



ทึบายุกา โหตุ มหาราชึบ



สมบัตึหองสมตริฐสภา

**HRJ**

HUMAN RESOURCES JOURNAL

วารสารทรัพยากรบุคคล

ปีที ๑ ฉบับที ๓ เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๕๗

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



พระบรมราโชวาท  
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน  
ปีพุทธศักราช ๒๕๕๕

งานราชการทุกอย่าง ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ ง่ายหรือยาก ย่อมมีความสำคัญอยู่ในงานของแผ่นดินด้วยกันทั้งสิ้น อีกทั้งงานทุกด้านทุกสาขา ย่อมสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน เป็นปัจจัยเกื้อกูลส่งเสริมกันและกันอยู่. ข้าราชการทุกคน ทุกฝ่าย ทุกระดับ จึงต้องไม่ถือตัวแบ่งแยกกัน หากต้องพิจารณาให้เห็นความสำคัญของตนและกัน แล้วร่วมงานประสานสัมพันธ์กัน ด้วยความเป็นมิตร ด้วยความเข้าใจเห็นใจกัน และด้วยความเมตตาปรองดองกัน. งานของแผ่นดินทุกส่วน จักได้ดำเนินก้าวหน้าไปพร้อมเสมอกัน และยังประโยชน์ที่พึงประสงค์ คือความเจริญมั่นคง ให้เกิดแก่บุคคล แก่งาน และแก่ส่วนรวมได้แท้จริง.



อาคารเฉลิมพระเกียรติ  
โรงพยาบาลศิริราช  
วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๕

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



2900023344



# วารสาร HR เพื่อชาวสภา

## ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง  
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

กองบรรณาธิการ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิมปพยอม

นายวิรัตน์ ภูมาลัย

นางแพทย์ เรือนเรือง

นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายจักรพรรดิ อัครมะหะเวทน์

นายนิธิทัศน์ องค์กรวิชัย

นายวินัย แยมวงษ์

นายพิทพร นาควิษระชัย

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๑,๓๑๘๘

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

สำนักบริหารงานกลาง

โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐

ต่อ ๓๑๑๓

สำนักพัฒนาบุคลากร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๑๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖

## ที่ปรึกษา

นายจเร พันธุ์เปรื่อง

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ

อดีตรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียนุโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

## คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## วัตถุประสงค์

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



# สารบัญ

ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๓ เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗  
*Vol. 1 No. 3 July - August 2014*

ข่าวเด่นประเด็น HR

๖

โต๊ะรับแขก

๑๑

กฎ กติกาที่ควรรู้

๑๗

หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด

๒๑

ข้อคิด ข้อแนะ

๒๓

นานาสาระ

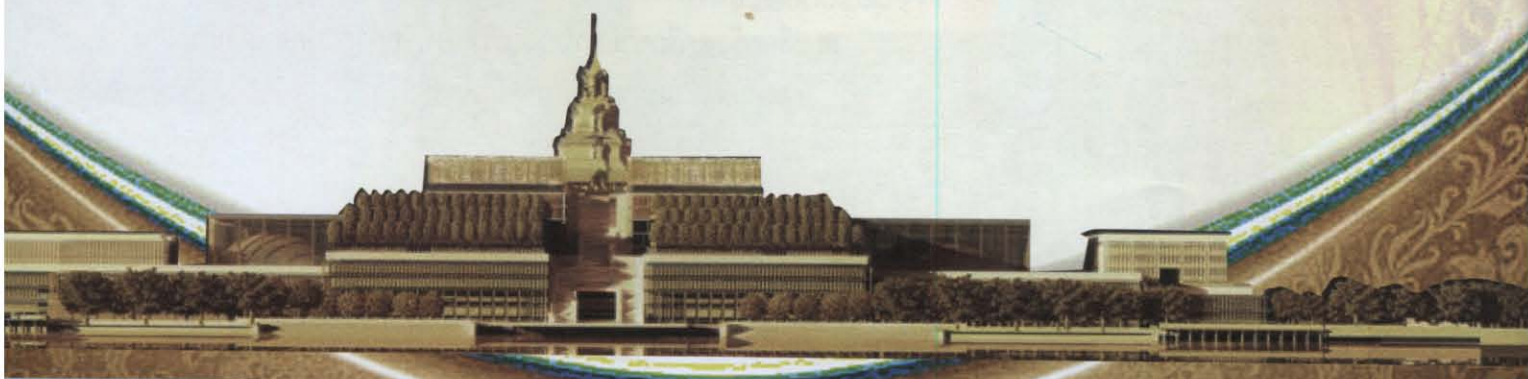
๒๕

ถามมา ตอบไป

๓๐

ประมวลภาพ HR

๓๓



เนื่องในวโรกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษาของสมเด็จพระนางเจ้า สิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๗ วารสารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการรัฐสภาสามัญ และบุคลากรในสังกัดส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ขอน้อมเกล้าฯน้อมกระหม่อมถวายพระพรชัยมงคล ขอจงทรงพระเจริญ

จากที่ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ ที่บัญญัติให้มีสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สภาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ โดยในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับเกียรติจาก นายจเร พันธุ์เปรื่อง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้สัมภาษณ์ถึงการเตรียมความพร้อมและบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนสภาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ รวมถึงนโยบายในการปฏิบัติราชการ ซึ่งวารสาร HR ได้นำมาถ่ายทอดให้พวกเราได้รับทราบและถือเป็นหลักในการปฏิบัติราชการต่อไป โดยติดตามอ่านได้จากคอลัมน์ โต้ะรับแขก

สำหรับคอลัมน์ประจำอื่น ๆ อาทิ ข่าวเด่นประเด็น HR นำเสนอมติ ก.ร. ที่น่าสนใจและกิจกรรมการจัดเสวนาเพื่อสร้างเครือข่ายด้าน HR ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๒ กฎ กติกาที่ควรรู้ เรื่อง “การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ” นำเสนอเรื่องนี้เป็นตอนสุดท้าย หากรู้สึกนึก ความผิดไม่เกิด เรื่อง “สแกนแล้วไม่อยู่ รู้แล้วอย่าทำ” เพื่อให้ได้รับทราบถึงการมาปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติโดยไม่เกิดกรณีละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการซึ่งอาจเป็นความผิดทางวินัยได้

นอกจากนี้ ยังมีเรื่องสำคัญที่ข้าราชการทุกคนควรต้องรู้จากคอลัมน์ นานาสาระ เรื่อง “บ้ำเหน็จ บำนาญกับการ Undo & Redo” ให้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ของข้าราชการที่จะได้รับเมื่อเกษียณอายุ ทั้งกรณีที่เป็นสมาชิก กบข. และไม่ได้เป็นสมาชิก กบข. เพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกรับสิทธิประโยชน์เมื่อกฎหมายการกลับไปใช้สิทธิในบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับแล้ว และสุดท้าย ถ้ามมา ตอบไป สำหรับผู้ที่มีข้อสงสัยเรื่องการนำเสนอผลงานในตำแหน่งประภทวิชาการ พร้อมตัวอย่างความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงาน ซึ่งผู้สนใจจะได้นำไปใช้ประกอบการนำเสนอผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการต่อไป

สุดท้ายนี้ วารสาร HR ขอเชิญชวนผู้อ่านที่สนใจส่งบทความที่เป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติราชการ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อเผยแพร่ในวารสาร HR โดยส่งมาได้ตามที่ติดต่อของกองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ

สิงหาคม ๒๕๕๗

## ข่าวเด่นประเด็น HR

สืบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชาของกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



### ผลการพิจารณาของ ก.ร.

สืบเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผลให้มีการพัฒนาบุคลากรระบบงานการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และในอนาคตการประเมินผลการปฏิบัติราชการยังมีความสำคัญในการดำเนินการต่อไป ดังนั้น ในการประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ก.ร. ได้เห็นความสำคัญเกี่ยวกับการประเมิน

ผลการปฏิบัติราชการ จึงได้เห็นชอบให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ต่อเนื่องเป็นปีที่ ๑๐ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการจึงขอความร่วมมือร่วมใจ จากบุคลากรทุกคนในการผลักดันเรื่องดังกล่าวให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด รายละเอียดตามมติ ก.ร. ที่ ๕๔/๒๕๕๗ (ว ๒๓)



นอกจากนี้ ก.ร. ได้มีมติให้แก้ไขคุณสมบัติของ ผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิที่ว่างและตำแหน่ง ประเภทบริหาร ตามหลักเกณฑ์ฯ ในหนังสือ ก.ร. ที่ ๙๕/๒๕๕๖ (ว ๓๔) ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ โดยให้ยกเลิกเงื่อนไขคุณสมบัติในส่วนของการได้รับ เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เนื่องจาก พิจารณาว่าการกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวไม่สอดคล้อง

กับหลักการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับสูงที่เป็นตำแหน่งว่าง จึงเห็นควรให้ได้รับเงินเดือน ในกรณีดังกล่าวให้เป็นไปตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการ ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนและเงินประจำ ตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ รายละเอียดตาม มติ ก.ร. ที่ ๔๘/๒๕๕๗ (ว ๑๙)



*โครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ : การสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๒*

การสัมมนาเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล : การสร้างเครือข่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๒ จัดขึ้นเมื่อวันอังคารที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เป็นการ เสวนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ Trend of HR Management และความร่วมมือทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐ/เอกชนในอนาคต โดยได้รับเกียรติจากผู้แทนหน่วยงานภายในและ หน่วยงานภายนอกเข้าร่วมการเสวนาในครั้งนี้ ได้แก่

นางสาวชนิษฐา สุตกังวาล รองเลขาธิการ ก.พ.ร นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา ระบบงานบุคคล รักษาราชการที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. นางธัญธรรีรัตน์ โพธานันท์ Head of Executive Briefing Center and External Relation (ผู้แทนบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด มหาชน) นางนิภาพร ศรีสุวรรณ รองเลขาธิการวุฒิสภา นางนงนุช เศรษฐบุตตร ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.





ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา ได้มีโอกาสเรียนรู้ และแลกเปลี่ยน ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ เกี่ยวกับ นโยบาย กลยุทธ์และแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและหน่วยงาน เพื่อรองรับความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้มีโอกาสพัฒนาเสริมสร้างเครือข่ายการทำงาน

ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยได้รับการสนใจจาก ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นอย่างมาก ซึ่งได้นำข้อมูล เกี่ยวกับการสัมมนาไปพัฒนาระบบบริหารทรัพยากร บุคคลในอนาคตต่อไป



## การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสภาปฏิรูปแห่งชาติ

ในฐานะที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในการปฏิบัติหน้าที่รองรับสภาปฏิรูปแห่งชาติ และภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ สำนักงานฯ จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสภาปฏิรูป ตามคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ ๑๒๕๒/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เพื่อจัดทำแผนดำเนินงานรองรับสภาปฏิรูป โดยแผนดังกล่าวมีการกำหนดกิจกรรมดำเนินการและหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินการในแต่ละกิจกรรม อาทิเช่น มีการเตรียมการสำหรับการรับรายงานตัวสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ การจัดเตรียมทีมบุคลากรที่จะสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการในสภาปฏิรูปแห่งชาติ ทีมบุคลากรที่จะสนับสนุน คณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ ตลอดจนทีมบุคลากรที่จะสนับสนุน คณะกรรมการยกร่างข้อบังคับการประชุม โดยมี

การยกร่างข้อบังคับ การประชุมจัดเตรียมไว้ รวมถึงมีการจัดทีมบุคลากรที่จะสนับสนุนข้อมูล/เอกสาร/ผลงานวิจัย และการยกร่างกฎหมายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสภาปฏิรูปแห่งชาติและคณะกรรมการฯ โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ การปฏิรูปทางการเมือง การปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการศึกษา และการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม นอกจากนี้ยังได้มีการจัดทำเอกสาร/หนังสือเพื่อมอบให้กับสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญไว้ใช้ประกอบการปฏิบัติงาน ได้แก่ หนังสือกรอบความเห็นการปฏิรูปประเทศไทย ๑๑ ด้าน จัดทำโดยกระทรวงกลาโหม หนังสือเกี่ยวกับข้อมูลด้านการปฏิรูปจัดทำโดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หนังสือการปฏิรูปกฎหมาย โดยนายคณิต ฒ นคร หนังสือรวมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๗๕ - ๒๕๕๐ เป็นต้น ทั้งนี้ คาดว่าจะมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ ในต้นเดือนตุลาคม ๒๕๕๗



ก่อนอื่นต้องขอขอบพระคุณท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ท่านจรูญ พันธุ์เป็รื่อง ที่ให้คณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมาสัมภาษณ์ท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำไปลงในวารสารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ฉบับเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๕๗ เนื่องจากท่านได้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ ซึ่งคณะกรรมการฯ เห็นควรขอสัมภาษณ์ท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อทราบนโยบายการบริหารราชการของสำนักงานฯ และเรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

**Q:** ประการแรกขอเรียนถามท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ว่ามีนโยบายการบริหารราชการของสำนักงานฯ อย่างไรครับ

**A:** คิดมาตลอดว่าอยากจะทำให้ข้าราชการของสภาสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายมีอยู่แค่นั้น แต่ขึ้นอยู่กับเวลาเราจะเดินไปสู่เป้าหมายว่าทำอย่างไรจะให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุด ก็ต้องดูที่ลักษณะงานและดูที่ระบบงาน เมื่อดูระบบงานก็คือเราสนับสนุนการดำเนินงานของสภาระบบงานของสภาก็จะเป็นเรื่องการสนับสนุนด้านนิติบัญญัติ คือ การตรากฎหมายและการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินเป็นหลัก ทีนี้คนที่ จะเข้ามาสนับสนุน ก็จะต้องสนับสนุนด้านกฎหมาย ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร

จัดการการประชุม คือ การประชุมสภาและการประชุม คณะกรรมการธิการ ถามว่าในตัวกฎหมายของเราที่กำหนดไว้เรามีอย่างไร กฎหมายกำหนดว่าให้มี นักกฎหมายนิติบัญญัติ แสดงว่าการสนับสนุนงานใน ด้านการตรากฎหมายหรือในด้านนิติบัญญัติจะต้องมี นักกฎหมายนิติบัญญัติ ถามว่าแล้วนักกฎหมายนิติบัญญัติ รู้แต่ในเรื่องกฎหมายอย่างเดียวพอไหม สนับสนุนกฎหมาย อย่างเดียวพอไหม สำนักงานเองก็ต้องสนับสนุน งานทางวิชาการด้วยถูกไหม พอพูดถึงงานวิชาการเราก็มี วิทยากร เพราะฉะนั้นข้าราชการที่จะมีความเชี่ยวชาญทาง ด้านวิชาการ มีความรู้เรื่องฐานข้อมูล เรื่องอะไรต่ออะไร ทั้งหลายที่จะสนับสนุนการตัดสินใจทั้งในด้านการตรา กฎหมาย การตัดสินใจในเรื่องของการควบคุมการบริหาร ราชการแผ่นดินทั้งหลายก็คือ วิทยากร เพราะฉะนั้นนิติกร กับวิทยากรก็ต้องทำงานคู่กัน เพื่อที่จะให้งานของ สภาสมบูรณ์แบบ เพราะฉะนั้นทั้งนิติกรและวิทยากรก็จะ ต้องพัฒนาไปสู่แก่นิติบัญญัติให้ได้ คำว่า “นักนิติบัญญัติ” อาจจะแยกเป็น ๒ ทาง คือ นักกฎหมายนิติบัญญัติและ นักวิชาการนิติบัญญัติ คำถามต่อไปก็คือ แล้วงานด้านอื่น ของสำนักงานจะเป็นอย่างไร ถ้าเกิดเราดูงานด้านอื่น ๆ ก็จะมีทั้งงานสนับสนุน งานช่วยอำนวยความสะดวก ทั้งหลาย เช่น สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักบริหารงานกลาง สำนักงาน เลขาธิการ ก.ร. เป็นองค์กรที่สนับสนุนงานของนิติกร วิทยากร เพื่อสามารถอำนวยความสะดวกให้ได้มีการ พัฒนาให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ ดำเนินการใน การจัดฝึกอบรมทั้งหลาย รวมถึงการกำหนดมาตรฐาน กำหนดหลักเกณฑ์ กำหนดวิธีการทั้งหลายที่จะนำไปสู่ นักกฎหมายนิติบัญญัติ นักวิชาการนิติบัญญัติให้ได้ ส่วนงาน ช่วยอำนวยความสะดวก เช่น สำนักการคลังและงบประมาณ สำนัก ประชาสัมพันธ์ สำนักการพิมพ์ ก็สนับสนุนให้งานของ นักกฎหมายนิติบัญญัติและงานของนักวิชาการนิติบัญญัติ บรรลุผลเช่นกัน เพราะจะเป็นการช่วยให้การดำเนินการ เช่น การจัดสัมมนา การฝึกอบรม ซึ่งจะต้องมีการใช้จ่ายเงิน สิ่งเหล่านี้ถ้าเกิดเราบูรณาการร่วมกัน ถามว่าอันไหน สำคัญกว่ากัน มันสำคัญทั้งหมด พอสำคัญทั้งหมดขึ้นอยู่กับ เป้าหมายเราจะทำอย่างไร ตอนนี้สำนักงานจะต้องรองรับ

สภาพปฏิรูปแห่งชาติ ถ้าเกิดเราจัดฝ่ายวิชาการ นักกฎหมาย นิติบัญญัติ นักวิชาการนิติบัญญัติ คือ สำนักกฎหมายและ สำนักวิชาการมารวมกันเพื่อเตรียมฐานข้อมูลทั้งหลาย ที่เกี่ยวกับการปฏิรูป เตรียมกฎหมาย ศึกษากฎหมาย วิเคราะห์กฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิรูป ทั้งนักกฎหมาย และนักวิชาการจะต้องอาศัยข้อมูลซึ่งกันและกัน ดูข้อมูล ซึ่งกันและกัน จับมือกัน ในขณะที่เรามีสำนักการประชุม เพื่อเตรียมการประชุม ถ้ามีเรื่องเข้ามาสำนักการประชุมจะ จับเรื่องไปประสานกับสำนักกฎหมายและสำนักวิชาการ ก็จะรู้ว่าข้อมูลกฎหมายเป็นอย่างไร พอเข้าสภา สภามีมติ เห็นชอบก็ตั้งคณะกรรมการ คณะกรรมการก็จะไป พิจารณาศึกษาตามคณะต่าง ๆ จำนวน ๑๑ ด้าน รวมถึง คณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ สำนักกรรมการ ๑ สำนักกรรมการ ๒ และสำนักกรรมการ ๓ ก็จะแบ่งประเภทตามกลุ่มคณะกรรมการต่าง ๆ ก็จะต้อง ประสานกับทางด้านวิชาการ ทางด้านกฎหมาย

ถ้าคณะกรรมการมีการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ก็จะมีข้อมูลทางวิชาการ มีข้อมูลทางกฎหมายให้ ถ้าเกิด คณะกรรมการพิจารณาจบจนได้ข้อมูลที่ตกลึกแล้วจะ ต้องร่างกฎหมาย ทั้งนักวิชาการและนักกฎหมายก็จะร่วม กันวิเคราะห์ข้อมูลที่ตกลึกแล้ว แล้วก็ร่างเป็นกฎหมาย เท่ากับว่าเราทำให้ทั้งหมดเป็น package ไป ตั้งแต่ การประชุมจนกระทั่งจบผ่านสภาไปเป็นร่างกฎหมายที่จะ เสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เพราะฉะนั้นตรงนี้ก็จะเป็น แนวทางที่จะพัฒนาทั้งกระบวนการให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติและนักวิชาการนิติบัญญัติได้ไปในตัว

Q : ท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ กล่าวถึงนักกฎหมายนิติบัญญัติว่าเราต้องดำเนินการให้มี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๔ แต่ว่าในปัจจุบันการดำเนินการเป็นแค่การศึกษาหรือการรวบรวมข้อมูลซึ่งยังไม่เกิด ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติที่เป็นรูปธรรม อยากร จะเรียนถามถึงแนวทางการดำเนินการของท่านเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรในการที่จะผลักดันตำแหน่งนักกฎหมาย นิติบัญญัติให้เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการ



A : เราอาจจะมองว่ากฎหมายกำหนดให้มีนักกฎหมายนิติบัญญัติ พอกฎหมายบัญญัติว่าจะต้องให้สำนักงานฯ ตั้ง แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมี รร ๑ ทั้ง ๒ สำนักงาน ถามว่าทำไมถึงเป็นอย่างนั้น เพราะเราไม่แน่ใจเหมือนกันว่านิติกรเราเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติหรือเปล่า หรือว่าถ้าเราจะตั้งนิติกรเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติแล้วจะมีผลกระทบต่อวิทยาการซึ่งทำงานคู่กันไปไหม อันนี้ก็จะเป็นปัญหาเหมือนกันในเรื่องขวัญกำลังใจ แต่ในขณะเดียวกันเราต้องพิสูจน์ตัวเราเองว่าเราสามารถทำได้ ทั้งการเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ทั้งการเป็นนักวิชาการนิติบัญญัติโดยอาศัยโอกาสนี้ สมมุติว่าตอนนี้เราทำแบบเสมือนว่าเรามีนักกฎหมายนิติบัญญัติ เรามีนักวิชาการนิติบัญญัติที่จะดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ ผมเชื่อว่าพอมีการปฏิรูปเสร็จสำนักงานฯ ก็จะต้องปฏิรูปตาม ถ้าเรามีนักกฎหมายนิติบัญญัติเราอาจจะปฏิรูปทั้งการบริหารงานบุคคล ปฏิรูปทั้งระบบงาน การที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านนิติบัญญัติจำเป็นจะต้องมีสำนักนิติบัญญัติ สำนักนิติบัญญัติก็คือ กระบวนการตั้งแต่มีการเสนอกฎหมายเข้าสภากรับเรื่อง แล้ววิเคราะห์ สมมุติว่ารับร่าง วิเคราะห์ ร่างเข้าไปชี้แจงในที่ประชุมสภา ทำเอกสารประกอบ

