็อายุเท่านี้
แต่ถ้าเราอายุไป ๕ ปี ถูกย้ายไป ๒ - ๓ งาน อายุไป ๑๐ ปี
ถูกย้ายไป ๕ - ๖ งาน อายุไป ๑๕ ปี ได้รู้ ๑๕ งาน ไครมาถาม
อะไรเราก็มีความรู้มากขึ้นเพราะมันเป็นหน้าที่
คนเราเมื่อมีหน้าที่เขาก็จะเกิดความผูกพัน เมื่อก่อนผูกพัน
อยู่กับเพื่อนแค่ตรงนั้นแต่ถ้าเขาได้ทำงานหลายงานก็จะ
ผูกพันกับคนกว้างขึ้น เมื่อผูกพันกับคนที่กว้างขึ้น
เขาก็ผูกพันกับองค์กรที่กว้างขึ้น เพราะฉะนั้นเรื่องของ
ความผูกพันขององค์กรผมถึงบอกว่าเป็นสิ่งที่ถ้าเผื่อจะพูด
มันคือการเสพติด addict แต่ไม่ใช่ในทางที่ไม่ดีเพราะไม่ใช่
ยาเสพติดแต่เป็นไปในทางบวก เราเชื่อว่าการเสพติดไม่ใช่

สิ่งที่ไม่ดีเสมอไป การเสพติดงานเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในองค์กร เราลองนึกภาพว่าถ้าเผื่อในองค์กรมีคนที่เสพติดต่องานเชื่อว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเกิดสัมฤทธิ์ผลที่ดีกว่าในองค์กรที่มีคนที่ไม่ค่อยรู้และรู้ในวงแคบ

ท่านคิดว่าวิธีการที่จะสร้างความผูกพันกับองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต้องใช้หรือมีวิธีการอย่างไร

ผมคิดว่ามี ๒ ประการ **ประการแรกคือ ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่าง** ถ้าเป็นหัวหน้าในระดับกองก็ต้องเป็นตัวอย่างในระดับกอง ถ้าเป็นหัวหน้าระดับกรมก็ต้องเป็นตัวอย่างในระดับกรม ถ้าอยู่ในกระทรวง ก็ต้องเป็นตัวอย่างให้คนในกระทรวง ถ้าอยู่ในจังหวัดก็เป็นตัวอย่างให้คนในจังหวัด ผู้บังคับบัญชาที่ไม่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีได้ลูกน้องก็จะไม่ได้รับในสิ่งที่ดี เพราะฉะนั้นจริง ๆ แล้ว ผมเชื่อว่าองค์กรทั้งหลายทั้งปวงที่มีความเจริญก้าวหน้าผู้บังคับบัญชาเป็นคนสำคัญที่สร้างให้คนที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าถ้านายทำดีเราก็อยากทำตาม แต่ถ้านายทำไม่ดีแล้วเราเห็นว่านายทำก็อยากทำตามนาย เช่น นายเป็นคนชอบดื่มสุราพอเลิกงาน ก็ชวนลูกน้องไปดื่ม พอเข้าขั้นมากก็ไม่มาทำงานหรือมาทำงานสาย อย่างนี้ก็ลูกน้องก็มีความผูกพันเหมือนกันแต่เป็นความผูกพันในทางที่ไม่ดี ผมเชื่อว่าวิธีการสร้างความผูกพันต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ผมเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาน้อยคนที่จะเป็นแบบอย่างที่ไม่ดี ผมเชื่อว่าคนที่เข้ามาเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสุดก็จะต้องพยายามเลือกคนที่เป็นแบบอย่างที่ดี มาเป็นผู้บังคับบัญชาคนไหนไม่มีใครที่เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสุดที่พยายามเลือกคนที่เป็นแบบอย่างที่ไม่ดี คนหนึ่งงาน เกเร คดโกง ททุจริต และคนที่เป็นอย่างนั้นจะขึ้นไปสู่ตำแหน่งสูง ๆ ที่จะไปเป็นหัวหน้าขององค์กรไม่ได้อยู่แล้ว เพราะฉะนั้นสิ่งแรกคือผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ

ประการที่ ๒ ก็คือวิธีการสร้างความผูกพันกับองค์กรนั้นต้องเริ่มเลย สำหรับคนมีความสามารถไม่ใช่บอกว่าเอาไว้ฉันเป็นอธิบดีหรือปลัดกระทรวงค่อยเริ่มทำ ขณะนี้ก็ทำงานไปเรื่อยๆ ทำงานแบบเข้าขามเย็นขาม คนอย่างนี้ผมว่าไม่มีวันจะได้เป็นอธิบดีหรือปลัดกระทรวง วิธีการสร้างความผูกพันกับองค์กรผมว่ามันเป็นอัตโนมัติ คนส่วนใหญ่จะเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถที่ดีและเป็นตัวอย่างที่ดี สังคมเล็ก ๆ มีคน ๑๐๐ คน ถ้าจะมีคนไม่ดีสัก

๒ เปอร์เซนต์ก็คือมีคนไม่ดี ๒ คน ถ้าสังคมที่มีคนอยู่รวมกัน ๓๐๐,๐๐๐ คน มีคนไม่ดี ๒ เปอร์เซนต์ ก็จะมีคนไม่ดี ๖,๐๐๐ คน ถ้ามว่าเยอะไหม ถ้าเอาคน ๖,๐๐๐ คนไปยืนในสนามฟุตบอลก็เยอะเหมือนกัน เพราะฉะนั้นเราต้องพยายามทำให้ ๒ เปอร์เซนต์ลดลงไปให้เหลือน้อยที่สุด เพราะฉะนั้นน้ำดีคือคนที่มีความมาตรฐาน มีคุณธรรม จริยธรรม อย่าคิดว่าคนที่ไม่ดีไม่มีกี่คน **เราจะต้องสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้ได้ และ engagement ของคนต่อองค์กรก็ต้องพยายามสกัดคนที่ไม่ดี engagement ต่อองค์กรออกไป** อย่าคิดว่าช่างเขา เพราะเมื่อไรเราคิดว่าช่างเขาเมื่อนั้น คนเหล่านั้นก็จะมากขึ้น เหมือนกับถ้าเราเป็นหวัด เจ็บคอ แล้วเราไม่กินยาเชื้อโรคก็จะมากขึ้น เพราะฉะนั้นอะไรที่ไม่ดีเราต้องพยายามสกัดทิ้งหรือเอาออกไปให้ได้

ในฐานะที่ปัจจุบันท่านเป็นสมาชิก สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ท่านอยากจะทำอะไรถึงส่วนราชการในการสร้างให้ข้าราชการมีความผูกพันกับองค์กร

ผมเรียนตามตรรกะ เนื่องจากเป็นธรรมดาของสังคมที่ใหญ่ ถ้าบอกว่าทุกคนต้องเป็นพระอรหันต์หมด ถ้าจะบอกอย่างนั้นมันขัดต่อความเป็นจริงของโลก ศาสนาพุทธสอนว่าให้อยู่ในความเป็นจริง เราต้องอย่าให้คนไม่ดีเข้ามาและเพิ่มจำนวนมากขึ้น และในขณะที่เดียวกันอย่าคิดว่าเป็นการเอาหูไปนาเอาตาไปไร่ ถ้าเขาไม่ดีก็ช่างเขา เราต้องพยายามโน้มน้าว พยายามต่อสู้ พยายามชี้แนะ คนไม่ดีถ้าสังคมต่อต้านและไม่ยอมรับก็จะอยู่ไม่ได้และต้องออกไปจากสังคมนั้น ผมว่าเราต้องเริ่มต้นที่จะสกัดสิ่งที่ไม่ดีออกไป อย่าคิดว่าถ้าเขาไม่ดีก็ช่างเขา ผมว่าช่างเขาไม่ได้ เราต้องไม่ให้ความมีที่ยืนในองค์กร **อย่าให้คนที่ไม่หวังดีเข้ามาอยู่ในองค์กร และต้องพยายามสร้างกลุ่มคนที่เข้าใจในสิ่งที่ถูกต้อง คนไม่ดีต้องถูกกดดันให้ออกไป** แต่ก่อนจะกดดันให้ออกไปต้องพยายามบอกว่าสิ่งที่เขาเข้าใจนั้นไม่ถูก เขาเข้าใจผิด ต้องพยายามดึงกลับมาเป็นพวกเรา ถ้าทำไม่ได้จริง ๆ เราต้องอย่ายอมให้เขาอยู่ในองค์กรต้องเอาเขาออกไปเพราะไม่อย่างนั้นเชื้อโรคจะแพร่ระบาด ผมคิดว่าองค์กรอะไรก็ตามน่าจะอยู่ในหลักอย่างนี้ ถ้าเป็นองค์กรเอกชนจะทำอะไรได้ง่ายกว่า ส่วนของราชการทำยากกว่าแต่ทำยากไม่ได้หมายความว่าทำไม่ได้ ก็อยากจะทำไว้ครับ.