การพิจารณา ทำการศึกษาวิจัยทั้งหมดที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นชี้แจงในสภา เข้าไปเป็นกรรมาธิการ ไปชี้แจงในคณะกรรมการฯ ไปแก้ไขปรับปรุงร่างในคณะกรรมการฯ เป็นตัวแทนของคณะกรรมการมาชี้แจงในสภา สภาเห็นชอบก็ไปสู่วุฒิสภา ก็จะทำให้เห็นว่าเราสามารถเริ่มต้นทั้งกระบวนการ คือตอนนี้เราพยายามบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนักการประชุม สำนักกรรมาธิการ สำนักกฎหมาย สำนักวิชาการ เพื่อที่จะเอาคนที่เกี่ยวข้องมาจัดกลุ่มงานรวมอยู่ด้วยกัน คล้าย ๆ กับเป็นการจำลองสำนักกฎหมายนิติบัญญัติหลาย ๆ

**Q : ถ้ามีการจัดตั้งสำนักกฎหมายนิติบัญญัติขึ้นมา ก็จะต้องมีการแยกงานบางส่วนออกมาจากสำนักการประชุม สำนักกรรมาธิการ สำนักวิชาการ ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อโครงสร้างของสำนักงานฯ**

A : ก็คงจะต้องมีการปรับโครงสร้างของสำนักงานฯ ต่อไปสำนักการประชุมอาจจะทำหน้าที่จัดประชุม เตรียมการประชุม สำนักกรรมาธิการก็ทำหน้าที่จัดประชุมคณะกรรมการฯ เตรียมการประชุมคณะกรรมการฯ ส่วนเจ้าของเรื่องทั้งหลายก็จะอยู่ในสำนักนิติบัญญัติ ซึ่งอาจจะมีหลายสำนักก็ได้ถ้าเกิดมีเรื่องเยอะ



อาจจะแยกตามสาขา เช่น สาขากฎหมายมหาชน สาขา  
กฎหมายธุรกิจ ขึ้นอยู่กับประเภทของกฎหมายที่จะเข้ามา

**Q:** ท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรครับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) ปีพุทธศักราช ๒๕๕๗ ได้มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ที่ผ่านมา ในฐานะที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับมอบหมายให้เป็นฝ่ายเลขานุการของสภาปฏิรูปแห่งชาติ ในขณะนี้สำนักงานฯ ได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสภาปฏิรูปแห่งชาติอย่างไรบ้างครับ

**A:** จริง ๆ เราเตรียมทุกอย่าง เตรียมเรื่องบุคลากรของเรา พยายามกระตุ้นให้มีการศึกษาค้นคว้าอะไรไว้ล่วงหน้า พยายามที่จะจัดระบบงาน ทำความเข้าใจกับสำนักวิชาการ สำนักกฎหมาย สำนักการประชุม สำนักกรรมการ และมอบหมายให้รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแต่ละท่านคอยดูแล ทั้งนี้ทั้งนั้นเวลาเราจัด

ระบบงานอาจจะไม่ได้กลืนไปเหมือนสำนักเดียวเพราะมีหลายสำนักเข้ามาเกี่ยวข้องก็ต้องมีการประสานกันในการเตรียม อย่างเช่นการเตรียมข้อมูลทางวิชาการ ข้อมูลทางกฎหมาย เตรียมในเรื่องของการประชุมสภา เตรียมในเรื่องของการประชุมคณะกรรมการธิการ ถ้าทั้งหลายๆ ส่วนสามารถที่จะจับมือดำเนินงานร่วมกันได้ก็จะเหมือนกับการหลอมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ถึงตอนนั้นก็ไม่น่ายาก

**Q:** ท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ อย่างไร ครับ

**A:** เรื่องคนคงเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่กำหนดว่าให้ใช้หลักคุณธรรม คนถ้าเกิดมีคุณธรรม มีจรรยาบรรณ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ มีสำนึกของความเป็นข้าราชการก็จะมีปัญหา พยายามให้ทุกคนร่วมมือกัน คุยกันบ่อย ๆ ปัญหาของสำนักงานนี้มีอยู่คนเดียวคือคนไม่ค่อยได้คุยกัน ถ้ามว่าทำไมถึงเป็นอย่างนั้น เพราะว่า

เราแยกกันอยู่ เรามีสถานที่ทำงานกันอยู่หลายที่ บางคนยังไม่เคยเห็นกันเลย ก็จะมีปัญหาว่าแล้วทำอย่างไรจะให้ข้าราชการของเรามีสำเนียงร่วมกัน ก็คือจะต้องทำกิจกรรมร่วมกันอาจจะมีหลายวิธี แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นพยายามจะดึงข้าราชการให้เป็นคนที่มีจิตบริการและมีจิตกุศลให้ได้ อาจจะมีการจัดโครงการอะไรบ่อย ๆ เช่น ทำบุญร่วมกัน ทำประโยชน์สาธารณะร่วมกัน ก็จะทำให้คนคุ้นเคยกันมากขึ้น

ในการบริหารงานบุคคลมีคนจำนวนกว่า ๒,๐๐๐ คน ก็จะมีปัญหาว่าคนนั้นเป็นอย่างนั้น คนนี้เป็นอย่างนี้ เป็นธรรมชาติของคน ขึ้นอยู่กับว่าทำอย่างไรจะเอาประโยชน์จากธรรมชาติของคนที่เป็นแบบนี้ก็จะต้องรู้จักว่าใครเป็นอย่างไร ถ้าเกิดเรารู้ว่าเขาเป็นอย่างไรแล้วก็จะสามารถให้เขาอยู่ในที่ที่เหมาะสมกับเขาได้ คงต้องดูในเรื่องของความเป็นธรรม ดูในเรื่องของจริยธรรม และพยายามสร้างสำนึกให้มากคือให้เข้าใจว่าข้าราชการสภาควรจะวางตัวอย่างไร เราอยู่ใกล้การเมือง พออยู่ใกล้การเมือง ผมพยายามจะบอกบ่อย ๆ ว่านักการเมืองเหมือนไฟ ถ้าเข้าใกล้ไปอาจจะไหม้ได้ แต่ถ้าห่างไปก็หนาว ก็ต้องรักษาระยะห่างให้ดี เพียงแต่ว่าการรักษาระยะห่างก็จะต้องพอประมาณ ขึ้นอยู่กับว่าเรามีการคุยกัน มีการสั่งสอนกันมามากน้อยแค่ไหน อะไรหลาย ๆ อย่างในอดีต จริง ๆ ถือว่าเป็นประสบการณ์ นโยบายผมของก็คือให้โอกาสทุกคนที่จะพิสูจน์ทุกเรื่อง ถ้าหากว่าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบทั้งหลายก็จะรับประกันได้ว่าสิ่งพวกนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้อง

**Q :** ท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กล่าวถึงเรื่องที่สำนักงานฯ มีสถานที่ทำงานอยู่หลายแห่ง จึงขอเรียนถามท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับโครงการก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ (แยกกาย) จะแล้วเสร็จประมาณเมื่อไรครับ

**A :** ตอบยากเหมือนกัน เข้าใจว่าน่าจะต้นปี ๒๕๕๙ เพราะตอนนี้ถึงแม้ว่าล่าช้าก็พยายามที่จะเร่งรัดให้เขาทำแผนงานการบริหารการก่อสร้างเพื่อที่จะก่อสร้างให้ทันตามแผน คือในตอนเริ่มต้นฐานรากอาจจะช้าเพราะว่าการส่งมอบพื้นที่ไม่ได้เป็นไปตามที่กำหนด ตอนนี้

ก็ได้ดำเนินการตอกเสาเข็มครบหมดแล้วพอฐานรากเสร็จก็ดำเนินการก่อสร้างในขั้นต่อ ๆ ไปก็จะดำเนินการได้เร็วขึ้น ในระยะเริ่มแรกอาจจะช้าแต่สามารถที่จะไล่เวลาได้ ขึ้นอยู่กับการบริหารโครงการ ก็พยายามเร่งรัดทุกฝ่ายให้เขาดำเนินการจัดทำแผนการบริหารโครงการใหม่ และจะมาร่วมกันพิจารณาอีกทีหนึ่งว่าจะเข้าไปสักเท่าไร ถ้าเกิดไม่ช้ามากสามารถไล่ให้ทันเวลาได้ก็จะต้องพยายามรีบดำเนินการก่อสร้างให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้

**Q :** ในปลายปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน หรือ AC สำนักงานฯ มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับในเรื่องดังกล่าวอย่างไรบ้าง และท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยากฝากสิ่งใดถึงข้าราชการของสำนักงานฯ เพื่อให้ข้าราชการมีการเตรียมตัว หรือเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับในเรื่องดังกล่าว

**A :** สำนักงานเรามีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของสภา สภาทำหน้าที่ตรากฎหมาย ควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน การให้ความเห็นชอบสนธิสัญญาทั้งหลาย ในการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน ก็จะต้องมีการแนะนำ มีการตรวจสอบ ซึ่งในเรื่องพวกนี้จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับอาเซียนแน่ ๆ ทั้งกฎหมายที่จะต้องอนุวัติการตาม การให้ความเห็นชอบสนธิสัญญาทั้งหลายที่เกี่ยวกับอาเซียน ปัญหาก็คือว่าเราจะสนับสนุนสภาในเรื่องพวกนี้ได้อย่างไร สมมุติว่าเรามีฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนทั้งหมดที่พร้อมจะให้บริการ ไม่ว่าจะมิกกฎหมาย มีเรื่องอะไรที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนเข้ามาแล้วเราสามารถสนับสนุนข้อมูลให้ได้ ให้คำแนะนำได้กับสมาชิกสภา สามารถจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาของสมาชิกสภาได้ ผมว่าอันนั้นคือหน้าที่โดยตรงของเราเพราะฉะนั้นการที่สำนักงานฯ มีโครงการจัดตั้ง ASEAN UNIT ผมก็ลองหลับตานึกดูว่าถ้าข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนเกิดมารวมอยู่ตรงนี้ได้เราก็สามารถดึงมาให้บริการได้ทัน่วงที ทีนี้ปัญหาก็คือสำนักงานต่าง ๆ ก็มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน เช่น สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ สำนักภาษาต่างประเทศ รวมถึงมีอยู่ที่สำนักวิชาการด้วย