HRJ



การล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ กับความผิดวินัย

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละองค์การต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงาน กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) ถือเป็น การละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมถึงเป็นการละเมิดสิทธิในเนื้อตัวร่างกายของบุคคล โดยหากเหตุการณ์ดังกล่าว เกิดขึ้นในที่ทำงานมักจะมีการใช้อำนาจเหนือกว่าในหน้าที่การงานมาเพื่อกดดันหรือบีบบังคับผู้ถูกระทำด้วย จนเป็นเหตุให้ผู้ถูกระทำไม่กล้าที่จะดำเนินการกับผู้กระทำความผิด เนื่องด้วยเกรงว่าจะมีผลกระทบต่อหน้าที่ การงาน รวมทั้งความอับอายต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ปัญหาดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไขอย่างแท้จริง เพื่อเป็นการ ค้ำจุนสิทธิส่วนบุคคลและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของข้าราชการรัฐสภาสามัญรวมถึงผู้ที่ร่วมปฏิบัติราชการ มากขึ้น คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) จึงได้กำหนดเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นความผิด วินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕

ความหมายและลักษณะของการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ

กฎหมายไทยยังไม่มีการให้นิยามของ “การล่วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศ” ไว้โดยตรงแต่อย่างใด เมื่อ พิจารณาจากกฎ ก.ร. ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเป็นการมุ่ง บัญญัติถึง “ลักษณะของการกระทำ” ที่เข้าข่ายเป็น ความผิดไว้อย่างกว้าง มิได้ให้นิยามแก่ถ้อยคำแต่อย่างใด เนื่องจากหากบัญญัตินิยามของคำดังกล่าวไว้ชัดเจน ตายตัวอาจทำให้ไม่สามารถปรับใช้ในทางปฏิบัติได้ ยืดหยุ่นเท่าที่ควรและอาจเกิดปัญหาในการตีความได้ เมื่อคำนึงถึงข้อที่ว่าการกระทำผิดกรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงและ พฤติการณ์แวดล้อมเป็นรายกรณีประกอบด้วย แต่พอ จะกล่าวถึงนิยามอย่างกว้างของ “การล่วงละเมิดทาง เพศ” และ “การคุกคามทางเพศ” ได้ ดังนี้

“**ล่วงละเมิดทางเพศ**”^๑ หมายความว่า พฤติกรรม การล่วงเกินส่อไปในทางเพศอันไม่พึงประสงค์หรือไม่พึง ประารถนา หรือพฤติกรรมที่แสดงอาการเกินสมควรต่อ ผู้อื่น โดยล่วงจารีตประเพณีหรือจรรยาบรรณ เพื่อให้ บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสัมผัสทางกายหรือได้รับ การสื่อสารในเรื่องเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์หรือความแตก ต่างระหว่างเพศ รวมถึงพฤติกรรมอื่นซึ่งเกี่ยวกับ เพศสัมพันธ์หรือความแตกต่างระหว่างเพศ ที่ส่งผลกระทบต่อศักดิ์ศรีของบุคคลในการทำงาน ไม่ว่าจะแสดงออก ทางกาย วาจา หรือท่าทาง โดยผู้กระทำมุ่งหมายที่จะ เอาเปรียบ แสวงหาประโยชน์ หรือสนองกามารมณ์แห่งตน และผู้ถูกระทำไม่ยินยอมให้กระทำหรือจำยอมให้ กระทำด้วยความไม่เต็มใจหรือไม่พอใจต่อการกระทำนั้น

^๑พนิดา โรจนรัตน์ชัย, “ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในหน่วยงานราชการ”, (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๓), น. ๓๓.

“การคุกคามทางเพศ”^๒ หมายความว่า การกระทำหรือ การเรียกร้องใด ๆ ทางเพศอันไม่เป็นที่พึงประสงค์หรือไม่พึงปรารถนา ไม่ว่าจะกระทำโดยทางกาย วาจา หรือ อากัปกริยาท่าทางอย่างไร ๆ

การกระทำที่จะเป็นความผิดจะต้องเป็นการ กระทำต่อข้าราชการด้วยกันโดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอม ด้วยต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อน รำคาญโดยแยกลักษณะการกระทำได้ ดังนี้

(๑) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะ ส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับ อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(๒) กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น

(๓) กระทำการด้วยอากัปกริยาที่ส่อไปในทาง เพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณ หรือ สัญลัษณ์ใด ๆ เป็นต้น

(๔) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไป ในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

(๕) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

ความผิดวินัยฐานล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนี้ มีหลักการและลักษณะความผิดอย่างเดียวกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓^๓

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๗๑ จนถึง พ.ศ. ๒๕๓๕ มิได้บัญญัติ ให้การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นความผิด วินัยไว้โดยเฉพาะแต่อย่างใด แต่เมื่อมีผู้กระทำความ

ผิดในลักษณะนี้ มักจะถูกจัดเป็นความผิดฐานกระทำ การอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว^๔ ตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ ๔ ได้เสพสุราจนมีอาการเมเมาและกระทำ อนาจาร โดยการจับหน้าอกผู้หญิงคนอื่นต่อหน้า ธารกำนัล พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง^๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ลงโทษตัดเงินเดือนเป็นเวลา ๑ เดือน เป็นต้น

มีข้อสังเกตว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญที่เป็น ผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะต้อง กระทำประการหนึ่งประการใดใน ๕ ประการ ต่อข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน (ผู้ร่วมปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ นักศึกษา ฝึกงาน เป็นต้น) เท่านั้น หากกระทำกับประชาชนทั่วไป หรือผู้มาติดต่อราชการ จะไม่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ แต่จะเป็นความผิดวินัยฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของ ตนมิให้เสื่อมเสีย โดยกระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่ว ตามข้อ ๒ (๑๒) หรือฐานประพฤติชั่วอย่าง ร้ายแรงตามข้อ ๖ (๔) อีกทั้งกฎ ก.ร. ข้อนี้ไม่ได้กำหนด ว่าผู้ถูกระทำจะต้องเป็นเพศใด ดังนั้น หากข้าราชการ รัฐสภาสามัญหญิงกระทำต่อชาย หรือข้าราชการรัฐสภา สามัญกระทำต่อเพศเดียวกันหรือต่างเพศกันและการ กระทำนั้นมีลักษณะอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศแล้ว ก็มีความผิดฐานนี้ได้

นอกจากนี้ ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ทำการล่วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศใน ๕ ลักษณะดังกล่าว ถ้าได้ กระทำต่อข้าราชการหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยกระกระทำ นั้นไม่ว่าจะเกิดขึ้นที่ใดและผู้ที่ถูกกระทำมิได้ยินยอม

^๒ สำนักงาน ก.พ. , เรื่องเดิม, น. ๗.

^๓ ประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๓ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓

^๔ สำนักงาน ก.พ. , คำอธิบายกฎ ก.พ. และระเบียบ ก.พ. ที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ. , ๒๕๕๖), น. ๒.

^๕พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

มาตรา ๙๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ต่อการกระทำหรือทำให้ผู้ถูกระงับหรือรื้อถอนรำคาญ ก็ถือว่าการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามข้อนี้แล้ว

การดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้จัดทำมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นหน้าที่ของหน่วยงานในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดทางเพศ และสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ยอมรับการกระทำดังกล่าว รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มีช่องทางการร้องเรียนหากมีผู้ประสบปัญหาดังกล่าว ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ^๖

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในคราวประชุมคณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ที่ประชุมได้รับทราบและเห็นชอบมาตรการดังกล่าว และได้แจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดได้ทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ก็ได้จัดทำร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยที่ประชุมผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบร่างมาตรการดังกล่าว และได้แจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดได้ทราบ และถือปฏิบัติต่อไปแล้ว เช่นกัน

“หากข้าราชการ รัฐสภาสามัญหญิงกระทำต่อชาย หรือข้าราชการรัฐสภาสามัญชายกระทำต่อข้าราชการชายด้วยกัน หากการกระทำนั้นมีลักษณะอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศแล้ว ก็มีความผิดฐานนี้ได้”

โดยมาตรการดังกล่าวของทั้งสองสำนักงานมีสาระสำคัญ ดังนี้^๗

๑. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

๒. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ

๓. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกรล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้ง

^๖ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๖๐ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๘

^๗ รายละเอียดโปรดดูมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ


ในการทำงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (http://10.152.7.119/ewtadmin/ewt/group02/ewt_dl_link.php?nid=1239)

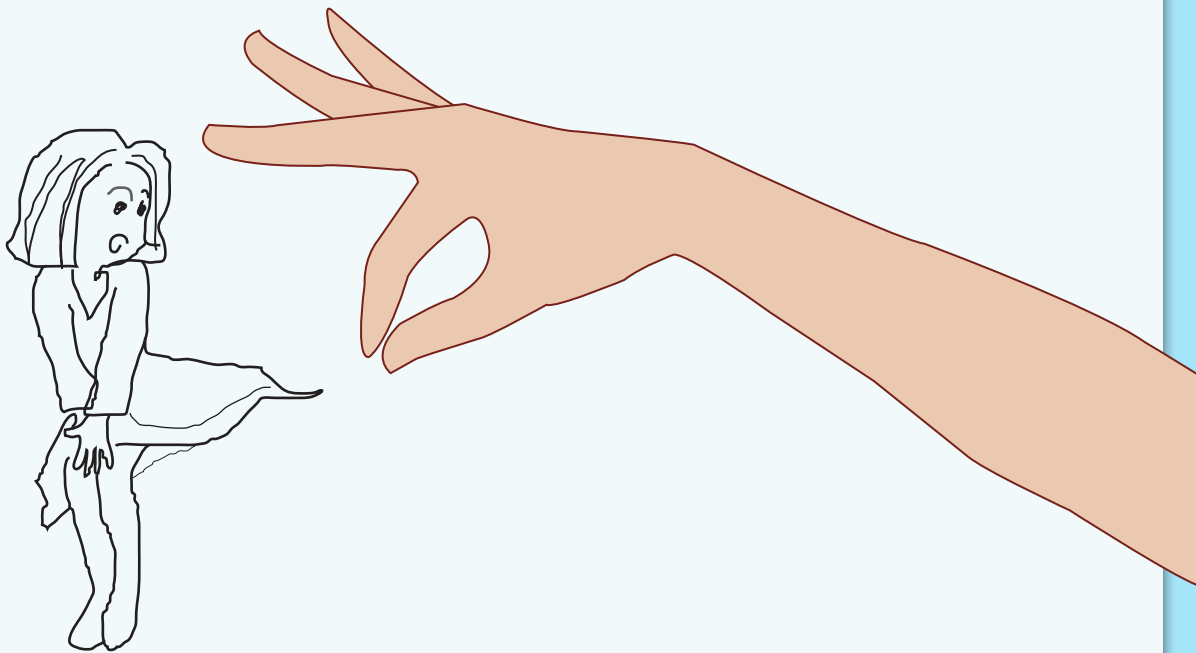
กำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ การจัดสถานที่ทำงานเพื่อลดความเสี่ยงจากปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โถง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

๔. การแก้ไข และ จัดการปัญหา อาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

๕. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

๖. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี บุคคลที่มีผลงานด้านการแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดทางเพศจนเป็นที่ประจักษ์ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

๗. หน่วยงานต้องติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง. 



“อย่าปล่อยเอาเงินราชการ ไปใช้ส่วนตัว เพราะเป็นความผิด ทางวินัย”

เพื่อน ๆ ข้าราชการรู้หรือไม่ว่า ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา เกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ในข้อ ๘ ว่า “ข้าราชการรัฐสภาต้องรู้รักสามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยยึดมั่นปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักคุณธรรม มีความซื่อตรง ไม่คดโกง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสีย” และข้อ ๒๓ กำหนดไว้ว่า “การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยพนักงานราชการหรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ แล้วแต่กรณี”

จากประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าในการปฏิบัติงาน เพื่อนข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม เสียสละ พากเพียร และตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบโดยไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน หากมีการฝ่าฝืนหรือมีพฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้ ดังนั้น เพื่อเป็นอุทาหรณ์เป็นสิ่งเตือนใจและได้ตระหนักถึงผลของการฝ่าฝืน จึงขอยกตัวอย่าง กรณีที่ข้าราชการเอาเงินราชการไปใช้ส่วนตัว แม้ต่อมาภายหลังจะได้นำเงินมาคืนชดใช้หมดแล้วก็ไม่อาจพ้นความผิดทางวินัยได้ดังนี้

นางสาว ก. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน และค่าสาธารณูปโภค เมื่อมีข้าราชการมายื่นเรื่องขอเบิกค่าใช้จ่ายดังกล่าว นางสาว ก. ได้กระทำการแก้ไขวันเดือนปีที่จ่าย และรับเงินแทนผู้มีสิทธิขอเบิก โดยได้นำเงินดังกล่าวไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ต่อมาทางราชการตรวจสอบพบว่าเงินตรงราชการขาดหายไปโดยไม่มีใบสำคัญหรือหลักฐานการเบิกจ่ายจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ทางหน่วยงานต้นสังกัดได้มีการทวงถามและตรวจสอบพบว่า นางสาว ก. เป็นผู้รับผิดชอบและรับเงินจำนวนดังกล่าวไป ต่อมานางสาว ก. ก็ได้นำเงินมาชดใช้คืน รวม ๒ ครั้ง จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท และ ๖๐,๐๐๐ บาท นอกจากนี้ยังปรากฏข้อเท็จจริงอีกว่านางสาว ก. ได้นำเช็ค ๒ ฉบับ เป็นเงินจำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท และเงินสดอีกจำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงินจำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท เพื่อไปชำระหนี้ค่าสาธารณูปโภคเช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ แต่มิได้นำเงินไปชำระหนี้ แต่อย่างใด กลับเอาเงินดังกล่าวไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ภายหลังจึงได้นำเงินจำนวนดังกล่าวมาคืนครบถ้วน เมื่อเรื่องดังกล่าวปรากฏสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง ผลการสืบสวนข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีมูลควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง นางสาว ก. โดยคณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน

ข้อกล่าวหา ตลอดจนให้ออกาสผู้ถูกกล่าวหา
แก้ข้อกล่าวหาและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาแล้ว ผลการ
สอบสวนวินัยปรากฏว่า นางสาว ก. ได้ยอมรับว่าได้
นำเงินจำนวนดังกล่าวไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวจริง
โดยได้ทำสัญญายืมเงินตรงเพื่อเบิกค่าสวัสดิการ
ดังกล่าวแล้วได้กระทำการแก้ไข วันเดือนปี ที่จ่าย และ
รับเงินแทนผู้มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล
ค่าเล่าเรียน โดยมีได้นำเงินดังกล่าวให้แก่ผู้มีสิทธิ
ขอเบิกกลับนำเงินจำนวนดังกล่าวจำนวน ๑๐๐,๐๐๐
บาท ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้
ยังยอมรับว่า ได้เอาเงินที่ส่วนราชการจะต้องไปชำระ
ค่าสาธารณูปโภคเช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ จำนวน
๗๐,๐๐๐ บาท ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ภายหลังจาก
นางสาว ก. ได้นำเงินมาคืนชดใช้แก่ราชการจนครบถ้วน