หรือว่าในด้านกฎหมายที่จะต้องใช้ในการอนุรักษ์การตาม ก็มีข้อมูลอยู่ที่สำนักกฎหมาย หรือว่าเรื่องที่สภาเคยให้ความเห็นชอบสนธิสัญญาเกี่ยวกับอาเซียนไปแล้วเกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียนทั้งหลายอยู่ที่สำนักการประชุม สำนักกรรมการ สำนักกรรมการ กรามว่าทำอะไรจะประสานเครือข่ายพวกนี้ได้ ก็คือต้องดึงเจ้าหน้าที่ทั้งหลายมาทำงานร่วมกันในศูนย์อาเซียน โดยมาเป็นเครือข่ายมาเป็นสมาชิกของศูนย์อาเซียนเพื่อที่จะให้เขาดูข้อมูลทั้งหลายที่เขาอยู่แล้วเอามารวบรวมไว้ในที่เดียวกัน และสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้โดยนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ ในขณะเดียวกันก็ต้องศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากข้างนอกเข้ามาด้วย และศูนย์อาเซียนก็ต้องพยายามสร้างเครือข่ายไปยังประเทศต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลมา สรุปแล้วก็คือ ASEAN UNIT หรือศูนย์อาเซียนจะเป็นที่รวมของข้อมูล ที่รวมของเครือข่ายทั้งหลายที่มาจากสำนักต่าง ๆ มาร่วมกันทำ ทำเสร็จแล้วก็ใช้ร่วมกัน ต่อไปอาจจะมีปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการศูนย์ ก็อาจจะตั้งศูนย์อาเซียนเป็นหน่วยงานเฉพาะภายใน

**Q :** ท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีสิ่งใดจะฝากถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานฯ ในเรื่องการปฏิบัติราชการครับ

**A :** ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของเรามีสิทธิพิเศษหลายอย่าง เรามีทั้งค่าตอบแทนพิเศษ

เรามีสิทธิอะไรหลาย ๆ อย่างที่ทางสภาได้ดำเนินการให้ และ ก.ร. ได้ออกระเบียบมารองรับตามกฎหมายให้ ทุกคนก็ต้องคิดว่าสิทธิที่เราได้รับเมื่อเทียบกับข้าราชการที่อื่นเราอาจจะได้รับมากกว่า พอเราได้รับมากกว่าเราก็มาคิดว่าการปฏิบัติหน้าที่ของเราคุ้มกันหรือเปล่า ถ้าเราเทียบกับข้าราชการที่อื่นที่เขาทำงานให้บริการประชาชนอยู่ตลอด ของเราก็จะต้องพัฒนาตัวเองให้สามารถรองรับการดำเนินงานของสภาให้มีประสิทธิภาพให้ได้ เพราะถ้าสภามีประสิทธิภาพก็จะมาพัฒนาระบบงานของสำนักงานฯ ให้มีประสิทธิภาพตาม ก็จะทำให้เราขับเคลื่อนไปสนับสนุนงานสภาให้มีประสิทธิภาพให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป ผลประโยชน์ทั้งหมดก็จะเกิดกับประเทศชาติและประชาชน โดยส่วนรวม “เพราะฉะนั้นความเป็นข้าราชการ ความมีสำนึกของการเป็นข้าราชการสภา คือถ้าเรารักองค์กร ก็จะต้องพัฒนาตัวเองตลอดให้สามารถสนับสนุนสภาได้ และฝากข้าราชการทุกคนว่าสมัยนี้สมาชิกสภามีความต้องการในเรื่องของการสนับสนุนเป็นอย่างมาก ในเรื่องของการให้ความรู้ ให้ข้อมูลทางวิชาการ ให้ข้อมูลทางกฎหมาย เพราะสมาชิกสภาเองก็มีความรู้ เราจำเป็นจะต้องกระตุ้นหรือรื้อฟื้นเพื่อไขว่คว้าหาความรู้ให้มากขึ้น ถ้าเราสามารถทำอะไรที่จะเป็นการแนะนำได้เราก็จะไม่เหนื่อยเท่าไรเพราะเราเตรียมไว้ก่อน แต่ถ้าเกิดเราทำงานแบบให้สมาชิกสภาสั่งหรือขอ เราจะเหนื่อยมาก ขอฝากไว้ด้วย”



# กฎ กติกาที่ควรรู้

นายวิวัฒน์ ขามวิสัย

นิติกรชำนาญการ สำนักงานเลขานุการ

## การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ (สั่งทำ)

คอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” ในฉบับที่ ๑ ได้นำเสนอหลักการและเหตุผล และสรุปสาระสำคัญของกฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ และในฉบับที่ ๒ ได้อธิบายหลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อดำเนินการย้าย โอน หรือเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งผู้เขียนได้แยกหลักเกณฑ์ฯ ออกเป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่

๑) หลักเกณฑ์ฯ การประเมิน ซึ่งใช้สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ (ยกเว้นระดับทรงคุณวุฒิที่ว่าง)

๒) หลักเกณฑ์ฯ การเลือกสรร ซึ่งใช้สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทบริหาร และตำแหน่งประเภทวิชาการ (เฉพาะระดับทรงคุณวุฒิที่ว่าง)

โดยผู้เขียนได้อธิบายหลักเกณฑ์ฯ การประเมิน ตาม ๑) ไปแล้ว ในฉบับนี้ผู้เขียนจะได้อธิบายความเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯ การเลือกสรร ตาม ๒) ต่อไป

### หลักเกณฑ์ฯ การเลือกสรรสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ

เป็นไปตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ ๙๔/๒๕๕๖ (ว ๓๓) ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ตำแหน่งประเภทอำนวยการเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงาน การเข้าสู่ตำแหน่งจึงจะต้องมีการเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเข้าสู่ตำแหน่ง ซึ่งปัจจุบัน ก.ร. ได้กำหนดให้มีตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักและตำแหน่งผู้ตรวจราชการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

หลักเกณฑ์ฯ การเลือกสรรผู้ที่จะดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการนี้ใช้สำหรับกรณี

๑) การย้ายหรือโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งในประเภทอำนวยการระดับใดมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับนั้น เช่น การย้ายวิทยากรเชี่ยวชาญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

๑ การเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญจากตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูง ส่วนกรณีการย้ายหรือโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาก่อนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทอำนวยการระดับเดิมนั้น ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ดุลพินิจเพื่อย้ายหรือโอนได้ เนื่องจากผู้นั้นเคยผ่านกระบวนการเลือกสรรมาแล้ว

สำหรับกระบวนการเลือกสรรนั้น เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุราชการ ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประกาศรับสมัครข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีคุณสมบัติเข้ารับการเลือกสรร เพื่อให้คณะกรรมการเลือกสรรซึ่งหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งพิจารณาเสนอรายชื่อผู้มีความเหมาะสมต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ จำนวนไม่เกิน

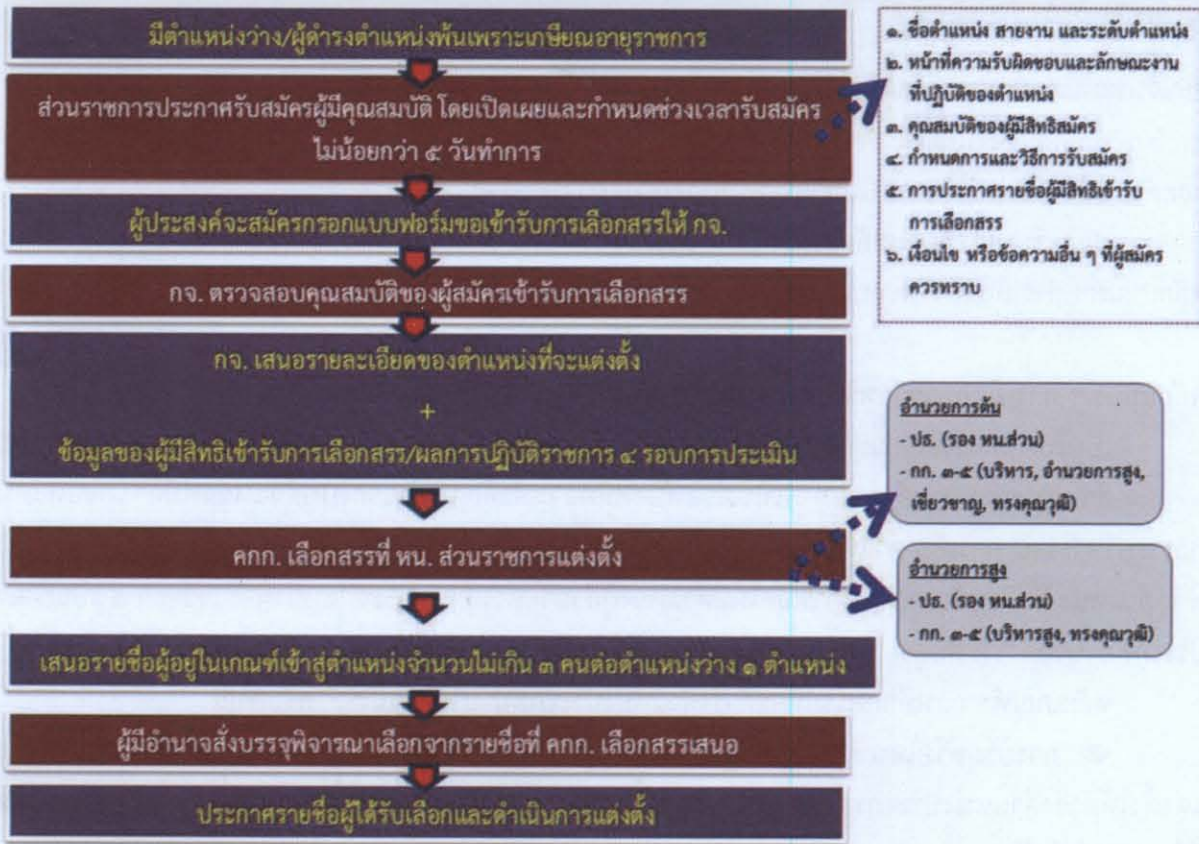
๓ คนต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเลือกจากรายชื่อดังกล่าว และประกาศรายชื่อผู้ได้รับเลือกและดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

**หลักเกณฑ์ฯ การเลือกสรรสำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร และตำแหน่งประเภทวิชาการ (เฉพาะระดับทรงคุณวุฒิที่ว่าง)**

เป็นไปตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ ๙๕/๒๕๕๖ (ว ๓๔) ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ ๔๘/๒๕๕๗ (ว ๑๙) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

โดยที่ตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ถือเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ และเป็นตำแหน่งที่อยู่ในระดับสูงสุดขององค์กร จึงต้องกำหนดให้มีการเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ

## หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรร



ทักษะ และสมรรถนะเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งปัจจุบัน ก.ร. ได้กำหนดให้มีตำแหน่งเลขาธิการและรองเลขาธิการ เป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ส่วนตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ก.ร. ได้กำหนดให้ มีตำแหน่งที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย ตำแหน่งที่ปรึกษาด้านต่างประเทศ (เฉพาะสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร) และ ที่ปรึกษาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการ (เฉพาะสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) โดยหลักเกณฑ์ฯ การเลือกสรรดังกล่าว ใช้สำหรับกรณี

#### กรณีตำแหน่งประเภทบริหาร

๑) กรณีการย้ายหรือโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับใดมา แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับนั้น เช่น การย้ายผู้อำนวยการสำนักไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองเลขาธิการ หรือการย้ายที่ปรึกษาด้านกฎหมาย (ที่ไม่เคย เป็นเลขาธิการ) ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ

๒) กรณีการย้ายหรือโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญ จากประเภทบริหารระดับสูง กลุ่มที่ ๒ (รองเลขาธิการ) ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง กลุ่มที่ ๑ (เลขาธิการ)

#### กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ (เฉพาะระดับ ทรงคุณวุฒิที่ว่าง)

๑) กรณีการย้ายหรือโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ยกเว้นระดับ ทรงคุณวุฒิ) ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับ ทรงคุณวุฒิ เช่น การย้ายรองเลขาธิการไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ

๒) กรณีการย้ายหรือโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญ จากประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับเงินประจำ ตำแหน่งในอัตรา ๑๓,๐๐๐ บาทต่อเดือน ไปแต่งตั้งให้

ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับ เงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๕,๖๐๐ บาทต่อเดือน

๓) กรณีการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้รับ เงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๓,๐๐๐ บาทต่อเดือน

สำหรับกระบวนการเลือกสรรนั้น แบ่งออกเป็น ๒ วิธี

#### ๑. วิธีการเลือกสรรสำหรับตำแหน่งประเภท บริหารระดับต้น

(ปัจจุบัน ก.ร. ไม่ได้กำหนดให้มีตำแหน่งประเภท บริหารระดับต้น)

เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจาก ตำแหน่งเพราะเกษียณอายุราชการ ให้หัวหน้าส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งคณะกรรมการเลือกสรร พิจารณาเสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติและความเหมาะสมต่อ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ จำนวนไม่เกิน ๓ คนต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเลือกจากรายชื่อ ดังกล่าวแล้วประกาศรายชื่อผู้ได้รับเลือกและดำเนินการ แต่งตั้งต่อไป

#### ๒. วิธีการเลือกสรรสำหรับตำแหน่งประเภท บริหารระดับสูง และประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจาก ตำแหน่งเพราะเกษียณอายุราชการ ให้หัวหน้าส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาเสนอข้อมูล ตำแหน่งและรายชื่อ ผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการเลือกสรรต่อคณะกรรมการ เลือกสรร ซึ่งประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี แต่งตั้ง และให้ คณะกรรมการเลือกสรรเสนอผลการพิจารณาให้ประธาน รัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี พิจารณาและดำเนินการเพื่อแต่งตั้งต่อไป

## หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรร



### บทสังท้าย

กฎหมาย กฎ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ที่กำหนดขึ้นนั้น ถือเป็นเครื่องมือ สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ

และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ ตลอดจน ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมของ ผู้นั้นด้วย ส่วนข้าราชการรัฐสภาสามัญก็ต้องเตรียมตน ให้พร้อมในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมา เพื่อก้าวขึ้นดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย

# หากรู้สึกรู้สึก ความผิดไม่เกิด

นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร

นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



2900023344

## สแกนแล้วไม่อยู่ รู้แล้วอย่าทำ

เพื่อน ๆ ข้าราชการรัฐหรือไม่ว่า ในการปฏิบัติราชการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องเสียสละ มีความขยันหมั่นเพียร อุทิศเวลาให้งานอย่างเต็มที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นโดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใด และการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งลงโทษทางวินัยว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือจะสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควรก็ได้ ทั้งนี้เวลาทำงานของราชการเริ่มเวลาตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น. หยุดพักกลางวันเวลา ๑๒.๐๐ น. ถึง ๑๓.๐๐ น. และในการมาปฏิบัติราชการข้าราชการจะต้องสแกนนิ้วมือเข้าปฏิบัติราชการ และสแกนนิ้วออกเมื่อเลิกงาน เพื่อเป็นข้อมูลประวัติการมาปฏิบัติงาน กรณีที่ข้าราชการมาปฏิบัติงานแต่ลืมบัตร ให้วางนิ้วมือสแกนนิ้วแล้วยื่นแบบคำร้องที่กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง กรณีมาปฏิบัติงานแต่ลืมสแกนนิ้ว ให้ผู้อำนวยการสำนักรับรอง แล้วยื่นคำร้องไปที่กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง เพื่อดำเนินการลงประวัติต่อไป และกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นต้องออกนอกสถานที่จะต้องขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชา หากไม่ดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จะถือว่าขาดราชการและผิดวินัยได้

ทั้งนี้ มีเพื่อน ๆ ข้าราชการหลายคนอาจจะไม่รู้ว่า การที่มาสแกนนิ้วมือแล้วไม่เข้าไปปฏิบัติงาน หรือออกนอกสถานที่ราชการเพื่อไปทำธุรกิจส่วนตัวโดยไม่ได้

ขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชา และไม่แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงฐานไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และฐานไม่อุทิศเวลาของตนให้ราชการ และละทิ้งหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ข้อ ๒ (๓) และ (๗) จึงขอยกตัวอย่างซึ่งเคยเกิดขึ้นเป็นอุทาหรณ์ ดังนี้

นาย ก. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีพฤติกรรมมาสแกนนิ้วมือปฏิบัติราชการในเวลา ๐๘.๐๐ น. หลังจากนั้นเมื่อถึงเวลาปฏิบัติงาน ๐๘.๓๐ น. ไม่อยู่ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง และมักจะหายไปจากที่ทำงานตลอดเวลาในช่วงเวลาปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ขออนุญาตจาก



ผู้บังคับบัญชา และจะมาแทนนิ้วมือออกจากที่ทำงานอีกทีเวลา ๑๖.๓๐ น. ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถมอบหมายงานได้ จึงต้องมอบหมายงานที่อยู่ในความรับผิดชอบไปให้บุคคลอื่นทำ อีกทั้งในระหว่างที่หายไปจากที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก็ไม่สามารถติดต่อนาย ก. ได้ ผู้บังคับบัญชาตักเตือนหลายครั้งก็ยังมีพฤติกรรมเหมือนเดิม จนถูกตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ผลการสอบสวนข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีมูลต่อมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย โดยผลการสอบสวนปรากฏว่า นาย ก. มักจะมีพฤติกรรมเมื่อมาสแกนนิ้วมือปฏิบัติราชการแล้วไม่อยู่ปฏิบัติงานบ่อยครั้ง โดยมักจะอ้างเหตุผลว่ามีธุระส่วนตัว แต่จากการสอบสวน นาย ก. มักจะไปอยู่สถานที่อื่น ซึ่งมีที่ทำงานโดยจะเอางานซึ่งเป็นธุรกิจส่วนตัวมาทำ และออกนอกสถานที่ราชการโดยไม่ขออนุญาตบ่อยครั้ง โดยอ้างว่ามีธุระแต่ไม่เคยขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อออกนอกสถานที่

ดังนั้น จากพฤติกรรมที่ นาย ก. มาสแกนนิ้วมือปฏิบัติราชการ แล้วไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการบ่อยครั้ง และออกนอกสถานที่ราชการเพื่อไปทำธุรกิจส่วนตัวแล้วไม่ขออนุญาตจนถูกผู้บังคับบัญชาตักเตือนหลายครั้งแล้วยังมีพฤติกรรมเหมือนเดิม มีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และฐานไม่อุทิศเวลาของตนให้ราชการและละทิ้งหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒ (๓) กำหนดว่า “ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ” และ ข้อ ๒ (๗) กำหนดว่า “ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้” นาย ก. จึงถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน ทั้งนี้ นาย ก. มีสิทธิอุทธรณ์การถูกลงโทษต่อ ก.ร. ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง แต่ นาย ก. ก็ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

ผลจากการที่ถูกลงโทษตัดเงินเดือนเดือนทำให้ นาย ก. ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๘ (๒) ซึ่งกำหนดว่า “ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์” ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเป็นเวลา ๓ เดือน ตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๘ วรรคสอง ซึ่งกำหนดว่า “ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดถูกส่งลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ให้งดจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ เป็นเวลา ๓ เดือน” และไม่มีสิทธิขอพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลาตามพระราชบัญญัติเหรียญจักรพรรดิมาลา และเหรียญจักรพรรดิมาลา พุทธศักราช ๒๔๘๔

กรณีเรื่องนี้ เป็นอุทาหรณ์ให้กับเพื่อน ๆ ข้าราชการได้ว่าในการปฏิบัติราชการนั้นจะต้องอุทิศเวลางานให้กับข้าราชการ และจะต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ หากฝ่าฝืนและไม่ปฏิบัติอาจเป็นความผิดวินัยได้เหมือนดังตัวอย่างข้างต้น นอกจากนี้ ข้าราชการทุกคนควรร่วมกันสนับสนุนงานขององค์กรให้เป็นมืออาชีพในการสนับสนุนภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติในการทำหน้าที่ตรากฎหมาย ควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน การให้ความเห็นชอบ และภารกิจอื่น ๆ การที่ข้าราชการกระทำผิดเล็กน้อยจนถูกลงโทษ ส่งผลกระทบต่อประวัติและกระทบต่อสิทธิต่าง ๆ ดังนั้น จงระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ อย่าได้กระทำการฝ่าฝืนกฎระเบียบของทางราชการ ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นจะต้องออกนอกสถานที่ราชการ ก็สามารถยื่นใบลาตามระเบียบของทางราชการ

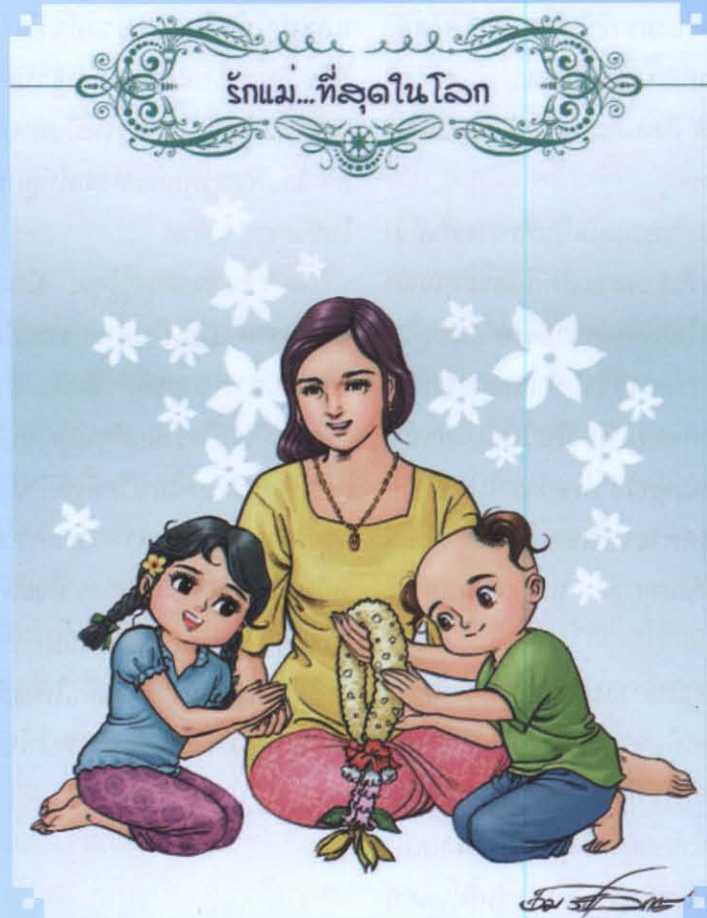


# ข้อคิดข้อแนะนำ

นางสาววิมลภา แก้ววิบูลย์พันธ์

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร

## พระคุณแม่



แม่... ผู้ให้กำเนิด  
 แม่... ผู้ให้ชีวิต  
 แม่... ผู้บำรุงเลี้ยง

แม่... ผู้มอบการคุณต่อศาสนาและแผ่นดิน

เนื่องในโอกาสที่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ทรงเจริญพระชนมพรรษา ๘๒ พรรษา ในวันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๗ สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ตระหนักและสำนึก ในพระมหากรุณาธิคุณ และเพื่อแสดงออกถึงความจงรักภักดี จึงได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและบำเพ็ญกุศลเพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ โดยได้จัดพิธี กล่าวคำถวายพระพรชัยมงคล สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗ ณ บริเวณ ห้องโถง อาคารรัฐสภา ๑

วันที่ ๑๒ สิงหาคม ของทุกปีเป็นที่ทราบกันดีว่าเป็นวันแม่แห่งชาติ เป็นวันที่เราจะระลึกถึงพระคุณแม่ ผู้ให้กำเนิด ถือเป็นวันที่จะได้แสดงความรักต่อแม่ผู้ให้กำเนิดเรา อย่างไรก็ตาม การแสดงความรักและการระลึกถึงบุญคุณของแม่ ไม่ควรจำกัดอยู่เพียงในวันแม่เท่านั้น ลูกทุกคนควรรักและเอาใจใส่แม่ทุกวัน เพราะเราไม่สามารถรู้ได้เลยว่าวันไหนจะเป็นวันสุดท้ายของเราและแม่ ดังนั้น ควรให้ความรักความเอาใจใส่แม่ทุกวัน หมั่นระลึกนึกถึงบุญคุณของแม่อยู่เสมอ

การตอบแทนพระคุณของแม่ สามารถทำได้ทั้งในขณะที่แม่มยังมีชีวิตอยู่และเมื่อจากเราไปแล้ว ในขณะที่แม่มยังมีชีวิตอยู่ ลูกสามารถกระทำได้ตั้งแต่ เมื่อเราเป็นเด็ก โดยการทำหน้าที่ของลูกให้สมบูรณ์ ตามวัยของตนเอง เช่น เมื่อเราเป็นเด็ก หน้าที่สำคัญของลูก ก็คือ การตั้งใจเรียน การเป็นเด็กดี และเชื่อฟังคำสั่งสอนของแม่ และเมื่อเราโตขึ้น จบการศึกษา และมีงานทำ หน้าที่สำคัญของลูก ก็คือ การดูแลให้แม่มมีความสุขสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ดูแลท่านในยามเจ็บไข้ได้ป่วย ตลอดจน

การบำรุงบิดามารดาในเรื่องต่าง ๆ ทั้งนี้ "อานิสงส์" ของการบำรุงบิดามารดา มี ๑๓ ประการ คือ ทำให้มีความอดทน ทำให้เป็นคนมีสติรอบคอบ ทำให้เป็นคนมีเหตุผล ทำให้พ้นทุกข์ได้ ทำให้ พ้นภัยได้ ทำให้ได้ลาภ โดยง่าย ทำให้แคล้วคลาดภัยในยามคับขัน ทำให้เทวดาลงมาพิทักษ์รักษาผู้ที่ทำ ทำให้ได้รับการยกย่องสรรเสริญ ทำให้มีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีลูกที่ดี ทำให้มีความสุข และทำให้เป็นตัวอย่างอันดีแก่อนุชนรุ่นหลัง หากแม่ได้จากเราไปแล้วเราในฐานะลูกก็สามารถตอบแทนพระคุณท่านได้โดยการหมั่นทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้แก่ท่าน ความกตัญญูรู้คุณจะส่งผลให้ลูกทุกคนมีความสุขเจริญรุ่งเรืองในชีวิตทุก ๆ ด้าน

ความกตัญญูรู้คุณ นับเป็นเครื่องหมายของคนดี มีคุณธรรม ถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญประการหนึ่งของการเป็นข้าราชการที่ดี ดังนั้น ข้าราชการและลูกจ้างทุกคน จึงควรเป็นผู้มีความกตัญญูรู้คุณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับแม่ผู้มีพระคุณที่สุดในชีวิตที่ให้กำเนิดและเลี้ยงดูเรามา อีกทั้ง "การบำรุงบิดามารดา และความกตัญญูรู้คุณถือเป็นมงคลหนึ่งในมงคล ๓๘ ประการ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความสุขและความก้าวหน้าในชีวิต ดังนั้น ข้าราชการและลูกจ้างทุกคน ควรมีความกตัญญูรู้คุณเพื่อให้แม่มมีความสุข อีกทั้งลูกก็จะมีความสุข มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต



# นาบาสาระ

นางบุญพา เผ่าสำราญ

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ

สำนักบริหารงานกลาง

## บำเหน็จบำนาญกับการ Undo @ Redo

การเกษียณอายุราชการใกล้เข้ามาอีกวาระหนึ่งแล้วนะคะ ในฐานะผู้เขียนรับผิดชอบงานด้านการขอรับบำเหน็จบำนาญ ผู้เขียนจึงมักถูกถามอยู่บ่อย ๆ ว่า Undo & Redo คืออะไร เมื่อไรถึงจะเลือกสิทธิ Undo & Redo ได้ แล้วสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับแตกต่างกันอย่างไร แบบไหนถึงจะดีกว่ากัน ควรออกจากความเป็นสมาชิก กบข. ดีหรือไม่ หรือแม้กระทั่งผู้เขียนนั่งอยู่ในรถตู้เพื่อเข้าไปประชุมที่สำนักงานฯ อาคารรัฐสภา ก็ยังเคยได้ยินข้อถกเถียงกันของน้อง ๆ ข้าราชการ ว่าเป็นสมาชิก กบข. แล้วจะไม่ได้รับบำนาญ ผู้เขียนนั่งฟังอยู่ก็อดที่จะอธิบายให้ฟังไม่ได้ว่านั่นเป็นความเข้าใจที่ผิด

ดังนั้น จึงนับเป็นโอกาสอันดีที่คอลัมน์นาบาสาระฉบับนี้ ให้โอกาสผู้เขียนได้มาสร้างความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ เพื่อให้น้อง ๆ เพื่อน ๆ ข้าราชการได้เกิดความเข้าใจที่กระจ่างมากขึ้น

ก่อนที่จะทำความเข้าใจในเรื่อง Undo & Redo ผู้เขียนอยากจะอธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญและสิทธิประโยชน์ในบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายเสียก่อนนะคะ เนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน โดยผู้เขียนจะขออธิบายเฉพาะเรื่องบำเหน็จบำนาญปกติเท่านั้น เนื่องจากมีพื้นที่ในการเขียนจำกัด ส่วนบำเหน็จบำนาญประเภทอื่น ๆ หากมีโอกาส จะได้มาอธิบายทำความเข้าใจกับ น้อง ๆ เพื่อน ๆ ในโอกาสต่อไป

น้อง ๆ ข้าราชการบางคนที่ได้รับราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นต้นมา อาจจะยังไม่ทราบว่า เดิมก่อนปี พ.ศ. ๒๕๓๙ กฎหมายที่ใช้เป็นหลักเกี่ยวกับบำเหน็จ

บำนาญข้าราชการมีอยู่เพียง ๑ ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๙ ได้มีการบัญญัติกฎหมายขึ้นมาใช้บังคับเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการขึ้นอีก ๑ ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยไม่ได้ยกเลิกกฎหมายฉบับเดิม แต่เปิดโอกาสให้ข้าราชการที่รับราชการอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ ใช้บังคับ สามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ ได้ โดยเปิดโอกาสให้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญได้ก่อนวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ดังนั้น ข้าราชการที่รับราชการอยู่ในปัจจุบันจึงมีสิทธิประโยชน์ในบำเหน็จบำนาญที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการที่รับราชการมาก่อนวันที่พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ ใช้บังคับ แต่ไม่ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ ก็จะได้รับสิทธิประโยชน์ในบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ ส่วนข้าราชการที่รับราชการมาก่อนวันที่พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ ใช้บังคับ แต่สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ และข้าราชการที่รับราชการเมื่อพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ มีผลใช้บังคับแล้ว ก็จะได้รับสิทธิประโยชน์ในบำเหน็จ

บำนาญตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙

ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ และพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ ได้มีการกำหนดสิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญปกติ และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามกฎหมาย ๒ ฉบับ ด้วยเหตุ รวมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ ได้กำหนดให้ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกติ ด้วย ๔ เหตุ คือ ๑) เหตุทดแทน ได้แก่ กรณีที่มีการเลิกหรือยุบตำแหน่ง หรือมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด หรือออกตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ๒) เหตุทุพพลภาพ ได้แก่ กรณีที่เจ็บป่วย ทุพพลภาพซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าไม่สามารถรับราชการในตำแหน่งซึ่งปฏิบัติอยู่ต่อไปได้ ๓) เหตุสูงอายุ ได้แก่ กรณีผู้มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ หรือมีอายุครบ ๕๐ ปีบริบูรณ์ ประสงค์จะลาออกจากราชการ และ ๔) เหตุรับราชการนาน ได้แก่ กรณีมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ ๓๐ ปีบริบูรณ์ หรือมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ ๒๕ ปีบริบูรณ์แล้ว

ประสงค์จะลาออกจากราชการ ส่วนพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ ได้กำหนดให้ข้าราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกติ ด้วย ๓ เหตุ คือ ๑) เหตุทุพพลภาพ ได้แก่ กรณีที่สมาชิกฯ ออกจากราชการด้วยเหตุเจ็บป่วย ทุพพลภาพซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าไม่สามารถรับราชการในตำแหน่งซึ่งปฏิบัติอยู่ต่อไปได้ ๒) เหตุทดแทน ได้แก่ กรณีที่สมาชิกฯ ออกจากราชการเพราะทางราชการเลิก หรือยุบตำแหน่ง หรือมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด และ ๓) เหตุสูงอายุ ได้แก่ กรณีสมาชิกฯ ออกจากราชการเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว หรือลาออกเมื่ออายุครบ ๕๐ ปีบริบูรณ์

ต่อไปผู้เขียนจะขออธิบายถึงสิทธิประโยชน์ในการรับบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. ๒๔๙๔ และสิทธิประโยชน์ในการรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยผู้เขียนจะขออธิบายด้วยตารางเปรียบเทียบด้านล่างนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายขึ้นนะคะ



เมื่อน้อง ๆ เพื่อน ๆ ข้าราชการได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไปแล้ว ก็อาจจะยังมีบางคนที่ไม่เข้าใจว่าเวลาราชการเขาใช้เวลาอะไรบ้างในการคำนวณหาบำเหน็จบำนาญ หรือเงินประเภทต่าง ๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในตารางเปรียบเทียบมีความหมายว่าอย่างไร ดังนั้น ผู้เขียนจะขออธิบายให้เกิดความเข้าใจไปพร้อมกัน ๆ นะคะ