ดังนั้น จากพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้น การที่
นางสาว ก. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ
เบิกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้กระทำการแก้ไขวันเดือนปี
ที่จ่าย และรับเงินแทนผู้มีสิทธิอันเป็นการปลอมเอกสาร
ของทางราชการ และนำเงินจำนวนดังกล่าวไปใช้เพื่อ
ประโยชน์ส่วนตัวแม้ภายหลังจะได้นำเงินจำนวน
ดังกล่าวมาชดใช้คืนครบถ้วนจำนวนแล้วก็ตาม แต่การ
กระทำดังกล่าวของนางสาว ก. ถือเป็นความผิดสำเร็จ
แล้ว อันเข้าลักษณะเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต ตามกฎ ก.ร. ว่า
ด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๖
(๑) ซึ่งกำหนดว่า “การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหาย
อย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือการปฏิบัติหรือละเว้น
การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต เป็นความผิดวินัย
อย่างร้ายแรง” ประกอบกับตามนัยหนังสือสำนัก
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร. ๐๒๐๕/ว.๒๓๔ ลงวันที่
๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อ
วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ กำหนดแนวทางการลงโทษ
สำหรับผู้กระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ว่า
“การลงโทษผู้กระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่
ราชการ ซึ่งควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ การนำเงิน
ที่ทุจริตไปแล้ว มาคืนหรือมีเหตุอันควรปราณีอื่นใด
ไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษเป็นปลดออกจากราชการ” และ
การปลอมเอกสารของทางราชการมีความผิดวินัยฐาน



ประพฤติช้อย่างร้ายแรง ตามข้อ ๖ (๔) ซึ่งกำหนดว่า
“กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติช้อย่างร้ายแรง
เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” และผิดประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภา ข้อ ๘ และข้อ ๒๓ อันเป็นการปฏิบัติ
หน้าที่ไม่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ซื่อตรงและประพฤติ
ตนเป็นที่เสื่อมเสีย ซึ่งผลจากการกระทำดังกล่าว
นางสาว ก. ถูกไล่ออกจากราชการ

กรณีเรื่องนี้เป็นอุทาหรณ์ให้กับเพื่อน ๆ
ข้าราชการได้ว่า ในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องปฏิบัติ
หน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่าเห็นแก่
ประโยชน์ส่วนตัวเพียงเล็กน้อย ซึ่งส่งผลให้หมดอนาคต
ในงานราชการดังอุทาหรณ์ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งจะเห็น
ได้ว่าแม้จะได้นำเงินมาชดใช้จนครบถ้วนแล้วก็ตาม
ก็ไม่เป็นเหตุให้หลุดพ้นจากการถูกดำเนินการทางวินัย
เนื่องจากการกระทำดังกล่าวเข้าลักษณะเป็นความผิด
สำเร็จแล้ว นอกจากนี้ผู้ที่ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ
อันเนื่องมาจากการทุจริตเสียสิทธิหลายประการ
ทั้งไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ ตามพระราชบัญญัติ
บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ และที่แก้ไข
เพิ่มเติม ข้อ ๘ และเสียสิทธิในการจะมาสมัครสอบ
แข่งขันเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ
อีกก็ไม่ได้ เนื่องจากมีลักษณะต้องห้ามในการบรรจุ
เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๗ ข(๑๐)
เนื่องจากเป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ.

HRJ

ข้อคิดข้อแนะ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและ
ประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร

มหัศจรรย์ การคิดบวก

เคยบ้างไหมที่บางครั้งเจอความทุกข์ยาก แล้วท้อแท้ แต่หลายครั้งที่เรามองอีกด้านหนึ่งของความทุกข์ยากเราอาจจะพบว่า ความทุกข์ยากและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ให้ประสบการณ์ที่ดีกับเรา สอนให้เราแกร่งและรู้จักโลกมากขึ้น ความสุขของคนเราขึ้นอยู่กับมุมมองของการใช้ชีวิต หากมัวแต่มองชีวิตเฉพาะในส่วนที่ผิดพลาดล้มเหลว ชีวิตก็คงไร้ซึ่งความสุขอยู่ไม่จบไม่สิ้น แต่หากคนเรามองชีวิตในด้านบวก และมองเห็นความสุขเล็ก ๆ น้อย ๆ ในชีวิตแต่ละวัน แล้วเลือกที่จะมองข้ามส่วนที่ผิดพลาดล้มเหลว ชีวิตคนเราก็จะมีคุณค่ามีความสุขมากขึ้นอย่างไม่น่าเชื่อ

ใครที่กำลังเป็นทุกข์ทั้งทางกายและทางใจ และกำลังมองหาหนทางในการก้าวไปสู่การดับความทรมานใจ ลองปรับทัศนคติของชีวิต ด้วยแนวคิดเชิงบวก ข้อคิดดี ๆ จากพระมหากษัตริย์ วชิรเมธี ที่ได้ให้ข้อคิดในหลักการแห่งการดำเนินชีวิต “๗ หลักคิดในเชิงบวก” ดังนี้

๑. ความคิดดี ๆ เป็นที่มาแห่งความสุขแน่นอนว่าเมื่อเรามีความคิดดี ๆ โลกก็จะดีตามอย่างที่เราคิด ดังที่ท่านว่าไว้ “โลกเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับว่าเราใส่แว่นตาสีอะไรมองโลกหากมองโลกในแง่ดี ชีวิตมีแต่สิ่งรื่นรมย์ หากมองโลกในแง่ร้ายชีวิตมีแต่ความวุ่นวายและทุกข์ระทม”

๒. ปัญญาดีย่อมมีความสุข คนมีปัญหาย่อมใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาเพื่อให้พ้นทุกข์ ดังนั้น สำหรับคนมีปัญหา วิกฤตอยู่ไหน ปัญญาอยู่นั้น ส่วนคนด้อยปัญญา โอกาสอยู่ไหน วิกฤตอยู่นั้น จงเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนปัญหาให้เป็นปัญญา เปลี่ยนอุปสรรคเป็นอุปกรรม

๓. ชีวิตของคนดีคือชีวิตที่มีความสุข ดังท่านว่า ดอกไม้หอมได้บางดอกแต่มนุษย์หอมได้ทุกคนหากเขาเป็นคนดี กลิ่นดอกไม้แม้หอมขนาดไหนก็หอมได้แต่ตามลมเท่านั้น ส่วนกลิ่นความดีของคนดีนั้นหอมหวนทวนลมฟุ้งกระจายไปในทิศทั้งสิ้น ดอกไม้ผลิ



บานแล้วไม่นานก็ร่วงโรย แต่ความดีของคนนั้น สถิตเป็นนิรันดร์เหนือกาลเวลา

๔. ปฏิสัมพันธ์ก็มีความสุข ซึ่งเป็นการเลือกคบมิตร โลกนี้มีมิตรอยู่ ๓ ประเภทคือ ๑. บาปมิตร เพื่อนชั่ว จงอย่าคบ ๒. กัลยาณมิตร เพื่อนดี จงคบ ๓. พันธมิตร เพื่อนที่ผูกพันกันด้วยผลประโยชน์ จงระวัง

๕. ทำงานดีก็มีความสุข ท่านว่าไว้ คนจำนวนมากเป็นทุกข์ขณะทำงาน แต่เบิกบานเฉพาะเสาร์-อาทิตย์ โดยหารู้ไม่ว่า ในหนึ่งสัปดาห์มีเสาร์-อาทิตย์แค่สองวัน จงเป็นสุขขณะทำงาน จงเบิกบานขณะหายใจ

๖. มองโลกในแง่ดี ชีวิตมีความสุข ดังผู้รู้ท่านหนึ่งกล่าวว่า “ทุกสิ่งทุกอย่างในโลกนี้มันถูกอยู่แล้ว มีแต่ความเห็นของเราเท่านั้นที่ผิด ใครทำความเข้าใจคำกล่าวนี้ได้อย่างลึกซึ้ง คนนั้นจะไม่ทุกข์ และเขาจะไม่หวั่นไหว ในความผันแปรของชีวิต สิ่งใดเกิดขึ้นมาเขาจะอุทานอยู่เสมอว่า “มันเป็นเช่นนั้นเอง”

๗. ครอบครัวดี ทวีความสุข ครอบครัวคือพื้นฐานสำคัญของชีวิต บุตรธิดาคืออนุสาวรีย์ของพ่อแม่ หากลูกเป็นคนดี อนุสาวรีย์ของพ่อแม่ก็ตั้งตรงงาม หากลูกเลวทราม อนุสาวรีย์ของพ่อแม่ก็อัปลักษณ์

เคยบ้างไหมที่รู้สึกว่ามีวันนี้ทุกอย่างรอบตัวดูแย่งจ้ง ไม่ว่าจะทำอะไรก็เจอแต่ปัญหา มีแต่เรื่องร้าย ๆ ไปเสียหมด เหมือนโชคไม่เข้าข้างเอาเสียเลย หากคุณกำลังเผชิญกับภาวะรุมเร้านี้ อย่าปล่อยให้ช่วงเวลาที่เราดีทำลายวันนั้นของคุณทั้งหมด ลองหันมาใช้พลังบวกในตัวเองเปลี่ยนมุมมองในวันแย่ ๆ ให้เป็นวันที่สดใส เพราะการมองหาสิ่งที่ดี ๆ ในชีวิต แม้จะ

อยู่ท่ามกลางสถานการณ์ที่เลวร้ายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสุขภาพโดยรวมของคนเรา การคิดบวกไม่ต้องลงทุนเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ แต่กลับช่วยให้เรามีชีวิตที่ดีขึ้นได้ มีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์มากมายที่พิสูจน์แล้วว่า คนที่มองโลกในแง่บวกมักมีสุขภาพกายและใจที่ดี มีอายุยืนยาว ทั้งยังประสบความสำเร็จในชีวิตมากกว่าคนที่มีความคิดในแง่ลบ คนเราทุกคนล้วนแต่เคยมีวันที่แย่ด้วยกันทั้งนั้น เมื่อต้องเผชิญกับเคราะห์ร้ายหรือช่วงเวลาที่ยากลำบาก เราจะพบทางออกดี ๆ ได้อย่างไร ถ้าอยู่ในสภาพท้อแท้สิ้นหวัง หมดกำลังใจ หมกมุ่นอยู่กับความคิดเชิงลบและไม่มีความสุข การกล่าวโทษตนเองหรือโยนความผิดให้คนอื่นมีแต่จะทำให้สถานการณ์ยิ่งแย่งลง แม้ว่าการคิดเชิงบวกจะไม่สามารถทำให้สถานการณ์ที่เลวร้ายหมดสิ้นไปทันที



แต่ด้วยการคิดเชิงบวกเราจะสามารถผ่านพ้นสถานการณ์ที่เลวร้ายและควบคุมจิตใจ ปฏิบัติกิจวัตรและพฤติกรรมของตนเองได้ดียิ่งขึ้น คนที่คิดบวกเป็น จึงมีความสุขมากกว่า และเจ็บปวดทุกข์ใจน้อยกว่า

การคิดบวกไม่ได้หมายถึงการไม่สนใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวและฝันลม ๆ แล้ง ๆ อยู่กับความ

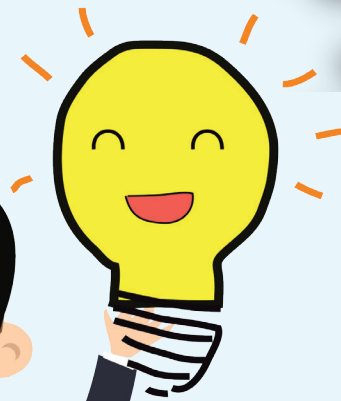
คิดบวกที่ล่องลอยในอากาศ การฝันยั้มและบอกตัวเองว่าทุกอย่างกำลังจะดีแล้ว การละเลยปัญหาและความยุ่งยากต่าง ๆ โดยไม่ได้ใช้พยายามที่จะแก้ปัญหาวิธีการเหล่านี้ไม่ใช่การคิดเชิงบวก คนที่คิดเชิงบวกไม่เพียงคาดหวังในสิ่งที่ดีที่สุด และเชื่อว่าสถานการณ์ที่เลวร้ายจะดีขึ้น แต่จะต้องลงมือปฏิบัติด้วยการมองหาโอกาสในการแก้ไขปัญหานั้น ในภาวะปกติที่สุขสบายอาจเป็นการง่ายที่จะคิดบวก แต่การคิดบวกไม่ง่ายเลยเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ร้ายแรงต่าง ๆ

^๒ ดั่งเช่นความคิดเชิงบวกของคุณต้น ภาสกรนที โดยเมื่อเกิดเหตุการณ์มหาอุทกภัยปี ๕๔ คุณต้นได้ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ช่วยเหลือคนไทยที่ประสบภัย น้ำท่วมไม่ว่าจะเป็นเงิน สิ่งของและอีกหลายอย่าง ซึ่งมีทั้งเรื่องที่น่าเศร้าและน่าประทับใจอย่างมาก คือ คุณต้นได้เปิดใช้โรงงานที่อยู่ชายที่มีเครื่องจักรใหม่ ซึ่งยังไม่ได้ผลิตชาเขียวเลยแม้แต่ ๑ ขวด แล้วเกิดเหตุการณ์น้ำท่วมครั้งใหญ่ คุณต้นก็ได้ใช้เครื่องจักรใหม่มาผลิตน้ำเปล่าบรรจุขวดเพื่อแจกจ่ายให้คนไทยที่ประสบภัยน้ำท่วม แต่การเดินทางเครื่องผลิตน้ำเปล่าโดยเครื่องจักรใหม่ดำเนินการผลิตไปด้วยภาวะกดดันอย่างยิ่ง เพราะวินาทีที่เดินเครื่อง มีน้ำปริมาณมหาศาลล้อมรอบโรงงานคุณต้น ซึ่งน้ำพร้อมบุกทุกวินาทีหากอุปกรณ์ป้องกันน้ำท่วมไม่แข็งแรงพอ แต่คุณต้นก็ยังเดินเครื่องผลิตน้ำเปล่าเพื่อแจกจ่ายให้คนไทยโดยไม่คำนึงถึงทรัพย์สินที่อาจเสียหาย และในที่สุด คันดินหรือกระสอบทรายก็รับแรงดันของน้ำปริมาณมหาศาลไม่ไหว จนในที่สุดน้ำก็ได้ทะลักเข้าสู่โรงงานของคุณต้นในสภาวะที่เครื่องกำลังผลิตน้ำเปล่าอยู่ ซึ่งหมายถึงเครื่องจักรเหล่านั้นพังแน่นอน ในสภาวะที่ขวดน้ำเปล่าที่จะผลิตแจกยังคงค้างเครื่องอยู่ แต่คุณต้นบอกในวันที่น้ำท่วมว่า คินนี้ขออนอนที่โรงงานที่เต็มไปด้วยน้ำ ด้วยสาเหตุที่ว่า “ขออยู่ให้สมกับเงินที่ลงทุนทำไป” และยังบอกอีกว่า “ตราบดีที่เรายังมีชีวิตอยู่ผมว่าเรายังเดินทางต่อไปได้ ถ้าเราอมแพ้ ถ้าเราเสียใจมันก็ไม่เกิดประโยชน์อะไร ผมยังมีกำลังใจอยู่ผมยังสู้ผมคิดว่า

ผมทำใหม่ได้” จากเหตุการณ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการคิดบวกจะทำให้ชีวิตสามารถก้าวเดินต่อไปได้อย่างมีความสุข สามารถประสบความสำเร็จได้ และยังเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นอีกด้วย

สำหรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเพื่อน ๆ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกท่าน จะขอยกตัวอย่าง การคิดในเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงาน เช่น การย้ายงาน ไม่ว่าจะเป็นการย้ายงานโดยความสมัครใจหรือไม่ก็ตาม ถือว่าเป็นสิ่งดีที่จะได้ศึกษาเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มเติม ได้รู้จักคนมากขึ้น เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อเตรียมเป็นผู้บริหารในอนาคต อย่าไปยึดติดกับงานเดิม ๆ เพื่อนคนเดิม ขอให้เพื่อน ๆ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกท่าน หมั่นฝึกฝนคิดแต่ในแง่บวก ซึ่งมีหลากหลายวิธี เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันตนเอง เพื่อทุกคนจะได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลดี ต่อทุกเรื่องทั้งในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเจอเหตุการณ์ร้ายแรงเพียงใดก็ตาม ก็จะสามารถผ่านพ้นไปได้.

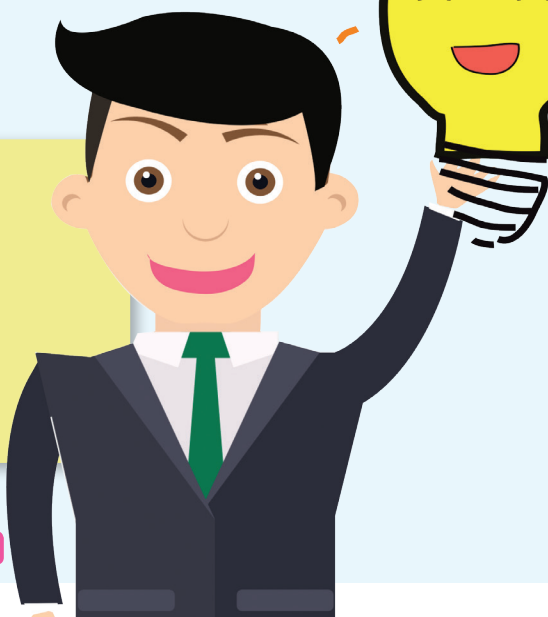
HRJ



THINK
POSI-

^๑ มหัทศจรยแห่งชีวิต และ ๗ หลักคิดจาก ว.วชิรเมธี.(ข้อมูลออนไลน์). สืบค้นจาก : <http://http://wwdhamajak.net/book-vachiramethi/7-7.html> (๗ เมษายน ๒๕๕๙)

^๒ ชีวิตที่ไม่เคยตันของคุณต้น ภาสกรนที.(ข้อมูลออนไลน์). สืบค้นจาก : <http://www.bloggancom/viewdiary.php?id=jarin0098&month=08-2012&date=16&group=1&gblog=3> (๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙)





Employee
Engagement

Employee
Satisfaction

ความผูกพันต่อองค์กร... ใครผูกพันใคร?

ในเวลานี้ ได้ยินแต่คนพูดว่าองค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชนต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ๆ เพราะคนดีคนเก่งในองค์กรลาออกไปอยู่ที่อื่น.....เพราะคนในองค์กรขาดความรักความสามัคคีต่อกัน.....เพราะคนในองค์กรทำงานในองค์กรอย่างเสียไม่ได้.....เพราะคนในองค์กรทำงานอย่างหมดอาลัยตายอยาก.....เพราะคนในองค์กรไม่ให้ความร่วมมือ.....แล้วก็เป็นด้วยสาเหตุหรือสถานการณ์ต่าง ๆ นานาอีกมากมาย

ปัญหาด้านความผูกพันต่อองค์กรหรือจริง ๆ แล้วก็คือปัญหาความผูกพันของคนที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ที่ตนทำงานอยู่นั้น เป็นประเด็นที่มีมานานคู่กับปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ แต่ระยะหลัง สภาพปัญหาตามที่ได้กล่าวข้างต้นเริ่มทวีความรุนแรงมากขึ้น

เราลองมาดูว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายว่าอย่างไร สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้ให้คำจำกัดความของคำว่า **“ความผูกพันต่อองค์กร”** หมายถึง **ความมุ่งมั่นและทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร**

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า **เมื่อใดที่พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร เขาก็จะจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ทุ่มเทกำลังกายและสติปัญญา ความรู้**

ความสามารถในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเต็มที่ และที่สำคัญคือเขาจะอยู่ในองค์กรนั้นๆ **นานที่สุดตราบเท่าที่เขายังมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น...**แน่นอนที่สุด....ทุกองค์กรย่อมต้องปรารถนาที่จะให้คนดีคนเก่งอยู่ในองค์กรของตนนานที่สุด....แต่หากเมื่อใดพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กร สิ่งตรงข้ามตามที่กล่าวแล้วก็จะเกิดขึ้น และจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

สาเหตุที่ทำให้คนในองค์กรขาดความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีมากมาย แต่อาจกล่าวได้ว่ามีอยู่สองสาเหตุสำคัญ คือ หนึ่ง **สาเหตุจากองค์กร** ที่พนักงานทำงานอยู่ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน กฎ ระเบียบวิธีการ/กระบวนการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความเป็นธรรมที่ได้รับ สิ่งจูงใจอื่น ๆ ภาวลักษณะขององค์กร และ สอง **สาเหตุจากตัวพนักงานหรือข้าราชการเอง**

เราลองมาดูผลการสำรวจ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร **สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น** ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดอันดับที่ ๑ คือ **ผู้บังคับบัญชา** อันดับที่ ๒ คือ **ภาระงานที่ได้รับ**

มอบหมายและการพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการ และ วิชาชีพ อันดับที่ ๓ คือ *เพื่อนร่วมงาน* อันดับ ที่ ๔ คือ สวัสดิการและเงินเดือน/ค่าตอบแทน อันดับ ที่ ๕ คือ *สภาพแวดล้อม*ในการปฏิบัติงานและความ ก้าวหน้าในสายงาน และสุดท้ายอันดับที่ ๖ คือ *ระบบการยกย่อง ชมเชยและการให้รางวัล*

หรืออย่างกรณีของราชการพลเรือนประเทศอังกฤษ จากการสำรวจอย่างเป็นทางการในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ พบว่าความไม่พึงพอใจต่อค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ที่รัฐบาลปรับปรุงใหม่ซึ่งด้อยกว่า ที่ผ่านมามีอันเนื่องมาจากความจำเป็นที่รัฐบาลต้อง ประหยัดงบประมาณ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความทุ่มเทของข้าราชการอังกฤษในการทำงาน เพื่อประชาชน ทำให้รัฐบาลอังกฤษเกิดความกังวลว่า ในอนาคตคือเมื่อความผูกพันต่อองค์กรลดลงก็อาจ ส่งผลต่อการสูญเสียกำลังคนที่เป็นคนดีคนเก่งจาก ราชการพลเรือน

ราชการพลเรือนไทยได้ให้ทิศทางสร้าง ความผูกพันข้าราชการต่อองค์กรไว้ ดังจะเห็น ได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๓๔ ได้บัญญัติว่า การจัดระเบียบ ข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และในมาตรา ๗๒ ว่าให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

ขณะเดียวกันในราชการพลเรือนของ ออสเตรเลีย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของ ออสเตรเลียก็ได้ประกาศให้ทุกส่วนราชการตระหนัก

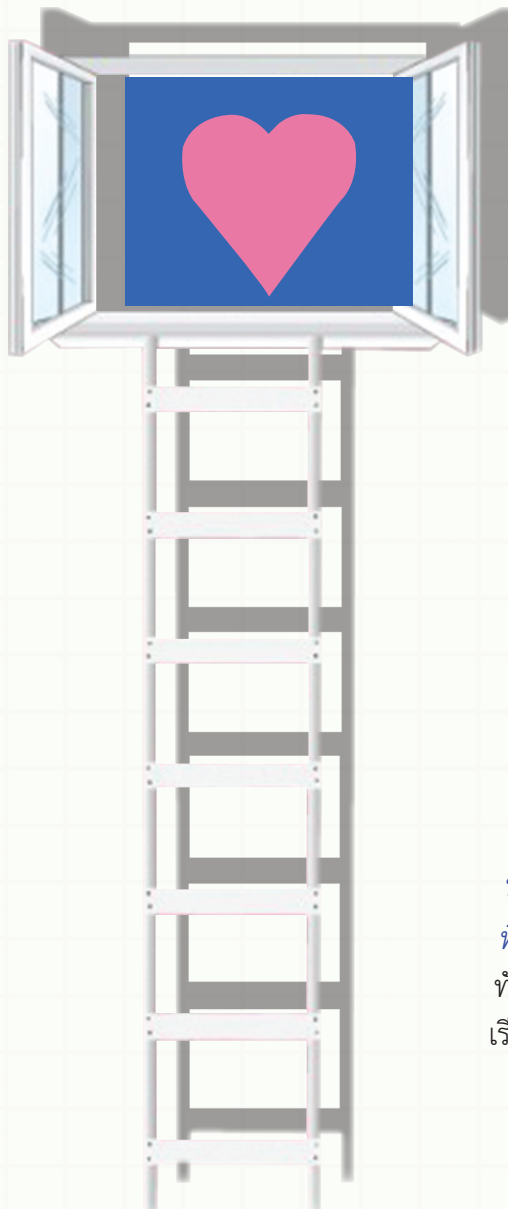


ในความสำคัญของความผูกพันของคนในองค์กร โดย ให้ทุกส่วนราชการส่งเสริมให้ข้าราชการต้องมีความ ผูกพัน ๔ ประการ คือ (๑) *มีความผูกพันต่องาน* ที่เขาได้รับมอบหมาย (๒) *มีความผูกพันต่อเพื่อน ร่วมงาน*ที่เขาทำงานด้วย (๓) *มีความผูกพันต่อ ผู้บังคับบัญชา*ของเขา และ (๔) *มีความผูกพันต่อ องค์กรหรือหน่วยงาน*ที่กำลังทำงานให้

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ก็เป็น หน่วยงานตัวอย่างอีกหน่วยงานหนึ่งที่ได้ให้ความสำคัญ ต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยได้ดำเนินการ สำรวจวิเคราะห์*ค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน* ของบุคลากร จัดทำ*แผนเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน* และประเมินผลการดำเนินงานทั้งหมด ซึ่งได้ดำเนินการ มาแล้วอย่างต่อเนื่อง จากผลการดำเนินงาน เสริมสร้างความผูกพันของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ที่ผ่านมา พบว่าหน่วยงานส่วนใหญ่จัดกิจกรรม ในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการพยายามอย่างเต็มที่ที่จะผลักดันให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กร หลังจากความพยายามดังกล่าว ได้มี การประเมินล่าสุดพบว่าบุคลากรมีระดับความผูกพัน ต่อองค์กรเพิ่มขึ้นทุกปี

ธนาคารกสิกรไทย ซึ่งเป็นสถาบันการเงินชั้นนำของประเทศไทยและได้ชื่อว่าเป็นธนาคารที่ริเริ่มแนวคิดและวิธีการบริหารจัดการใหม่ๆ อยู่เสมอ เวลานี้ได้ประกาศยุทธศาสตร์หลัก ๓ ประการเพื่อรักษาความเป็นสถาบันการเงินชั้นนำให้ต่อเนื่องยั่งยืน ยุทธศาสตร์ดังกล่าวคือ (๑) Talent Management คือ ธนาคารต้องหาคนเก่งและต้องพัฒนาคนได้เร็วมาเติมให้ผู้บริหารในแต่ละจุด (๒) Engagement คือ *คนที่มาทำงานให้ธนาคารต้องมีความมุ่งมั่นมีพลังอย่างมากในการทำงาน* และ (๓) Culture & Structure คือ พนักงานต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีวัฒนธรรมองค์กร ระบบ โครงสร้างองค์กร โครงสร้างการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่เอื้อให้เขาทำงานได้สำเร็จ

ในการสร้างความผูกพันในองค์กรเอกชนอย่าง **บริษัท บ้านปู จำกัด** ก็เป็นอีกกรณีตัวอย่างที่ควรศึกษา เริ่มแรกบ้านปูได้สร้างค่านิยมองค์กรที่เรียกว่า **“บ้านปูสปิริต”** ซึ่งประกอบด้วย นวัตกรรม (Innovation) ยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity) หัวใจและเอาใจใส่ (Care) และพลังร่วม (Synergy) และประกาศ**ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล**ไว้ว่า **“การเป็นเจ้าของสินทรัพย์มูลค่านับล้านนั้นเปรียบเทียบกับไม่ได้กับคุณค่าของสินทรัพย์ทางปัญญาซึ่งอยู่ในตัวของพนักงานบ้านปู บริษัทบ้านปูตระหนักเป็นอย่างดีว่าการเติบโตและความสำเร็จของเรานั้นเกิดจากความพากเพียร ความเสียสละ และทุ่มเทของคนบ้านปู”**



จากค่านิยมและปรัชญาข้างต้น บริษัทบ้านปูได้ถือปฏิบัติและให้โอกาสพนักงานทุกชนชาติ เชื้อชาติ ภาษา และเพศ อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน บริษัทมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและมุ่งมั่นปฏิบัติงานภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันและผูกพันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายใต้ค่านิยมองค์กรข้างต้น นอกจากนี้บริษัทยังถือเป็นหน้าที่ที่ต้องพัฒนาพนักงานให้มีความพร้อม และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยความยืดหยุ่น คล่องตัว มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในทุกพื้นที่และทุกสถานการณ์ กล้าแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้อง สร้างสรรค์ รวมถึงบริษัทต้องให้เกียรติในความเป็นมืออาชีพ และเน้นให้พนักงานบ้านปูจะต้องเป็นผู้ยึดมั่นในจิตวิญญาณและความเป็น **“พนักงานมืออาชีพ”**

ลองหันมาดูบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) ที่เรารู้จักดี ก็เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่มโนบายที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยปรับปรุงการทำงานให้มีการบริหารจัดการที่ดี มีกฎระเบียบชัดเจน มีระบบและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ มีผู้รับผิดชอบ พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีตำแหน่งรองรับความก้าวหน้า มีการตอบแทนให้พนักงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่อาจไม่ใช่ตัวเงิน มีสวัสดิการที่ดี มีการส่งเสริมพนักงานทั้งด้านทักษะความสามารถ พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้า


เปิดโอกาสให้พนักงานได้คิด และเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ด้วยตนเอง สร้างวิธีการทำงานได้เอง ตัดสินใจได้เอง เน้นให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบแบบแผนขององค์กรได้ มีการมอบหมายคำสั่งการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานในแต่ละฝ่าย หรือสาขาที่พนักงานจบมา การบริหารงานเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญในการวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานทั้งจากผลลัพธ์ และจากวิธีการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับการวางแผนการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน ลดขั้นตอนในการทำงาน เน้นให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้ทันกับสถานการณ์และการพัฒนาประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

นายโชค บุลกุล กรรมการผู้จัดการบริษัทฟาร์มโชคชัย ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่จะนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กรไว้น่าสนใจทีเดียว คือ ”(๑) ผู้นำต้องมีบุคลิกที่เป็นที่ศรัทธา ถ้าสร้างศรัทธาไม่ได้อะไรก็ไม่เกิด (๒) ผู้นำต้องปฏิบัติตนให้ลูกน้องรัก (๓) ผู้นำต้องสามารถถ่ายทอดข้อมูลและสื่อสารเป็น (๔) ผู้นำต้องมีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ให้ (๕) ผู้นำต้องหมั่นชวนขยายหาความรู้ และ (๖) ผู้นำต้องรักและเคารพลูกน้อง

ตัวอย่างการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอันจะนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กรอีกตัวอย่างหนึ่ง ลองมาดูความคิดของ ดร.เทียม โชควัฒนา ผู้ก่อตั้งบริษัทสหพัฒน์ปิอูลย์จำกัด (มหาชน) (ก่อนจะกลายเป็นเครือสหพัฒน์ในปัจจุบัน) “เมื่อเห็นว่าลูกน้องสามารถทำงานได้ ต้องมอบงานให้เขาทำ ถ้าเขาทำงานผิดพลาด เราก็ต้องร่วมรับผิดชอบด้วย..... จะให้ลูกน้องกล้าตัดสินใจ หัวหน้าต้องร่วมรับผิดชอบ..... ความคิดริเริ่มทำให้มีการแข่งขัน แม้แต่บริษัทในเครือของลูกหลานและผู้บริหารเก่าแก่ก็ต้องแข่งขันกันเอง คนอื่น ๆ อาจจะมองว่าทำไมสินค้าแข่งกันเอง แต่แท้จริง

แล้วการทำอย่างนี้จะสร้างความกระตือรือร้นในหมู่พนักงานอย่างต่อเนื่อง และทำให้พวกเขาต้องหาทางสร้างสรรค์อะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ บริษัทก็ไม่หยุดนิ่ง กิจการก็เจริญเติบโต”

ที่ได้ยกตัวอย่างแนวคิดและวิธีการในการสร้างความผูกพันคนต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือภาคเอกชนของไทย หรือของต่างประเทศก็ตาม จะเห็นได้ว่าความสำเร็จในการสร้างความผูกพันคนต่อองค์กรนั้น ต้องเริ่มจากผู้บริหารองค์กรต้องเข้าใจและเห็นความสำคัญของการสร้างความผูกพัน และมีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการบริหารจัดการวิธีการทำงาน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความรักความผูกพันที่จะทำงานอย่างทุ่มเท ซื่อสัตย์ จงรักภักดี และยาวนาน

ท้ายที่สุด สิ่งที่ผมคิดและอยากฝากเป็นข้อคิดไว้ ก็คือ การที่จะสร้างความผูกพันให้คนในองค์กรมีความจงรักภักดี พอใจ เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กรคงไม่ใช่ภาระหน้าที่หรือการบริหารจัดการขององค์กรของผู้บังคับบัญชา หรือของเพื่อนร่วมงานเท่านั้น ที่สำคัญที่ต้องไม่ลืม คือ ตัวพนักงานหรือตัวข้าราชการเองก็ต้องมีทัศนคติที่ถูกต้องด้วย กล่าวคือ ไม่ใช่รอคอยหรือคิดว่าองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานต้องทำอะไรกับเราที่จะทำให้เราพอใจที่จะทำงานอย่างเดียว ตัวพนักงานหรือข้าราชการเองก็ต้องทุ่มเท ตั้งใจ เสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เข้าข้างตัวเอง ไม่อยากได้ข้างเดียว ต้องมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ด้วย พุดง่าย ๆ ก็คือต้องเอาตัวเองเข้าไปผูกพันองค์กรด้วย ต้องเข้าใจว่าองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานคงไม่สามารถให้อะไรกับเราได้เต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ ตนเองก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรมีที่องค์กรเป็น ไม่เช่นนั้นแล้ว ตนเองก็ต้องย้ายไปองค์กรอื่น ๆ เรื่อยไปเพียงเพราะเหตุผลที่ว่า “องค์กรไม่สร้างความผูกพันให้กับตนเลย” เท่านั้นหรือ? 

ถามมาตอบไป

นางสาวทศพานี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

Q: ทำไมต้องประเมินสมรรถนะ
ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

A : วารสาร HR ขอขอบคุณสำหรับคำถาม เพราะเป็นเรื่องที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนข้าราชการด้วยกัน และก่อนที่จะเข้าเรื่อง “ทำไมเราต้องประเมินสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ” วารสาร HR ก็ขอเล่าแนวคิดและความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” (Competency) ว่าบุคคลต้นคิดในเรื่องนี้ คือ David C. McClelland เขาค้นพบว่าผู้ที่ทำคะแนนสอบคัดเลือกดีไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานดีตามที่องค์กรต้องการ เขาจึงได้พัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่ในการคัดเลือกคนโดยใช้วิธีการประเมินเพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานดี แล้วเปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แล้วเรียกพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีว่าสมรรถนะ **ด้วยเหตุนี้ การทำงานเก่งจึงไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะ (Competency) กลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มีได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง”** ทีเดียว แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้วิชาการที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ (Competency) ที่ดีเพื่อประกอบการทำงาน

ประเทศไทยก็ได้นำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติ ก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น ไทยธนาคาร เครือปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์เปอเรชั่น บริษัทปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียมจำกัด (มหาชน) ซึ่งภาคเอกชนได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้แล้วประสบ

ความสำเร็จ จึงมีผลทำให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ และได้มีการนำแนวคิดนี้ไปใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวคิดมาใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐ และได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “สมรรถนะ” ว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร”

สำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เห็นประโยชน์ในเรื่องดังกล่าวจึงได้กำหนดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยกำหนดให้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนของตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators: KPIs) และส่วนของสมรรถนะ ซึ่งทั้งสองส่วนต่างเกี่ยวพันกันและไม่อาจจะใช้ระบบใดระบบหนึ่งแยกออกจากกันได้ เนื่องจากสมรรถนะเปรียบเสมือนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน สำหรับตัวชี้วัดผลงานหลักเปรียบได้กับเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ดังนั้น สมรรถนะจึงเป็นเส้นทางที่นำไปสู่เป้าหมาย การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ เช่น ถ้าน้อง ๆ จะให้บริการที่ดีตามความต้องการของผู้รับบริการได้ หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อหาข้อมูล และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ความใจเย็น ความอดทน ความมีน้ำใจ การขอความช่วยเหลือผู้อื่น น้อย ๆ ก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีได้ ดังนั้น สมรรถนะจึงเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน โดยเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานของข้าราชการเกิดประสิทธิวิภาพมากที่สุด

สมรรถนะที่พึงประสงค์ร่วมกันของข้าราชการสังกัดรัฐสภาที่ทุกตำแหน่ง และทั้งระบบต้องมี เรียกว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ได้แก่

๑ ระดับที่ ๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

๒ ระดับที่ ๒ : บริการที่ดี (Service Mind)

๓ ระดับที่ ๓ : การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

๔ ระดับที่ ๔ : การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

๕ ระดับที่ ๕ : การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

โดยน้อง ๆ ในระดับปฏิบัติการต้องมีสมรรถนะในขั้นเรียนรู้ (Basic Level) หรือระดับ ๑ ซึ่งเป็นขั้นของการเริ่มต้นฝึกหัดซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นหรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้

ในขณะที่ พวกพี่ ๆ ในระดับชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ ก็ต้องมีสมรรถนะในระดับที่สูงขึ้น กล่าวคือ มีความสามารถในการนำสมาชิกในทีม คิดวิเคราะห์และนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน รวมถึงมีความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับแนวทางหรือขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

สำหรับผู้บริหารหน่วยงานตั้งแต่ระดับอำนวยการขึ้นไป ก็ต้องมีสมรรถนะต่างหากที่นอกเหนือจากสมรรถนะหลัก ซึ่งวารสาร HR จะขอยกยอดไปคุยในรอบถัดไป เพราะยังมีสาระดี ๆ อีกมากมายเกี่ยวกับสมรรถนะที่จะเล่าให้น้อง ๆ ฟัง

ท้ายนี้ หากเพื่อน ๆ น้อง ๆ มีข้อคำถามหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล วารสาร HR ได้เปิดช่องทางติดต่อสื่อสารที่ email : hrj.parliament@gmail.com เพราะหวังให้วารสาร HR เป็นสื่อกลางให้เพื่อน ๆ น้อง ๆ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีร่วมกันระหว่างเพื่อน ๆ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา.

HRJ



นางสายทิพย์ เชาวลิตถวิล เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมในพิธีกล่าวอาศิรวาทในโอกาสวันคล้ายวันพระราชสมภพสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และร่วมลงนามถวายพระพร เพื่อแสดงความจงรักภักดี และถวายพระพรชัยมงคล ในวันศุกร์ที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ณ บริเวณห้องโถง อาคารรัฐสภา ๑



นางวรารัตน์ อดีแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา พร้อมคณะผู้บริหาร และบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมพิธีถวายพระพรชัยมงคล และลงนามถวายพระพร เนื่องในโอกาสวันคล้ายวันพระราชสมภพ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ณ บริเวณห้องโถง ชั้น ๑ อาคารสุขประพฤติ





เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมอบหมายให้สำนักงานเลขานุการ ก.ร. จัดโครงการสัมมนาเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) เพื่อรับฟังความคิดเห็นร่วมกันระหว่าง ก.ร. และผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) เพื่อนำข้อสรุป ข้อเสนอแนะ และแนวทางปฏิบัติให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนต่อไป โดยจัดขึ้นในวันศุกร์ที่ ๑๑ - วันอาทิตย์ที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมโนโวเทล หัวหิน เซอัมปีช รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดเพชรบุรี



คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างสำนักงานฯ เข้าร่วมพิธีทำบุญ ประจำปี ๒๕๕๙ เนื่องในเทศกาลสงกรานต์ ซึ่งได้มีการประกอบพิธีบวงสรวงเสด็จพ่อพระสีทิโชค - พ่อปู่สุธีระมงคล เจ้าที่รุกขเทพ สรรพเทพ สรรพวิญญูณ ที่ตำรงสภาวะอยู่ในบริเวณสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และพิธีสงฆ์ โดยได้ถวายภัตตาหารเพลแด่พระสงฆ์จำนวน ๑๐ รูป วันศุกร์ที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๙ ณ สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถนนประดิพัทธ์



ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พร้อมด้วยนายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง นายพีระศักดิ์ พอจิต รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่สอง สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ร่วมกิจกรรมสืบสานประเพณีไทยรดน้ำขอพรจากสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติอาวุโส เนื่องในเทศกาลสงกรานต์ ในวันพฤหัสบดีที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙ ณ ห้องอำพัน สโมสรรัฐสภา



สำนักพัฒนาบุคลากรจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้แก่ข้าราชการและพนักงานราชการของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใช้งานระบบฯ ในวันเสาร์ที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมกรรมาธิการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๖ หมายเลข ๒๑๙ และหมายเลข ๒๒๐ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร (Functional Competency) หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กิจกรรมที่ ๒ การศึกษาดูงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยได้รับเกียรติจาก นายสุเมธ วงศ์บุญยง รองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานทรัพยากรบุคคล และทีมวิทยากรบรรยายให้ความรู้เรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในวันอังคารที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๙ ณ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กรุงเทพฯ



วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ออกแบบ : กลุ่มงานบรรณาธิการและเทคโนโลยีจัดการพิมพ์
พิมพ์ที่ สำนักงานการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