**\*สำหรับเวลาราชการที่นำมาคำนวณบำเหน็จบำนาญจะมี ๒ ประเภทนะคะ คือ เวลาราชการปกติและเวลาราชการทวีคูณ** (เวลาที่ประกาศใช้กฎอัยการศึกและให้นับเป็นเวลาราชการทวีคูณ) โดยมีวิธีการคำนวณอายุราชการ คือ เวลาราชการปกติ + เวลาราชการทวีคูณ - จำนวนวันลาป่วย ขาดราชการ พักราชการโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือน - จำนวนวันลาป่วย ขาดราชการหรือลาพักผ่อนระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก ส่วนความหมายของเงินประเภทต่าง ๆ ที่น้อง ๆ เพื่อน ๆ ข้าราชการจะได้รับตามสิทธิที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ มีดังนี้ ค่ะ

**\*\*เงินประเดิม** หมายถึง เงินที่รัฐจ่ายให้กับสมาชิกที่รับราชการอยู่ก่อนวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๔๐ ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ คือ

$$\text{เงินประเดิม} = 25 \times \text{เงินเดือน} \left[ \frac{(1.09)^{\text{เวลาราชการ}} - (1.08)^{\text{เวลาราชการ}}}{(1.08)^{\text{เวลาราชการ}-1}} \right]$$

**เงินชดเชย** หมายถึง เงินที่รัฐจ่ายให้กับสมาชิก ในอัตราร้อยละ ๒ ของเงินเดือนแต่ละเดือน โดยสมาชิกจะได้รับเงินชดเชยเมื่อออกจากราชการและเลือกรับบำนาญ

**เงินสะสม** หมายถึง เงินที่สมาชิกจ่ายสะสมเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ ๓ ของเงินเดือน เป็นประจำทุกเดือน

**เงินสมทบ** หมายถึง เงินที่รัฐจ่ายให้กับสมาชิกที่สะสมเงินเข้ากองทุน ในอัตราส่วนที่เท่ากับเงินสะสม คือ ร้อยละ ๓ ของเงินเดือนแต่ละเดือน

**ผลประโยชน์ตอบแทน** หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับตอบแทนเงินสะสม เงินสมทบ เงินประเดิม เงิน

ชดเชยที่กองทุนนำไปลงทุน

ที่นี้ก็มาถึงเรื่องสำคัญที่อยู่ในความสนใจของเพื่อน ๆ ข้าราชการ ไม่ใช่เฉพาะข้าราชการของเราเท่านั้นนะคะ แต่เรื่องดังกล่าวกำลังอยู่ในความสนใจของข้าราชการรวมถึงข้าราชการบำนาญทั่วประเทศ ซึ่งใจจดใจจ่อรอคอยอยู่ ณ ขณะนี้ นั่นก็คือเรื่องของการ Undo & Redo อย่างที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้ในตอนต้นว่า ผู้เขียนมักจะถูกถามอยู่บ่อย ๆ ว่าเมื่อไรถึงจะเลือกสิทธิ Undo & Redo ได้ แล้วสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ แตกต่างกันอย่างใด แบบไหนถึงจะดีกว่ากัน ควรออกจากการเป็นสมาชิก กบข. ดีหรือไม่ ก่อนอื่นผู้เขียนอยากจะอธิบายความหมายของ Undo & Redo ก่อนว่าคืออะไร Undo ก็คือ การให้ข้าราชการที่รับราชการอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ ใช้บังคับ ซึ่งสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ ก่อนวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๔๐ รวมถึงข้าราชการบำนาญที่อยู่ในเกณฑ์ดังกล่าว สามารถเลือกกลับไปใช้สิทธิรับบำนาญ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ ได้กล่าวคือ การยกเลิกการเป็นสมาชิก กบข. แล้วกลับมา

รับบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ นั่นเอง ส่วนการ Redo คือการเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่รับราชการก่อนปี ๒๕๔๐ ที่ยังไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกกองทุน ตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ สามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ เพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ทั้งนั้น ก็ด้วยการออกพระราชบัญญัติการกลับไปใช้สิทธิในบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งขณะนี้เป็นที่ทราบกันอยู่โดยทั่วไปนะคะว่า คสช. ถือเป็นเรื่องเร่งด่วนที่จะนำร่างกฎหมายดังกล่าว

เข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และเป็นที่น่ายินดีที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติก็ได้นำร่างพระราชบัญญัติการกลับไปใช้สิทธิในบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ พ.ศ. .... บรรจุเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุมเพื่อพิจารณาแล้วค่ะ

สำหรับข้อคำถามที่ว่าควรออกจากการเป็นสมาชิก กบข. ดีหรือไม่ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับแตกต่างกันอย่างไร เลือกรับแบบไหนถึงจะดีกว่ากัน คงเป็นเรื่องที่เพื่อน ๆ ข้าราชการต้องตัดสินใจกันเองนะคะ เรื่องนี้ผู้เขียนคงทำได้แต่เพียงอธิบายเรื่องสิทธิประโยชน์ในส่วนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงเพื่อประกอบการตัดสินใจเท่านั้นค่ะ ทั้งนี้ กรณีหากเพื่อน ๆ ข้าราชการจะยกเลิกการเป็นสมาชิก กบข. (Undo) สิทธิประโยชน์ที่จะเปลี่ยนแปลงไป มีดังนี้ค่ะ ๑) เมื่อเกษียณอายุราชการจะกลับไปใช้สูตรในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในสูตรเดิม คือ เงินเดือนเดือนสุดท้าย x เวลาราชการแล้วหารด้วย ๕๐ ซึ่งจากสูตรนี้เพื่อน ๆ ข้าราชการจะได้รับเงินบำนาญรวมถึงบำเหน็จตกทอดที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากสูตรในการคำนวณบำนาญของกองทุนต้องเอาเงินเดือน ๖๐ เดือนสุดท้ายมาเฉลี่ยแล้วจึงคูณด้วยเวลาราชการ แล้วหารด้วย ๕๐ และต้องไม่เกินร้อยละ ๗๐ ของอัตราเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย หากคำนวณออกมาแล้วเกินก็จะได้รับเพียง ๗๐% ของเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายเท่านั้น ๒) ไม่ต้องส่งเงินสะสม ๓ % เข้ากองทุนอีกต่อไป ๓) ได้รับเงินสะสมและผลประโยชน์ตอบแทนคืน แต่จะไม่ได้รับเงินประเดิม เงินชดเชย และเงินสมทบจากรัฐที่จะต้องจ่ายให้ ทั้งนี้ ผู้เขียนใคร่ขออนุญาตยกตัวอย่างจากข้อเท็จจริงที่ผู้เขียนลองคำนวณสิทธิประโยชน์ของข้าราชการรายหนึ่งมาเพื่อประกอบการตัดสินใจของเพื่อน ๆ นะคะ ข้าราชการรายนี้เป็นสมาชิก กบข. มีเวลารับราชการทั้งสิ้น ๓๙ ปี มีเงินเดือนเดือนสุดท้าย ๖๔,๓๖๐ บาท เมื่อคิดบำนาญตามสูตร กบข. จะได้บำนาญเท่ากับร้อยละ ๗๐ ของเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย คือ ๓๙,๑๔๗.๕๐ บาท เนื่องจากข้าราชการผู้นี้มีเงินเดือนค่อนข้างสูงและมีเวลารับราชการนาน แต่ถ้าคิด

บำนาญในสูตรตามกฎหมาย ๒๕๕๔ ข้าราชการผู้นี้จะได้รับบำนาญ ๕๐,๒๐๐.๘๐ บาท ดังนั้น เงินบำนาญที่เป็นเงินต่างเทียบกันของข้าราชการผู้นี้จึงหายไป ๑๑,๐๕๓.๓๐ บาทต่อเดือน ถ้าข้าราชการผู้นี้เลือกที่จะยกเลิกการเป็นสมาชิก กบข. กลับไปใช้สิทธิรับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมาย ๒๕๕๔ ก็จะได้รับเงินบำนาญเพิ่มขึ้นทุกเดือน แต่ก็ไม่ได้รับเงินก้อนที่รัฐจ่ายให้ ได้แก่ เงินประเดิม เงินชดเชย และเงินสมทบ ส่วนกรณีข้าราชการบำนาญซึ่งกฎหมายเปิดโอกาสให้กลับไปใช้สิทธิเดิมได้ จะได้รับสิทธิดังนี้ค่ะ ๑) ได้รับบำนาญสูตร ๒๕๕๔ ย้อนหลังนับจากวันที่ออกจากราชการ ๒) ต้องคืนเงินประเดิม เงินชดเชย และเงินสมทบโดยวิธีหักกลบลบกันกับส่วนต่างบำนาญสูตร ๒๕๕๔ และบำนาญสูตรสมาชิก กบข. ๓) ไม่ต้องคืนเงินสะสมพร้อมผลประโยชน์ที่ได้รับจาก กบข. ไปแล้ว

ส่วนข้อคำถามที่ว่าแล้วจะ Undo หรือ Redo ได้เมื่อไร คงต้องรอวันที่กฎหมายการกลับไปใช้สิทธิในบำเหน็จบำนาญประกาศใช้ก่อนนะคะ ซึ่งผู้เขียนคาดว่าสภานิติบัญญัติแห่งชาติคงจะพิจารณาให้แล้วเสร็จในเร็ววันนี้ อย่างไรก็ตามหากเพื่อน ๆ ยังมีข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวได้จากกรมบัญชีกลาง โทรศัพท์ หมายเลข ๐ ๒๒๗๐ ๖๔๐๐ หรือตรวจสอบข่าวสารความก้าวหน้าของร่างพระราชบัญญัติการกลับไปใช้สิทธิในบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ พ.ศ. .... ได้ทางเว็บไซต์ของกรมบัญชีกลางที่ <http://www.cgd.go.th> หรือจากกองทุนบำเหน็จบำนาญ ได้ทางสายด่วน ๑๑๗๙ กด ๖ หรือเว็บไซต์ HYPERLINK "<http://www.gpf.or.th>" [www.gpf.or.th](http://www.gpf.or.th) นะคะ แล้วพบกันในอนาคตต่อไปเมื่อกฎหมายประกาศใช้ค่ะ



# ถามมา ตอบไป

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้เขียนได้รับการสอบถามจากผู้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการหลายท่านที่กำลังเตรียม  
ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นระดับชำนาญการเกี่ยว  
กับการเสนอผลงานเพื่อประเมิน และรูปแบบหรือหัวข้อที่  
กำหนดในการเสนอผลงาน

ก่อนตอบข้อสงสัยในเรื่องดังกล่าว ขอทำความเข้าใจ  
เข้าใจในวัตถุประสงค์ของการกำหนดตำแหน่งประเภท  
วิชาการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลัก ๒ ประการ คือ

๑. เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ เนื่องจาก  
ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่ต้องการผู้ปฏิบัติที่ใช้  
ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญใน  
ทางวิชาการ เพื่อให้ทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย สังสม  
ความรู้หรือผลการศึกษาเพื่อเผยแพร่และนำไปใช้เป็น  
ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการในหน่วยงาน ส่วนราชการ  
สังกัดรัฐสภา จนถึงระดับชาติ โดยสอดคล้องกับระดับ  
ตำแหน่ง (ผู้สนใจศึกษาได้จาก กฎ ก.ร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์  
การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๔  
ประกอบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ)  
ซึ่งงานวิชาการหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นงาน  
สนับสนุนด้านวิชาการให้แก่ฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การจัด  
ทำร่างกฎหมายและให้ความเห็นด้านกฎหมาย รายงาน  
ผลการวิจัยหรือการศึกษาเพื่อประโยชน์ในตรวจสอบการ  
บริหารราชการ และเอกสารประกอบการพิจารณาเรื่องที่  
เข้าสู่ที่ประชุมของสภา เป็นต้น

๒. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติในตำแหน่งประเภทวิชาการที่มี  
ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และ  
มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและเป็นประโยชน์  
ต่อราชการ สามารถเติบโตก้าวหน้าในสายงานวิชาการของ  
ตนเองอย่างเหมาะสมกับระดับตำแหน่งโดยไม่ถูกจำกัดให้  
ต้องย้ายไปดำรงตำแหน่งทางบริหารที่มีจำนวนจำกัด

แต่ทั้งนี้ จะต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล  
และผลงานเพื่อพิสูจน์ความรู้ความสามารถ และความ  
เชี่ยวชาญในทางวิชาการตามระดับตำแหน่งที่จะ  
แต่งตั้งด้วย ซึ่ง ก.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินเพื่อแต่งตั้งในระดับชำนาญการ ชำนาญการ  
พิเศษ เชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิที่เป็นตำแหน่งระดับ  
ควบไว้ตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา  
ที่ ๘๖/๒๕๕๖ (ว ๓๐) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยใน  
ส่วนของผลงานได้กำหนดให้เสนอผลงานเพื่อขอรับการ  
ประเมินเป็น ๒ ลักษณะ คือ

(๑) ผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการ  
ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) ผลงานที่เป็นข้อเสนอแนวคิดในการ  
ปรับปรุงหรือพัฒนางานในตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน  
และได้ให้ตัวอย่างและหัวข้อเรื่องในการเสนอ  
ผลงานทั้ง ๒ ลักษณะดังกล่าว ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว  
ประกอบด้วยสาระสำคัญ ๓ ส่วน คือ

ส่วนนำ มีเนื้อหาเกี่ยวกับบทนำ สภาพปัญหา  
ที่มาและความสำคัญของเรื่องที่น่าเสนอ

ส่วนเนื้อหา เป็นการเชื่อมโยงเรื่องที่น่าเสนอ  
เข้าสู่เนื้อหา โดยเสนอแนวคิดทางวิชาการ หรือ  
ข้อกฎหมาย (รวมถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่  
เกี่ยวข้อง) ซึ่งนำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์เรื่องที่ศึกษา  
และนำเสนอผลการศึกษาวิเคราะห์ที่สามารถนำมาใช้  
ประโยชน์ในการปรับปรุงหรือพัฒนางานในหน้าที่ หรือ  
เป็นประโยชน์ต่อราชการหรือประเทศชาติ ตามคุณภาพ  
ของผลงานและระดับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน

ส่วนสรุป เป็นการสรุปผลการศึกษาหรือการ  
ดำเนินการ รวมถึงความเห็นและข้อเสนอแนะของ  
ผู้เสนอผลงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา หรือ

การนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมต่อไปได้

จากตัวอย่างการเสนอผลงานดังกล่าว จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ใช้เป็นตัวอย่างหรือแนวทางการนำเสนอผลงานเพื่อประเมินในระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ และโดยข้อเท็จจริง อาจมีการนำเสนอผลงานในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น การจัดทำร่างกฎหมาย รายงานการวิจัย รายงานการศึกษา แผนงานและโครงการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็นต้น ซึ่งผู้เสนอผลงานสามารถปรับหัวข้อเรื่องให้เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะงาน และรูปแบบของผลงานที่นำเสนอได้ โดยยังคงมีสาระสำคัญครบถ้วนตามที่ได้กล่าวไว้แล้วก็ได้

นอกจากนี้ เพื่อให้ผู้อ่านได้เตรียมความพร้อมในการเสนอผลงาน เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นถึงระดับเชี่ยวชาญ จึงขอยกตัวอย่างความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

### จุดเด่นของผลงาน

#### ๑. คุณภาพของผลงาน

★ ผลงานมีความสมบูรณ์ครบถ้วน สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการปฏิบัติงาน มีการชี้ปัญหาหรือแสดงถึงข้อบกพร่องผิดพลาดต่าง ๆ โดยนำความรู้มาวิเคราะห์ในเชิงวิชาการได้ในระดับดี มีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อขยายผลไปสู่หน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาของรัฐบาลในภาพรวมและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน

★ ผลงานเป็นงานศึกษาวิจัยที่ดี เลือกหัวข้อที่เป็นประเด็นสำคัญที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและเป็นประเด็นร่วมสมัย ศึกษารายละเอียดได้ดี ทบทวนวรรณกรรมได้หลากหลายละเอียดครบถ้วนทั้งเชิงกว้างและเชิงลึก สังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตรงจุดตรงประเด็น มีข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับบทบาทของรัฐบาลที่มีต่อปัญหาดังกล่าว และผลงานสามารถสนับสนุนงานของรัฐบาลเป็นอย่างดี

★ ผลงานมีแนวคิดที่ดี มีวิสัยทัศน์ในเรื่องที่นำเสนอให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เป็นรูปธรรมทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

#### ๒. วิธีการศึกษาและการนำเสนอ

★ มีการศึกษาในเรื่องที่นำเสนอเป็นอย่างดี เนื้อหาละเอียดครบถ้วน ลำดับเนื้อหาเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ให้ข้อมูลพื้นฐานในเรื่องที่นำเสนออย่างชัดเจน มีองค์ความรู้ทางวิชาการ และมีการเปรียบเทียบกับบริบทของต่างประเทศ

★ มีการนำทฤษฎี หลักวิชาการมาใช้ในการศึกษา ซึ่งนำไปสู่กลยุทธ์ได้ดี วิเคราะห์และนำเสนอประเด็นได้อย่างชัดเจน มีการอ้างอิงเอกสารและข้อมูลทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ ทำให้เกิดการพัฒนางานในเชิงสร้างสรรค์ เชื่อมโยงทฤษฎีไปสู่กลยุทธ์และการปฏิบัติ แสดงถึงความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานอย่างดี

★ การนำเสนอผลงานมีความน่าสนใจ สามารถอธิบายพร้อมยกตัวอย่างได้ครบถ้วนและเข้าใจได้ง่าย แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ สามารถมองเห็นปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ข้อบกพร่องของผลงาน

##### ๑. ลักษณะและเนื้อหาของผลงาน

★ เป็นการรวบรวมผลการปฏิบัติงานที่ทำมาแล้วมานำเสนอเท่านั้น เป็นการอธิบายงานประจำ ไม่มีการวิเคราะห์ตามหลักวิชาการหรือเสนอความเห็นเชิงวิชาการ ขาดสาระการนำไปใช้ประโยชน์ต่องาน ไม่มีความเชื่อมโยงกับงานที่รับผิดชอบ ไม่ปรากฏคุณภาพของงานที่ชี้ถึงความสามารถและความเชี่ยวชาญ ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือการศึกษาค้นคว้าต่อไป คุณค่ายังไม่ถึงมาตรฐานของระดับที่ขอรับการประเมิน

★ ขาดการวิเคราะห์เชิงหลักวิชาการเกี่ยวกับสภาพปัญหา ภารกิจ การดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะควรเป็นผลจากการศึกษาวิเคราะห์ในลักษณะการบูรณาการในภาพรวม

★ งานที่เสนอเป็นไปตามระบบเดิม ๆ ขาดการนำเสนอเชิงรุกและความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ การพัฒนางานควรมองไปถึงอนาคตเช่นจากงานของรัฐบาลไปสู่

ระดับประเทศ ควรพัฒนางานในอนาคตเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงโดยศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ศึกษา ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) ทั้งในและต่างประเทศ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ แนวคิด และเครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง

★ ผลงานที่เสนอควรแสดงถึงการใช้ศักยภาพและความเชี่ยวชาญวิเคราะห์ให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม พร้อมนำเสนออย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

- การตั้งสมมติฐาน การกำหนดหลักการ และเหตุผลอย่างไร

- วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

- สรุปข้อเสนอแนะ ให้เสนอแนวคิด และพัฒนาระบบงานและวิธีทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของงานของรัฐสภา

## ๒. วิธีการศึกษาและการนำเสนอ

★ ผลงานที่เสนอไม่สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา ไม่ตอบวัตถุประสงค์ที่กำหนด ขาดความเชื่อมโยงกับงาน ยังมีข้อมูลผิดพลาดจากข้อเท็จจริงเนื่องจากไม่ได้ศึกษารายละเอียดของเรื่องอย่างแท้จริง

★ ขาดการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น ข้อดี ข้อเสนอ อุปสรรค โอกาส ของเรื่องที่น่าเสนอ ผลที่เกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การศึกษาเปรียบเทียบกับต่างประเทศ จุดอ่อนจุดแข็ง และผลกระทบต่อการทำงาน ต่อสังคมและประเทศ

★ ข้อมูลไม่ทันสมัย ขาดการอ้างอิงเอกสารหลักฐาน ที่เป็นแหล่งที่มาของข้อมูลตามรูปแบบการจัดทำเอกสารทางวิชาการ ขาดความละเอียดรอบคอบ มีข้อความที่พิมพ์ผิดพลาด พิมพ์ซ้ำ พิมพ์ตกหล่น ใช้ถ้อยคำไม่ถูกต้อง โดยภารกิจและเนื้องานจำเป็นต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน และความรอบคอบเป็นอย่างมาก แต่ผลงานที่เสนอปรากฏว่ามีการพิมพ์ข้อความผิดพลาดหลายจุด พิมพ์

คำตก ใช้ข้อความไม่ถูกต้อง

จากตัวอย่างความเห็นในการพิจารณาประเมินผลงานข้างต้น คงจะเป็นข้อพิจารณาที่ทำทนายและสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ที่จะขอรับการประเมินได้นำไปใช้เป็นข้อพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นประโยชน์แก่ราชการ พร้อมกับโอกา ก้าวหน้าในตำแหน่งตามระดับที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและคุณภาพของผลงานที่เสนอต่อไป





## ประมวลภาพ HR



การประชุมชี้แจง เรื่อง การขอรับและเบิกจ่ายเงินบำเหน็จ  
บำนาญให้แก่ข้าราชการ ซึ่งพ้นจากราชการเพราะเหตุ  
เกษียณอายุราชการ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เมื่อ  
วันจันทร์ที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมคณะ  
กรรมาธิการหมายเลข ๒๑๙ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒





การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานวิชาการ หัวข้อ “การจัดทำเค้าโครงบทความและวิธีการรวบรวมข้อมูลด้านวิชาการ” เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมคณะกรรมการหมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒ **HRJ**



ประชุมคณะกรรมการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสภาพภูมิรัฐ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมคณะกรรมการ หมายเลข ๒๑๙ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒





การสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง “แผนกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมกรรมาธิการหมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒





# วารสาร HR เพื่อชาวสภา

พิมพ์ที่ สำนักงานการพิมพ์  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร