



นางเสาวนีย์ เกษศรี วัฒนวิเศษ
สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี



บทสัมภาษณ์พิเศษ

เรื่องเด่นในฉบับ

นายสีมา สีมานันท์
กรรมการ ก.ร.และสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

บริจาคโลหิต “จิตศรัทธาเพื่อรักษาชีวิต”
โดย นายณัฐกรฤกษ์ วังศ์เจริญ

HRJ

HUMAN RESOURCES JOURNAL

วารสารทรัพยากรบุคคล

ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ เดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๕๘

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



พระบรมราโชวาท
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๕๒

การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการ มีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมือง และของประชาชนทุกคน. ข้าราชการทุกฝ่ายทุกระดับ จึงต้องทำความเข้าใจในความสำคัญข้อนี้ให้ถ่องแท้ แล้วเพียรพยายามปฏิบัติงานของตนด้วยความตั้งใจ จริงใจ และด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง เพื่อให้งานที่ทำบังเกิดผลเป็นประโยชน์ เป็นความเจริญมั่นคงแก่ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง.

พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน
วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๒





ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์
(ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)

นางสุภา ภูแก้ว

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายมานิช อินทนิม

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.

นางสาวทยาวรรณ ศุภดิษฐ์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

นายณัฐกฤกษ์ วงศ์เจริญ

ผู้อำนวยการสำนักบริการทางการแพทย์

ประจักษ์รัฐสภา

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

กองบรรณาธิการ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิมปพยอม

นายวิรัตน์ ภูมาลัย

นางเพทาย เรือนเรือง

นายอำพล ไทรสังขณาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายจักรพรรดิ อัครมะหะเวทน์

นายนิธิทัศน์ องค์กรวิชัย

นายวินัย แยมวงษ์

นายพิชพร นาควัชรชัย

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขานุการ 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

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นายจรุ พันธ์เป็รื่อง

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ

อดีตรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

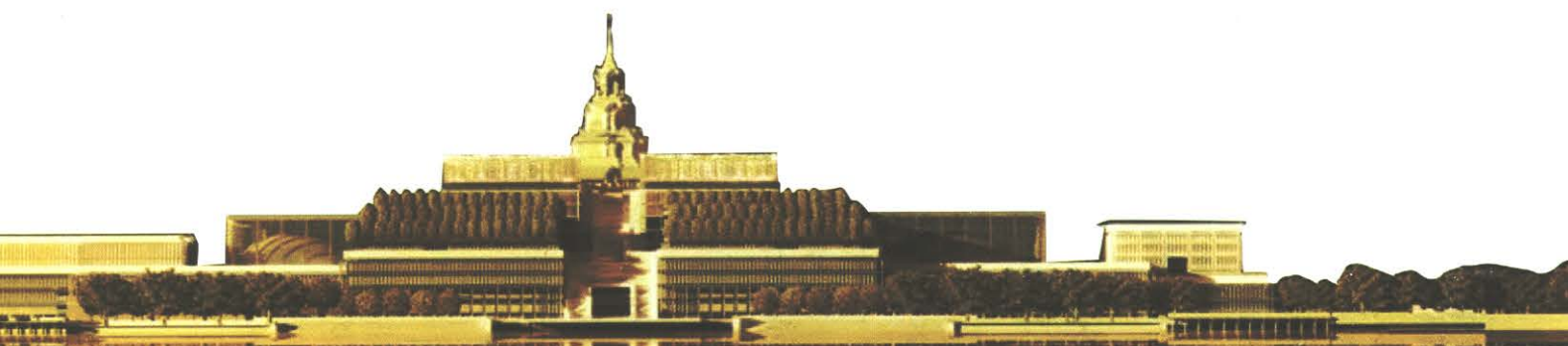
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์

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

ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ เดือนมกราคม - มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘
Vol. 2 No. 1 January - March 2015

ข่าวเด่นประเด็น HR	๖
โต๊ะรับแขก	๑๐
กฎ กติกาที่ควรรู้	๑๔
หากรู้ลึกลับนิด ความผิดไม่เกิด	๑๖
ข้อคิด ข้อแนะ	๑๘
นานาสาระ	๒๐
ถามมา ตอบไป	๒๕
ประมวลภาพ HR	๒๗



บทบรรณาธิการ

ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ เดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๕๘

เมื่อวันจันทร์ที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้จัดโครงการ “รัฐสภาพร้อมใจบริจาคโลหิต เพื่อเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อุปนายิกาผู้อำนวยการสภากาชาดไทย” โดยมีสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ข้าราชการ บุคลากรในวงงานของสภา สื่อมวลชน ข้าราชการ ทหาร ตำรวจ คณาจารย์ นักเรียนและนักศึกษา จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ร่วมบริจาคโลหิตให้ ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย เพื่อนำไปใช้ประโยชน์แก่ผู้มีความจำเป็นต้องใช้โลหิต ซึ่งปัจจุบันสภากาชาดไทยมีโลหิตสำรองไม่เพียงพอกับความต้องการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรขอขอบคุณทุกท่านที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกท่านในการทำกิจกรรมดี ๆ เพื่อประโยชน์ต่อสังคมในโอกาสต่อไป

วารสาร HR ฉบับนี้ เข้าสู่ปีที่ ๒ ที่ได้นำเสนอเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้อ่านทุกท่าน ซึ่งคณะผู้จัดทำจะได้ปรับปรุงรูปแบบและเนื้อหาเพื่อให้ความเข้มข้น และน่าสนใจมากขึ้น โดยหากท่านใดมีข้อติชมหรือต้องการให้ปรับปรุงในเรื่องใด โปรดส่งความเห็นมาได้ที่ กองบรรณาธิการ เพื่อจะได้ นำข้อคิดเห็นของท่านมาใช้ในการปรับปรุงวารสารให้ตรงกับความต้องการยิ่งขึ้น

สำหรับเรื่องที่น่าสนใจฉบับนี้ ขอเริ่มที่คอลัมน์โต๊ะรับแขก ได้รับเกียรติจาก นายสีมา สีมานันท์ อดีตเลขาธิการ ก.พ. และผู้ทรงคุณวุฒิ ด้าน HR ในระดับประเทศ ปัจจุบันท่านเป็น ก.ร. และประธาน อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลัง ได้ให้มุมมองและแนวคิดเกี่ยวกับ “การบริหารทรัพยากรบุคคลกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของ คนรุ่นใหม่” ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่า คนรุ่นใหม่มี Lifestyle ที่น่าสนใจและมีลักษณะเฉพาะของตนเอง การบริหารบนความหลากหลายของคนรุ่นต่าง ๆ ในองค์กร จึงถือเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารทุกคน

คอลัมน์ข่าวเด่นประเด็น HR เรื่องแรกได้เสนอผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๕๗ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งผลการประเมินของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมลดลงจากปีที่ผ่านมาเล็กน้อย ดังนั้นในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ จึงหวังว่าจะเป็นปีที่พวกเราทุกคนรวมพลังกันขับเคลื่อนเพื่อให้องค์กรมีผลการปฏิบัติราชการสูงเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกับมาตรฐานของปีที่ผ่านมา ๆ มา เรื่องที่สอง คือ การดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นหน่วยงานลำดับแรก ๆ ของประเทศไทยที่มีการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใส และในปีนี้เป็นดำเนินการต่อเนื่องเป็นปีที่ ๓ จึงได้กำหนดให้ต้องดำเนินการอย่างเข้มข้นมากขึ้นในทุกมิติ

คอลัมน์กฏกติกาคือควรรู้ เรื่อง “ผู้เตรียมรายงาน : rapporteur” ให้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และคุณสมบัติของผู้เตรียมรายงาน เพื่อให้ผู้อ่านได้รับทราบถึงแนวคิดและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานวิชาการเพื่อสนับสนุนการทำหน้าที่ของคณะกรรมการและสมาชิกรัฐสภา ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนมากยิ่งขึ้น

สำหรับคอลัมน์หากรู้สักรู้สึก ความผิดไม่เกิด เรื่อง “ประพัตติเป็นศรีแก่ตัว ประพัตติ มัวหมองอาจผิดวินัย” ได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมที่ใกล้ตัวซึ่งหลายท่านไม่รู้ว่าอาจเป็นความผิดวินัย ทั้งในฐานความผิด “ไม่สุภาพเรียบร้อย” และ “ไม่รักษาความสามัคคี” คอลัมน์ข้อคิด ข้อแนะ นำเสนอการออกกำลังกายอย่างง่ายที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้เป็นประโยชน์เกินคาดโดย “แกว่งแขนลดพุงลดโรค” และคอลัมน์ถามมา ตอบไป เรื่อง “ระบบบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง” หรือ Talent-Management ซึ่งกล่าวถึงแนวคิดในการสร้างคนดี คนเก่งขององค์กรเพื่อให้กำลังสำคัญในอนาคต ซึ่งผู้ที่สนใจติดตามอ่านรายละเอียดต่อได้ในฉบับหน้า

บรรณาธิการ
มีนาคม ๒๕๕๘

ข่าวเด่นประเด็น HR

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



ในการประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบเรื่องที่ น่าสนใจ ดังนี้

ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

ตามที่ ก.ร. ได้เห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ มีวัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และจัดสรรสิ่งจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา
๒. เพื่อตรวจสอบสถานะขององค์กรว่ามี

ประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด และสามารถนำไปปรับปรุง หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม เทียบตรง นำเชื่อถืออย่างเป็น มาตรฐานสากล

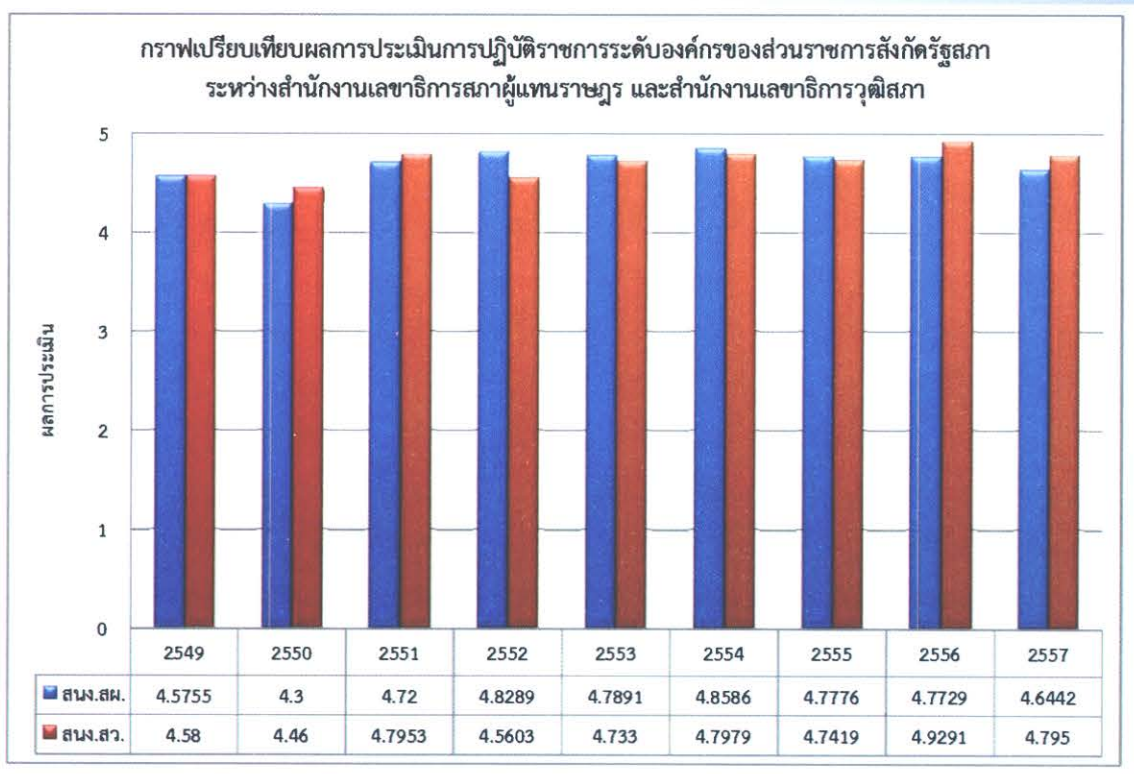
๔. เพื่อสร้างความพึงพอใจ เกิดความเชื่อมั่นและ ยอมรับให้แก่ผู้รับบริการต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ผ่านมา บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ร่วมกันดำเนินการ ตามกรอบตัวชี้วัดของมิติด้านต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จ ตามผลการประเมิน ดังนี้

มิติ		ผลการประเมิน	
		สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๑	มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ	๔.๘๑๓๔	๔.๙๗๐๐
๒	มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	๔.๖๗๔๕	๔.๘๒๕๐
๓	มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	๔.๖๘๔๒	๔.๙๖๖๗
๔	มิติด้านพัฒนาองค์กร	๔.๐๐๐๐	๔.๐๐๐๐
คะแนนภาพรวมระดับองค์กร		๔.๖๔๔๒	๔.๗๙๕๐

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นั้น เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ จนถึงปัจจุบัน รวมระยะเวลาดำเนินการทั้งสิ้น ๙ ปี และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

จะเป็นการดำเนินการในปีที่ ๑๐ โดยตลอดระยะเวลา ๙ ปีที่ผ่านมา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ดังนี้



จาก ๙ ปีที่ผ่านมา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้คะแนนเฉลี่ยเกินกว่า ๔.๕ จากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีมาตรฐานการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างมาก จึงขอตั้งเป็นคำถามว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีมาตรฐานการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตามผลการประเมิน

ดังกล่าวจริงหรือไม่ อย่างไร แต่ทั้งนี้ ทุกคนในองค์กรจะต้องร่วมแรง ร่วมใจกันพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการให้มากที่สุด นอกจากนั้น การขับเคลื่อนตัวชี้วัดควมมีใช้เพียงแต่หน่วยงาน/คณะบุคคลหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนหรือผลักดัน

ตัวชี้วัดเท่านั้น แต่ต้องเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคนภายในองค์กรจะต้องร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

มาตรฐานความโปร่งใสและแนวทางการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรฐานความโปร่งใสฯ เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทาง/กระบวนการหรือขั้นตอน ซึ่งเป็นการสร้างระบบความโปร่งใสการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมคิด ร่วมกำหนดแนวทาง รวมทั้งเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติราชการให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด เพื่อลดความเสี่ยงต่อปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใส มาเป็นเวลา ๓ ปี โดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖, พ.ศ. ๒๕๕๗ และ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยในแต่ละปีงบประมาณส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะเพิ่มความเข้มข้นของการดำเนินการเพื่อให้เกิดความท้าทายและส่งผลกระทบต่อบุคลากรและส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ยกตัวอย่างเช่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้แนวทางการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสสอดคล้องตามตัวชี้วัดระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment – ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. รวมทั้งกำหนดให้การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารนอกจากยึดถือตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ แล้ว ยังจะต้องยึดถือตามประกาศคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ เรื่อง กำหนดให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการพิจารณาการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐ เป็นข่าวสารที่ต้องจัดไว้ให้ประชาชนตรวจดูได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ มาตรฐานความโปร่งใสฯ ประกอบด้วย ๔ มิติ ๑๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่มของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการสร้างความโปร่งใส แสดงเจตจำนง/นโยบายของผู้บริหารในการเอาใจจริงเอาใจต่อการสร้างความโปร่งใส ด้วยการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนทั้งในระดับนโยบายว่าหน่วยงานจะเอาใจจริงเอาใจในการสร้างความโปร่งใสและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน กำกับ ดูแลติดตาม เป็นการให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการส่งเสริมความโปร่งใสในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรผู้ได้บังคับบัญชา มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส

๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการสร้างความโปร่งใส

มิติที่ ๒ ด้านการเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายใน และการมีส่วนร่วม แสดงระดับความเปิดเผยของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาด้านการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และการเปิดช่องทางให้บุคคลภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับดำเนินงาน และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ซึ่งรวมถึงการตรวจสอบแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ประกอบด้วย ๖ ตัวชี้วัด ดังนี้

๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ

๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงินและบัญชี

๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน และผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ

๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

๒.๖ การจัดให้มีกลไกการติดตามและตรวจสอบแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ แสดงหลักการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการใช้ดุลยพินิจอย่าง

โปร่งใสและเป็นธรรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องทำให้การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่หรือส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการพิจารณาอย่างชัดเจน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เลือกปฏิบัติใช้ข้อมูลและ/หรือเทคโนโลยี เพื่อช่วยในการตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิดเผยและสามารถอธิบายผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

- ๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- ๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล
- ๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความ

โปร่งใส

มิติที่ ๔ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่อง

ร้องเรียน แสดงระบบ/กลไกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่สร้างขึ้นเพื่อจัดการและตอบสนองต่อข้อร้องเรียน สามารถแก้ไขปัญหาและคุ้มครองผู้ร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันและตอบสนองต่อความเสี่ยงที่จะเกิดความไม่เป็นธรรม หรือการทุจริตคอร์รัปชัน ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

- ๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
- ๔.๒ การมีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลาย
- ๔.๓ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่ามาตรฐานความโปร่งใสจะเป็นแนวทางการดำเนินการที่ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้ตระหนักและยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินการ ทั้งนี้ มีความเชื่อมั่นว่าผลลัพธ์จากการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะส่งผลให้หน่วยงานภายในมีระบบการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่มีความสมบูรณ์ และเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถยึดเป็นหลักในการดำเนินการ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้รับบริการ รวมถึงมีความพึงพอใจสูงสุดในการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถสร้าง

ความเชื่อมั่นในเรื่องดังกล่าวให้แก่สังคมภูมิภาคอาเซียน และสังคมโลกต่อไปในภายภาคหน้าได้



โต๊ะรับแขก

นายวินัย แยมวงษ์

นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง



วารสาร HR ต้องขอขอบคุณท่านสิมา สیمانันท์ สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ กรรมการกฤษฎีกา กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) และอดีตเลขาธิการ ก.พ. ที่ให้โอกาสคณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าสัมภาษณ์ ในหัวข้อ “การบริหารทรัพยากรบุคคลกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของคนรุ่นใหม่”

การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สามารถที่จะรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงของคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถสูงได้หรือไม่ อย่างไรครับ

ถ้าจะพูดให้ชัดต้องนิยามกันก่อนว่าคนรุ่นใหม่ หมายถึง คน Generation Y คือ คนที่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานแต่ว่าในขณะที่เดียวกันมีความเป็นตัวของตัวเองสูงค่านิยมอาจจะเปลี่ยนไปจากคนทำงานเดิม ๆ ที่ว่าทำงานที่ไหน ก็จะต้องอยู่ที่นั่นยึดเป็นอาชีพตลอดชีวิต แต่ว่าคนรุ่นใหม่แนวโน้มถ้าพอใจก็จะอยู่ ถ้าหากเห็น

ว่ามีที่อื่นดีกว่า ก็พร้อมที่จะไป ความผูกพันต่อหน่วยงานต่อองค์กรจะไม่ยึดแบบเดิม นี่คือคนรุ่นใหม่ทั่ว ๆ ไป ที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ปรารถนาจะมีบทบาท มีความหมาย ไม่ใช่ทำตามสั่งอย่างเดียวต้องสามารถใช้ความคิดริเริ่มของตัวเองได้ด้วย แล้วก็ไม่จำเป็น ต้องผูกพันกับองค์กรนั้นตลอดไป นี่คือลักษณะหลัก ๆ ของ Generation Y มักจะเป็นอย่างนี้

ย้อนกลับมาที่คำถามที่ว่ารัฐสภามีระบบบริหารคนที่สามารถดึงดูดและรักษาคนรุ่นใหม่ไว้ได้หรือไม่ ให้ผมตอบผมก็บอกว่าเราก็มีวิวัฒนาการมาตลอด จะบอกว่าเรายังอยู่ในระบบเดิม ๆ ก็คงไม่ใช่ เราปรับตัวของเรา มาตลอดโดยที่มีคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา มีการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการพัฒนาตัวระบบกลไก รวมทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ด้านบุคคลด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้มีการจัดวางระบบบางอย่างที่เราคำนึงถึงคนรุ่นใหม่ เช่น การสรรหาสมัยก่อนเราบอกว่ามีตำแหน่งว่างเราก็เปิดรับสมัคร อาจจะทันสมัยขึ้นโดยการไม่ต้องให้

คนเดินมาสมัครแต่เปิดรับสมัครทางอินเทอร์เน็ต คนสมัครไม่ต้องเสียเวลามาถึงเวลาก็มาสอบแล้วก็มาสัมภาษณ์ แต่ว่าถ้าจะดึงดูดให้มากกว่านั้นก็เป็นการสรรหาเชิงรุก ซึ่งเราเริ่มทำแล้ว เริ่มให้ข้อมูลข่าวสารกับบัณฑิต โดยเฉพาะมีการวิเคราะห์ว่าบัณฑิตกลุ่มเป้าหมายอยู่ที่ไหนใหม่ ตามมหาวิทยาลัยต่างๆ การที่จะเข้าไปถึงตัวเขาก่อนที่จะเป็นบัณฑิตด้วย ซึ่งเรียกว่าการสรรหาเชิงรุก คือเข้าไปตอนที่บัณฑิตกำลังศึกษาอยู่ปี ๓ หรือปี ๔ คือกำลังจะจบมหาวิทยาลัยในสาขาที่ต้องการ แล้วก็ไปให้ข้อมูลว่าการทำงานที่รัฐสภาเป็นข้าราชการฝ่ายนิติบัญญัติมีหน้าที่ควรรับผิดชอบอย่างไรที่จะรับใช้บ้านเมือง ถ้าสนใจจะต้องเตรียมตัวอย่างไร และเราก็มียังมีโครงการฝึกงานผมไปต่างประเทศเห็นรัฐสภานำเด็กมหาวิทยาลัยไปฝึกงานในรัฐสภา ไม่ใช่ฝึกใน Office อย่างเดียว ฝึกในห้องประชุมสภาเลยเพื่อให้เห็นบรรยากาศ เพื่อให้คนที่สนใจทางการเมืองมีโอกาสเข้ามาทำงานจริง ๆ

อีกส่วนหนึ่งระบบการทำงานเริ่มมีการเป็นทีม ทีมช่วยกันงานดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกันมันก็ต้องสนองความพอใจของคนทำงานด้วยเพราะการทำงานเป็นทีมไม่ใช่เน้นรอคำสั่งตามสายการบังคับบัญชา แต่มีการปรึกษาหารือกัน มีการมอบหมายร่วมกัน เป็น Partner กัน ๒ คนก็ได้ ๓ คนก็ได้ แต่ผลผลิตร่วมกัน ลักษณะงานอย่างนี้ทำให้ประเทืองปัญญา คนรุ่นใหม่ก็ได้แสดงความคิดเห็นได้แลกเปลี่ยน ได้แบ่งปันประสบการณ์ เพราะฉะนั้น

ตัวระบบงานเองจะต้องถือว่าเป็นสิ่งที่ทันสมัยขึ้น

ผมพูดคำว่าทันสมัยผมนึกถึงเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นเครื่องมือเครื่องมือที่จะมาช่วยงานของรัฐสภา ที่มีการประชุมเป็นงานหลัก ระบบเทคโนโลยีช่วยลดเอกสารในการประชุม สิ่งเหล่านี้ทำให้ไปเทียบเท่าหรือว่าความทันสมัยเหมือนกับระบบของภาคเอกชนหรือระบบของต่างประเทศ คือไม่มีใครอยากทำงานในระบบงานที่ล้าสมัยหรือที่เขาเลิกใช้แล้ว เมื่อเรามีการปรับตัวอย่างนี้มันก็เสริมได้ผลในทางที่ว่าดึงดูดคนเข้ามา

เมื่อพูดถึงการดึงดูดเราก็ตองพูดถึงการรักษาไว้ ภาษาอังกฤษคือ Retention การรักษาไว้ก็คือ ระบบตำแหน่ง ระบบทางก้าวหน้า คนเข้ามาเขาจะต้องมองเห็นทางก้าวหน้าของตน ต้องถามว่า ก.ร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดูแลเรื่องเหล่านี้ไหม กฎหมายได้ดูแลเรื่องเหล่านี้ไหม คำตอบคือในกฎหมายเรามีสายหลักเราก็มีนักกฎหมายนิติบัญญัติเขียนนำทางไว้ให้แล้ว อาจจะยังไม่เกิดในขณะนี้แต่กำลังจะเกิดในอนาคต สายหลักอื่น ๆ เช่น สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานวิทยาการ ก็รู้แล้วว่าเข้ามาแล้วจะเติบโตอย่างไร

พูดถึงเรื่องความก้าวหน้า หรือ Career Path แล้วก็จะขอพูดถึงคำตอบแทน เรามีการคำนึงถึงลักษณะพิเศษของการทำงานในฐานะข้าราชการรัฐสภาสามัญก็มีการให้เงินค่าตอบแทนพิเศษเป็นแรงจูงใจที่จะดึงดูดผู้มีความสามารถเข้ามาในองค์กร และรักษาเขาไว้ได้





ท่านคิดว่าคนรุ่นใหม่ที่จะมาดำรงตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ควรมีคุณลักษณะอย่างไรเป็นพิเศษหรือไม่ครับ

ในยุคนี้คนรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาใหม่มีความหลากหลายมาก ต้องเชื่อในทฤษฎีที่เราสร้างคนได้ คนเข้ามายุคนั้นมหาวิทยาลัยมีจำนวนมาก บางคนจากมหาวิทยาลัยของรัฐเดิม บางคนมาจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่เพิ่งเกิดใหม่ เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จากมหาวิทยาลัยเอกชน ไปจนถึงคนเรียนจบจากต่างประเทศ ก็สมัครได้ทั้งนั้น เพราะเรายึดหลักความเสมอภาค แต่พอเข้ามาแล้วก็เป็นเรื่องที่เราจะดูแลเขา อันนี้เป็นเรื่องของการพัฒนา เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลก็คือหาคนดี คนเก่ง คนที่มีความทันสมัยเข้ามาอยู่กับเรา เมื่อเขาเข้ามาแล้วพัฒนาเขาให้เก่งแล้วก็ผูกพันด้วยจึงเป็นหน้าที่ของสถาบันพัฒนาข้าราชการของเราที่จะกล่อมเกลาคคนตั้งแต่เริ่มต้นส่งต่อไปเป็นช่วง ๆ เริ่มด้วยการปฐมนิเทศที่เข้มข้น ปลูกฝังให้มีอุดมการณ์รักอันนิยรักองค์กร เป้าหมายในการทำงานภาพรวมของการทำงานในรัฐสภา ผลผลิตที่ต้องการของรัฐสภาก็มีเป้าหมาย อะไรบ้าง ผมเชื่อในระบบกล่อมเกล่าปลูกฝังทั้งทักษะ วิชาความรู้และการเป็นคนดี

ท่านมีข้อเสนอแนะใดให้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลได้สอดคล้องและรองรับกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของคนรุ่นใหม่

ข้อเสนอก็คือ จำเป็นต้องมีนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อการดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้ามาระบบการทำงาน ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าตอบแทน มีการกำหนด Career Path ที่ชัดเจน คนเข้ามามองเห็นทางก้าวหน้าเขาก็รู้แล้วว่าเขาจะก้าวหน้าเขาต้องทำอะไรทางสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งสมาชิกฝ่ายการเมืองที่เปรียบเสมือนเป็นลูกค้า ผู้บริหาร คาดหวังว่าเขาต้องเป็นผู้สนองงานอย่างไรทำอะไรเหล่านี้ให้ชัดเจน คนรุ่นใหม่ก็จะกระตือรือร้นชวนชวนพัฒนาตนเอง สำนักงานทั้งสองก็สนับสนุนด้วยระบบการพัฒนาข้าราชการ สนับสนุนด้วยระบบการทำงานที่เป็น Mission Based หรือ Team Based มากกว่าการสั่งงานตามสายการบังคับบัญชา แล้วก็บำเหน็จความดี ความชอบ การให้คุณให้โทษที่เป็นธรรม ผมว่าสิ่งเหล่านี้คงเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่จะดึงดูดคนเข้ามา ทีนี้สำหรับสองสำนักงานจริง ๆ แล้วถ้าพูดถึงลักษณะงาน คงไม่ได้ต่างกันมาก กลุ่มเป้าหมายก็ดี ลักษณะงานที่จะสนองงานให้บริการ

“เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลก็คือ หาคคนดี คนเก่ง คนที่มีความทันสมัยเข้ามาอยู่กับเรา”

ก็ดีก็เป็นลักษณะเดียวกัน เพราะฉะนั้นควรจะดำเนินการในลักษณะเดียวกัน แต่สิ่งที่จะยึดโยงก็คือตัวยุทธศาสตร์ และโครงการต่าง ๆ ผู้บริหารควรให้ความสนใจ อีกอันหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญคือเรื่องแผนกำลังคน ซึ่งสมัยก่อนเรียกว่า Manpower Planning แต่ในสมัยนี้เรียกว่า Workforce Planning ซึ่งจะบอกว่าในอนาคตรัฐสภาพันจะต้องทำหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับนิติบัญญัติของบ้านเมือง ต้องการคนลักษณะไหนมาทำงาน สายงานใดที่เราขาด วุฒิใดที่เราต้องการ ถ้าเราสามารถวิเคราะห์แล้วกำหนดเป็นแผนกำลังคน Workforce Planning ชัดเจนและสามารถแตกรายละเอียดได้เราก็ไปทำการสรรหาคน การให้ทุนการศึกษา การส่งคนไปพัฒนา ถ้าเรื่องเหล่านี้ครบเครื่องคนของเราก็มีคุณภาพ ผมว่าขณะนี้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเริ่มต้นถูกทางแล้ว โดยมียุทธศาสตร์เป็นเครื่องนำทางอยู่แล้วขอให้เอาจริงในเรื่องนี้



กฎ กติกาที่ควรรู้

นายธานินทร์ บุพกิจสิริโรจน์
กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.)

ผู้เตรียมรายงาน : Rapporteur

สวัสดีครับเพื่อน ๆ ข้าราชการ โดยเฉพาะ ข้าราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ช่วงนี้ คงจะสาละวนอยู่กับงานปฏิรูป ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสนับสนุนงานของสภาปฏิรูปแห่งชาติและคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ

มีเรื่องหนึ่งที่เพื่อนข้าราชการอาจเห็นการเปลี่ยนแปลงไปในระบบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ หรือ Rapporteur ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านคณะกรรมการไปจากเดิม

ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบระเบียบรัฐสภาว่าด้วยการแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกรรมการของสภาปฏิรูปแห่งชาติและกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อกำหนดให้มี “ผู้เตรียมรายงาน” ในคณะกรรมการของสภาปฏิรูปแห่งชาติ คณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ และคณะอนุกรรมการของคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการดังกล่าวเป็นไปอย่างมีระบบและมีข้อมูลครบถ้วน

โดยเมื่อคณะกรรมการของสภาปฏิรูปแห่งชาติหรือคณะอนุกรรมการของคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ พิจารณาศึกษาหรือเสนอความเห็นใด ๆ แล้ว จะต้องมีการรายงานผลการศึกษาหรือเสนอความเห็นนั้นต่อสภาปฏิรูปแห่งชาติหรือคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ แล้วแต่กรณี และเพื่อให้การนำเสนอรายงานหรือความเห็นเป็นไปอย่างมีระบบพร้อมข้อมูลสนับสนุน

อ้างอิงหลักวิชาการได้ และทำให้รายงานหรือความเห็นมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องมีผู้เตรียมรายงานของคณะกรรมการกิจการของสภาปฏิรูปแห่งชาติหรือคณะอนุกรรมการของคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ ซึ่งผู้เตรียมรายงานนี้มีคุณสมบัติที่น่าสนใจ คือ ต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ได้รับการแต่งตั้งให้เตรียมรายงานและเป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ซึ่งเคยทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์

บทความนี้ เขียนขึ้นเพื่อประสงค์ที่จะพัฒนาศักยภาพของข้าราชการรัฐสภาสามัญให้สนับสนุนงานของคณะกรรมการในด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก่อนที่ข้าราชการรัฐสภาสามัญจะก้าวเข้าไปมีบทบาทสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนขอแนะนำตำแหน่ง “ผู้เตรียมรายงาน” ซึ่งผู้เขียนเองหวังไว้ว่าการปฏิบัติงานของผู้เตรียมรายงานและรูปแบบการจัดทำรายงานของคณะกรรมการจะเป็นต้นแบบให้เจ้าหน้าที่ของคณะกรรมการนำมาปรับปรุงแบบการปฏิบัติงานในบทบาทของเจ้าหน้าที่ของคณะกรรมการในอนาคตได้

ที่มาและลักษณะของผู้เตรียมรายงาน

ผู้เตรียมรายงาน หรือ Rapporteur เป็นคำในภาษาฝรั่งเศส แปลว่า ผู้รับผิดชอบในการรวบรวมรายงานและนำเสนอรายงานนั้น ซึ่งในพิจารณา ร่างกฎหมายในกระบวนการนิติบัญญัติของรัฐสภาฝรั่งเศส คณะกรรมการจะแต่งตั้งผู้รับผิดชอบร่างกฎหมาย (Rapporteur) จากบรรดากฎหมายในคณะของตนเพื่อทำหน้าที่ศึกษาร่างกฎหมายจากเอกสารที่ได้รับมาทั้งหมด จากนั้นก็จะจัดทำรายงานผลการพิจารณาร่างกฎหมายของตนเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาต่อไป



โดยแนวคิดการให้มีผู้เตรียมรายงานนี้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นจากข้อบังคับการประชุมสภาปฏิรูปแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘๗ วรรคหก และวรรคเจ็ด ที่กำหนดให้มีผู้เตรียมรายงานเพื่อช่วยการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในการจัดเตรียมรายงานด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีข้อมูลครบถ้วน คณะกรรมการอาจแต่งตั้งผู้เตรียมรายงานจากผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ซึ่งเคยทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ ให้มีหน้าที่เตรียมรายงาน พร้อมข้อมูลสนับสนุนเสนอให้คณะกรรมการได้พิจารณาตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

อำนาจหน้าที่

ผู้เตรียมรายงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการเตรียมร่างรายงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเป็นระบบ พร้อมข้อมูลสนับสนุนเพื่อเสนอให้คณะกรรมการของสภาปฏิรูปแห่งชาติ หรือคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ หรือคณะอนุกรรมการของคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ พิจารณาตามที่ได้รับมอบหมายและปรับปรุงรายงานนั้นให้สอดคล้องกับแนวทางที่คณะกรรมการของสภาปฏิรูปแห่งชาติ หรือคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ หรือคณะอนุกรรมการของคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ แล้วแต่กรณี กำหนด

การแต่งตั้ง

คณะกรรมการจะต้องพิจารณากำหนดเรื่องและประเด็นที่จะพิจารณาศึกษาหรือเสนอความเห็น และอัตราค่าตอบแทนของผู้เตรียมรายงาน ต่อประธานสภาปฏิรูปแห่งชาติหรือประธานกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ แล้วแต่กรณี

โดยเรื่องและประเด็นที่จะพิจารณาศึกษาหรือ

เสนอความเห็น จะต้องมีลักษณะ ดังนี้

- (๑) เป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการนั้น
- (๒) เป็นเรื่องที่คณะกรรมการพิจารณาศึกษาหรือเสนอความเห็นเพื่อรายงานต่อสภาปฏิรูปแห่งชาติหรือคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ
- (๓) เรื่องและประเด็นที่คณะกรรมการพิจารณาศึกษาหรือเสนอความเห็นตาม (๒) แต่ละเรื่องต้องไม่มีความซ้ำซ้อนกัน

ส่วนการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้เตรียมรายงานของคณะกรรมการ จะต้องพิจารณาถึงความยากง่ายของรายงาน ความเร่งรีบของการจัดทำรายงาน และความครบถ้วนสมบูรณ์ของสารัตถะ

ค่าตอบแทน

- อัตราค่าตอบแทนเรื่องละไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท
- ให้จ่ายค่าตอบแทนได้เมื่อคณะกรรมการมีมติรับรายงานนั้นแล้ว

บทส่งท้าย

ด้วยบทบาทและหน้าที่ของผู้เตรียมรายงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานเป็นผู้จัดเตรียมร่างรายงานและสนับสนุนข้อมูลด้านต่าง ๆ ให้แก่คณะกรรมการซึ่งอาจทับซ้อนกับบทบาทของข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการอยู่แล้ว แต่ผู้เขียนก็หวังว่า ผู้เตรียมรายงานนี้จะเป็จุดเริ่มต้นของการปรับบทบาทการเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการที่พร้อมจะสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งด้านวิชาการและธุรการ ซึ่งถือเป็นการให้บริการด้านนิติบัญญัติแก่คณะกรรมการได้อย่างมืออาชีพต่อไป



หากรู้สึกนิด ความผิดไม่เกิด

นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร

นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารงานกลาง

ประพจน์ดีเป็นศรีแก่ตัว ประพจน์มีวหมองอาจผิดวินัย

เพื่อน ๆ ข้าราชการรัฐหรือไม่ว่า ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา เกี่ยวกับความสามัคคีไว้ในข้อ ๘ ว่า “ข้าราชการรัฐสภาต้องรู้จักสามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ โดยยึดมั่นปฏิบัติตนให้อยู่หลักคุณธรรม มีความซื่อตรง ไม่คดโกง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่ประพจน์ตนเป็นที่เสื่อมเสีย” และข้อ ๒๓ กำหนดไว้ว่า “การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภาแล้วแต่กรณี”

ในการปฏิบัติงานเพื่อนราชการจะต้องปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี มีความพร้อมเพียงกัน มีความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผล ปราศจากการทะเลาะวิวาท ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน ยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แก้ปัญหา และขจัดความขัดแย้ง ความสามัคคีย่อมส่งผลทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความเจริญในหน้าที่การงาน และนำพาองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไปสู่ความสำเร็จ หากองค์กรใดขาดความสามัคคีแล้วจะทำให้องค์กรดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จและอาจทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ได้

ทั้งนี้ การที่เพื่อนข้าราชการทำงานอยู่ด้วยกันแล้วไม่มีความสามัคคีมีการทะเลาะวิวาทในที่ทำงาน

หรือแสดงพฤติกรรมรุนแรงอย่างใดแต่ฝ่ายเดียว อาจถูกดำเนินการทางวินัยได้จึงขอยกตัวอย่างกรณีที่เคยเกิดขึ้นและแนวทางการลงโทษของสำนักงาน ก.พ. เป็นอุทาหรณ์เตือนใจ ดังนี้

ฐานความผิด “ไม่สุภาพเรียบร้อย” เช่น

๑. พุดจาทำทายเป็นและด่าว่าด้วยถ้อยคำหยาบคาย และเดินด่าทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน (โทษภาคทัณฑ์)
๒. กล่าวหาและตำหนิผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ด้วยถ้อยคำไม่สุภาพ (โทษภาคทัณฑ์)
๓. ทำร้ายเพื่อนข้าราชการได้รับบาดเจ็บ (โทษภาคทัณฑ์)
๔. เกิดโทสะทำทลายลูกจ้างประจำ ออกไปชกต่อยข้างนอกสำนักงาน (โทษภาคทัณฑ์)
๕. ชกต่อยเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดได้รับบาดเจ็บ (โทษภาคทัณฑ์)
๖. พุดจาดูด่าเจ้าหน้าที่ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ด้วยถ้อยคำหยาบคายเข้าไปทำร้ายและปล้ำกอก (โทษภาคทัณฑ์)
๗. กล่าววาจา “ทำไมต้องมาสแลนเรื่องของคุณอย่างมึงอ้าปากก็เห็นลั่นไก” (โทษภาคทัณฑ์)
๘. ตบหัวหน้าฝ่ายซึ่งทำหนังสือว่ากล่าวตักเตือนเรื่องการทำงานไม่เรียบร้อย (โทษภาคทัณฑ์)
๙. ใช้วาจาไม่สุภาพเรียบร้อย และแสดงกิริยาก้าวร้าวต่อผู้บังคับบัญชา (โทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน)

๑๐. คู่ค้าข้าราชการอื่น ด้วยถ้อยคำอันหยาบคายเป็นประจำ แสดงกิริยามารยาทไม่เรียบร้อย ทะเลาะกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง (โทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน)

๑๑. ชกต่อยหัวหน้าฝ่ายบริหาร เนื่องจากไม่พอใจที่เรียกให้ยื่นเอกสารเพิ่มเติมประกอบเรื่องยืมเงินทดรอง (โทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน)

๑๒. ไม่แสดงความเคารพยำเกรง และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา ขณะเดินตรวจดูความเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน และพูดจากระทบกระเทียบ (โทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน)

๑๓. เคาะประตูห้องผู้บังคับบัญชาจนโซ่คอพับประตูหลุดและเข้าไปในห้องประชุมเล็กใช้มือสองข้างจับไหล่ข้าราชการหญิงเขย่าอย่างแรงพร้อมกับพูดว่า “กูจะเอามึงทำเมีย” (โทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน)

๑๔. เสพสุราเมึนเมาพูดจาดูหมิ่นทำทนายผู้บังคับบัญชาต่อหน้าราชการ และประชาชน (โทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน)

๑๕. แสดงอารมณ์โกรธชู้เอาฆาตผู้บังคับบัญชาและเหวี่ยงใบลาออกลงบนโต๊ะผู้บังคับบัญชาพร้อมพูดคำว่า “ผมขอลาออก ขอให้เซ็นให้ผมเดี๋ยวนี้” ต่อหน้าข้าราชการหลายคน (โทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน)

๑๖. ชู้หน้าตาเพื่อนข้าราชการด้วยความเข้าใจผิดว่าถูกกลั่นแกล้ง (โทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน)

๑๗. โต้เถียงกับเพื่อนข้าราชการชกอาวุธปืนออกมาทำท่าจะยิง และใช้อาวุธปืนตีไปที่ศีรษะจนเพื่อนข้าราชการได้รับบาดเจ็บ (โทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน)

๑๘. เสพสุราจนมีอาการเมึนเมา ใช้มือจับกันลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเป็นสตรี กล่าววาจาไม่สุภาพ ก้าวร้าวชวนวิวาทกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (โทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน)

๑๙. เสพสุราจนมีอาการเมึนเมา แสดงกิริยาไม่สุภาพเรียบร้อยต่อหน้าเพื่อนข้าราชการ และราษฎร กล่าววาจาหยาบคายผ่านเครื่องขยายเสียง นอกจากนี้

ได้กล่าวคำลวนลามข้าราชการสตรี (โทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น)

๒๐. ใช้มีดปกผลไม้ทำร้ายร่างกายข้าราชการอื่น ต่อมาสำนักผิดจึงได้ขอโทษและคู่กรณีไม่ติดใจ เอาความแต่อย่างใด (โทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น)

ความผิด “ไม่รักษาความสามัคคี” เช่น

๑. ขว้างที่ทับกระดาษเข้าไปในห้องข้าราชการอื่น และห้องตัวเอง เป็นเหตุให้กระຈกประตูแตก (โทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน)

๒. ใช้กำลังทำร้ายเพื่อนข้าราชการบริเวณแขนซ้าย เป็นรอยฟกช้ำ โดยผู้ถูกทำร้ายไม่ได้แสดงอาการตอบโต้แต่อย่างใด (โทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน)

ดังนั้น การที่ข้าราชการมีพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้น มีความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงฐานไม่สุภาพเรียบร้อย และไม่รักษาความสามัคคี ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒ (๙) ซึ่งกำหนดว่า “ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการ” นอกจากนี้อาจมีความผิดตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ข้อ ๘ และข้อ ๒๓ ได้

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวคงจะช่วยเป็นอุทาหรณ์ให้กับเพื่อน ๆ ได้ว่าในการปฏิบัติงานร่วมกันจะต้องปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง และนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ การทำงานแม้จะกระทบกระทั้งกันบ้าง แต่ก็ต้องใช้เหตุและผล หากไม่ใช้เหตุและผล โดยใช้แต่อารมณ์และกำลัง อาจมีความผิดวินัยดังที่ยกตัวอย่างมาดังกล่าวข้างต้น

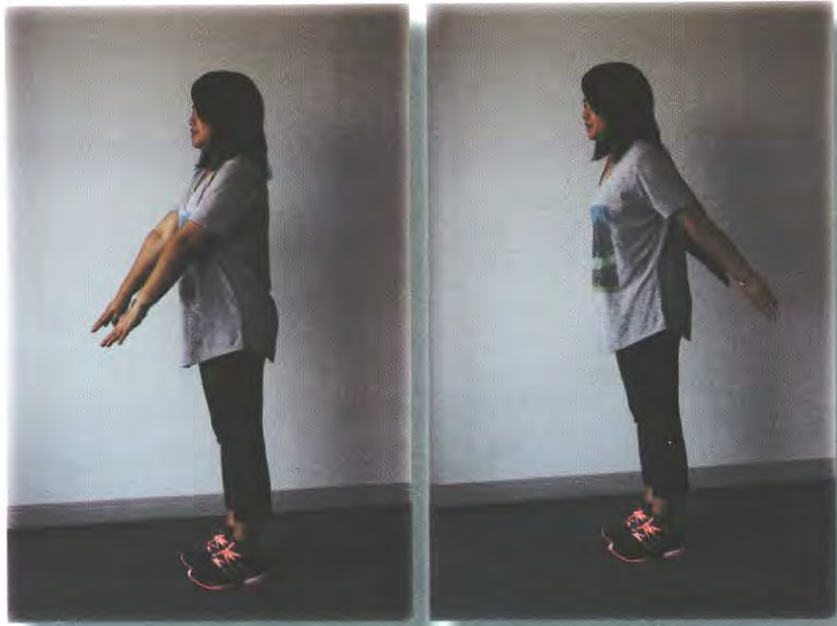


ข้อคิดข้อแนะนำ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร

แกว่งแขนลดพุง ลดโรค



ความไม่มีโรค เป็นลาภอันประเสริฐ พุทธสุภาษิตบทนี้เป็นอมตะวาจาที่คนทุกชาติทุกศาสนาต้องยอมรับ และต่างก็ปรารถนาให้ตนมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยมาเบียดเบียน ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและสามารถบำบัดโรคภัยต่าง ๆ โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางไปฟิตเนส ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ สามารถออกกำลังกายได้ทุกที่ ขอเสนอวิธีการออกกำลังกายอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี และที่สำคัญเป็นยอดปรารถนาของผู้หญิงที่จะช่วยให้ทรวดทรงได้สัดส่วน รวมทั้งเหมาะสมกับคนที่ไม่ค่อยมีเวลาไปออกกำลังกายตามสถานที่ต่าง ๆ นั่นคือ การออกกำลังกายโดยการแกว่งแขน ซึ่งการแกว่งแขนถือเป็นวิชาโบราณวิชาหนึ่งที่สูงค่า ได้มีการเผยแพร่และปฏิบัติกันเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

การแกว่งแขนเป็นการแกว่งให้เลือดลมเดินได้สะดวก และปรับสภาพเส้นเอ็น สามารถช่วยรักษาโรคความดันโลหิตทั้งสูงและต่ำ หัวใจ ประสาท โรคจิต ไต ตับ อัมพาต เนื้องอก มะเร็ง นอนไม่หลับ โรคโลหิต โรคเรื้อรังต่าง ๆ แขนทุกโรคที่เกิดจากการเดินของชีพจรไม่สม่ำเสมอ การแกว่งแขนเป็นการออกกำลังกายที่ง่ายและให้ผลเกินคาด เพียงแต่ผู้ปฏิบัติต้องมีความขยันและอดทนปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ การแกว่งแขนควรทำในที่โล่งเพราะจะได้อากาศบริสุทธิ์ ยิ่งยืนบนหญ้าก็จะได้รับธาตุจากดินจากน้ำค้าง ซึ่งเป็นผลดีอันวิเศษยิ่งเพราะผ้าเท้า ทั้งสองจะดูดซึมเอาธาตุต่าง ๆ จากน้ำค้างบนใบหญ้าไปบำรุงหล่อเลี้ยงร่างกาย ทำให้เรามีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ยอดเยี่ยม

วิธีการแกว่งแขน

๑. ยืนตรง เท้าสองข้างแยกออกจากกันให้มีระยะห่างเท่ากับหัวไหล่

๒. ปล่อยมือสองข้างลงตามธรรมชาติ อย่าเกร็ง ให้นิ้วมือชิดกัน หนี้อุ้งมือไปข้างหลัง

๓. หดท้องน้อยเข้า เอวตั้งตรง เหยียดหลัง ผ่อนคลาย กระดุกลำคอ ศีรษะ และปากผ่อนคลายตามธรรมชาติ

๔. จิกปลายนิ้วเท้ายึดเกาะพื้น สันเท้าออกแรง เหยียบลงบนพื้นให้แน่น ให้แรงจนกล้ามเนื้อ โคนเท้า โคนขา และท้องตึง ๆ

๕. บั้นท้ายควรให้สูงขึ้นเล็กน้อย ระหว่างบริหาร ต้องหดก้นหรือขมิบทวารหนัก คล้ายยกสูง ให้หดเข้าไปในลำไส้

๖. ตามองตรงไปจุดใดจุดหนึ่งจุดเดียว สลัดความคิดฟุ้งซ่าน กังวล ออกให้หมด ทำสมาธิให้รู้สึก อยู่ทีเท้า

๗. แกว่งแขนไปข้างหน้าเบาหน่อย ทำมุม ๓๐ องศา กับลำตัว แล้วแกว่งไปหลังแรงหน่อย ทำมุม ๖๐ องศา กับลำตัว จะทำให้เกิดแรงเหวี่ยง นับเป็น ๑ ครั้ง โดยปลอยน้ำหนักมือให้เหมือนลูกตุ้ม แกว่งแขนไป-มา โดยเริ่มจากทำวันละ ๕๐๐ ถึง ๑,๐๐๐ - ๒,๐๐๐ ครั้ง ซึ่งจะใช้เวลาประมาณ ๓๐ นาที

การแกว่งแขน ควรแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่ไม่คับหรือรัดแน่นเกินไป สะบัดแขน มือ เท้าสักครู่ ให้กล้ามเนื้อและร่างกายผ่อนคลาย หมุนศีรษะไปมาแล้วจัดลักษณะท่าทางให้ถูกต้อง การแกว่งแขนในช่วงแรก ๆ ควรทำตั้งแต่ ๒๐๐ - ๓๐๐ ครั้งก่อน แล้วค่อย ๆ เพิ่มจำนวนขึ้นครั้งละ ๑๐๐ ตามลำดับจนกระทั่งถึง ๑,๐๐๐ - ๒,๐๐๐ ครั้ง ซึ่งจะใช้เวลาในการบริหารประมาณครั้ง ๓๐ นาที (แกว่ง ๕๐๐ ครั้งใช้เวลา

ประมาณ ๑๐ นาที) ทั้งนี้ เวลาในการออกกำลังกาย ขึ้นอยู่กับเวลา และความพร้อมของแต่ละคน หากออกกำลังกายในตอนเช้า อากาศค่อนข้างดี มีมลภาวะน้อย ส่วนตอนเย็นหลังจากเลิกงาน ช่วงเวลา ๑๖.๐๐ - ๑๘.๐๐ นาฬิกา ก็เหมาะสม ไม่ต้องกังวลเรื่องไปทำงาน และเป็นช่วงที่ระบบกล้ามเนื้อที่ได้เคลื่อนไหวมาในตอนกลางวันแล้ว จะทำให้การยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อดีขึ้น

ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำทุกคน ควรออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ และบำบัดโรค ซึ่งการออกกำลังกายด้วยวิธีการแกว่งแขนดังกล่าว เป็นวิธีที่ทำได้ง่าย ทำได้ทุกที่ทุกเวลา ไม่เสียเงิน ทำคนเดียวได้ แต่ต้องอาศัยความอดทน การแกว่งแขนแต่ละครั้งจะมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับร่างกายของแต่ละคนว่าอ่อนแอ หรือแข็งแรงเพียงใด อย่าใจร้อน อย่าฝืนอย่าออกแรงหักโหมมากเกินไป ให้แกว่งไปตามปกติทำอย่างนิ่มนวล ไม่ใช่แกว่งอย่างเอาเป็นเอาตาย ควรทำจิตใจให้เป็นสมาธิ อย่าฟุ้งซ่าน ถ้าหากไม่มีสมาธิแล้ว เลือดก็จะหมุนเวียนสับสนไม่เป็นระเบียบ ทำให้ผลการปฏิบัติไม่เต็มที่เท่าที่ควร ถ้าได้แกว่งแขนเป็นประจำสม่ำเสมอ จะช่วยเสริมสร้างสุขภาพพลานามัยให้ดียิ่งขึ้น ทำให้อารมณ์แจ่มใสจิตใจเบิกบาน และเป็นสุขสามารถลดพุง บำบัดโรคร้ายแรงและเรื้อรังต่าง ๆ ให้หายได้หากเพื่อน ๆ คนใด มีประสบการณ์ ในการออกกำลังกายแบบไหน อย่างไร เพื่อเป็นการรักษาสุขภาพ และบำบัดโรคภัยต่าง ๆ ได้ ก็ขอเชิญชวน ให้บอกเล่า ถ่ายทอดประสบการณ์ให้เพื่อน ๆ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำได้ทราบเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กัน



เอกสารอ้างอิง

แกว่งแขน...การบริหารแบบง่าย ๆ ช่วยบำบัดโรค . (ข้อมูลออนไลน์). สืบค้นจาก : <http://women.thaiza.com/> (๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘)

นานาสาระ

นายณัฐฤกษ์ วงศ์เจริญ

ผู้อำนวยการสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา

บริจาคโลหิต “จิตศรัทธาเพื่อรักษาชีวิต”



จากการที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา ในฐานะผู้รับผิดชอบโครงการได้จัดทำโครงการรัฐสภาพร้อมใจบริจาคโลหิต เพื่อเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อุปนายิกาผู้อำนวยการสภากาชาดไทย ณ ห้องโถงรัฐสภา อาคารรัฐสภา ๑ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ที่ผ่านมา มีผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา บุคลากรในวงงานรัฐสภา ข้าราชการทหาร ตำรวจ คณาจารย์และนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประธานในพิธีได้ประกาศราชสดุดีเฉลิมพระเกียรติรวมทั้งเปิดโครงการดังกล่าวและมีการร่วมบริจาคโลหิตของทุกภาคส่วน ซึ่งผลการดำเนินการ ทางสภากาชาดไทย ได้รับบริจาคโลหิตตามเป้าหมายที่วางไว้ ยิ่งความปลื้มปิติแก่ผู้จัดและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเป็นอย่างยิ่ง

การบริจาคโลหิตเป็นการสร้างทานบารมีอันเป็นกุศลยิ่งโดยเป็นบุญที่เกิดจากการให้หรือทานมัยซึ่งโลหิตเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุกชีวิต เป็นปัจจัยหลักในการหล่อเลี้ยงรักษาชีวิตให้สามารถดำรงอยู่เพื่อสร้างชีวิตให้กับสังคมจึงควรแก่การยกย่องสรรเสริญเทียบได้กับการบริจาคชีวิต การบริจาคโลหิตเพื่อถวายเป็นพระราชกุศลจึงนับเป็นการร่วมใจในการประกอบกุศลกรรมที่ยิ่งใหญ่และมีอานิสงส์บุญมาก อีกทั้งทางสภากาชาดไทยเองยังได้แจ้งด้วยว่าปริมาณโลหิตที่ได้รับบริจาคที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่เพียงพอต่อความต้องการในการรักษาผู้ป่วย การร่วมใจบริจาค

โลหิตเพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ จึงเป็นเรื่องที่ยังประโยชน์ และเป็นสาธารณกุศลต่อผู้ป่วยที่รอรับโลหิตบริจาค รวมถึง ทหาร ตำรวจและเจ้าหน้าที่ที่เจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย

เนื่องจากได้มีเพื่อน ๆ ข้าราชการหลายท่าน สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริจาคโลหิตมาที่สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา และผู้เขียนเป็นจำนวนมาก จึงเห็นว่าน่าจะรวบรวมประเด็นคำถามที่น่าสนใจมาร้อยเรียงตอบใจทยในคราวเดียว ตั้งแต่ความเป็นมา เหตุที่ต้องมีการบริจาคโลหิต โลหิตที่ได้รับบริจาคจะนำไปใช้ในเรื่องใดบ้าง ตลอดทั้งสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภาจะจัดรับบริจาคหรือมีกิจกรรมอื่นที่เป็นสาธารณประโยชน์อีกหรือไม่ ดังนี้

ความเป็นมาของการบริจาคโลหิตในประเทศไทย

ในสมัยสงครามโลกครั้งที่ ๒ มีทหารได้รับบาดเจ็บและล้มตายเป็นจำนวนมาก แพทย์ประจำกองทัพจึงได้ร้องขอให้สภากาชาดของแต่ละประเทศจัดตั้งหน่วยบริการโลหิตขึ้น เพื่อเรียกร้องให้ประชาชนบริจาคโลหิตช่วยชีวิตทหารที่บาดเจ็บในสนามรบ จนกระทั่งสงครามสงบลงหน่วยรับถ่ายโลหิตที่จัดตั้งขึ้นในขณะนั้นก็ยังดำเนินการต่อมา สำหรับประเทศไทยในสมัยสงครามโลกครั้งที่ ๒ คนไทยไม่นิยมและยังไม่ยินยอมบริจาคโลหิตกัน เมื่อโรงพยาบาลจำเป็นต้องใช้โลหิตรักษาคนไข้ จะต้องเจาะจากญาติคนไข้ หรือไม่ก็มีการซื้อขาย

ต่อมาในปีพุทธศักราช ๒๔๙๔ ได้มีการประชุมสันนิบาตกาชาด ครั้งที่ ๑๗ ที่กรุงสต็อกโฮล์ม ประเทศสวีเดน ได้มีมติให้สภากาชาดแต่ละประเทศพยายามจัดตั้งงานบริการโลหิตขึ้น โดยให้ยึดถือหลักที่ว่า “บริจาคโลหิตด้วยจิตศรัทธา ไม่ต้องการสิ่งตอบแทนหรือหวังผลตอบแทนใด ๆ ”

จากมติดังกล่าวกรรมการสภากาชาดไทย จึงได้จัดตั้งแผนกบริการโลหิตขึ้นในกองวิทยาศาสตร์งานบริการโลหิตของสภากาชาดไทยจึงได้เริ่มกิจการขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๔๙๕



เพื่อตอบสนองต่อข้อเสนอของสภากาชาดสากล และในปีต่อมา ราชสกุลรังสิต ได้บริจาคเงินสร้างตึกที่ทำการงานบริการโลหิต ขึ้นชื่อว่าตึกรังสิตานุสรณ์ โดยมีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้า พระบรมราชินีนาถ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เสด็จพระราชดำเนินเปิดตึก เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๙๖

การบริจาคโลหิตในปีแรก ๆ นั้น จะกระทำเฉพาะภายในสถานที่เท่านั้น มีผู้บริจาควันละไม่ถึง ๑๐ ราย โดยมีพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าจุมภฏพงษ์บริพัตร กรมหมื่นนครสวรรค์ศักดิพินิต เป็นผู้บริจาคหมายเลข ๑ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๙๘ จึงได้เริ่มออกมารับบริจาคโลหิตภายนอกสถานที่ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๐๖ ที่ประชุมกรรมการสภากาชาดไทยมีมติอนุมัติให้แยกแผนกบริการโลหิตออกจากกองวิทยาศาสตร์ ตั้งเป็นศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย และล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๒ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อุปนายิกาผู้อำนวยการสภากาชาดไทย เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิดอาคารเฉลิมพระเกียรติบรมราชินีนาถ อาคารเฉลิมพระเกียรติบรมราชินีนาถเป็นอาคารที่ทำการของศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย ซึ่งเป็นสถานที่ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาทางวิชาการ เพื่อให้มีโลหิตเพียงพอและปลอดภัยสำหรับรักษาผู้ป่วยทั่วประเทศ



ทำไมต้องมีการบริจาคโลหิต

โลหิตเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตมนุษย์ให้อยู่รอด นักวิทยาศาสตร์ยังไม่ประสบความสำเร็จในการค้นคว้าหาสารประกอบอื่น ๆ ที่มาทดแทนโลหิตได้ ดังนั้น เมื่อยามที่ร่างกายเสียโลหิตจากอุบัติเหตุ ผ่าตัด หรือโรคที่จำเป็นต้องรักษาด้วยโลหิต จึงจำเป็นต้องรับบริจาคโลหิตจากบุคคลหนึ่งเพื่อนำไปให้อีกบุคคลหนึ่ง เพื่อช่วยเหลือชีวิตให้ทันท่วงทีนั้นเอง โลหิตประมาณ ๗๗ % ที่ได้รับบริจาคถูกนำไปใช้เพื่อทดแทนโลหิตที่สูญเสียไป ในภาวะต่าง ๆ อาทิ อุบัติเหตุ การผ่าตัด โรคกระเพาะอาหาร การคลอดบุตร ฯลฯ ส่วนอีกประมาณ ๒๓% เป็นการนำโลหิตไปใช้เฉพาะโรค อาทิ โรคโลหิตจาง (ธาลัสซีเมีย) เกล็ดโลหิตต่ำ

การบริจาคโลหิตไม่เป็นอันตรายต่อผู้บริจาค แต่อย่างไรก็ดี เป็นการสละโลหิตส่วนเกินที่ร่างกายยังไม่จำเป็นต้องใช้ให้กับผู้ป่วย เพราะร่างกายแต่ละคนจะมีปริมาณโลหิตประมาณ ๑๗ - ๑๘ แก้ว ร่างกายใช้เพียง ๑๕ - ๑๖ แก้วเท่านั้น ส่วนที่เหลือนั้นสามารถบริจาคให้ผู้อื่นได้ โลหิตสามารถบริจาคได้ทุก ๓ เดือน กระบวนการบริจาคโลหิตตั้งแต่เริ่มลงทะเบียน จนกระทั่งบริจาคโลหิตเสร็จสิ้น ใช้เวลาประมาณ ๑๕ นาที ซึ่งเจ้าหน้าที่จะเลือกเจาะโลหิตที่เส้นโลหิตดำ บริเวณแขน แล้วเก็บโลหิตบรรจุในถุงพลาสติก

คุณสมบัติผู้บริจาคโลหิต ต้องเป็นผู้มีอายุระหว่าง ๑๗ ปี ถึง ๗๐ ปีบริบูรณ์ น้ำหนัก ๔๕ กิโลกรัมขึ้นไป

สุขภาพทั่วไปสมบูรณ์ดี ไม่มีประวัติเป็นโรคตับอักเสบหรือดีซ่าน ตัวเหลือง ตาเหลือง ไม่เป็นไข้มาเลเรียนมาในระยะ ๓ ปีที่ผ่านมา ไม่เป็นกามโรค โรคติดต่อต่าง ๆ ไอเรื้อรังมีโลหิต โลหิตออกง่ายผิดปกติ โรคเลือดชนิดต่าง ๆ โรคหอบหืด ภูมิแพ้ ลมชัก โรคผิวหนังเรื้อรัง โรคหัวใจ โรคไต โรคเบาหวาน โรคไทรอยด์ ไม่อยู่ระหว่างทานยาแก้อักเสบในระยะ ๗ วันที่ผ่านมา ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศสัมพันธ์หรือสำส่อนทางเพศ ไม่มีประวัติติดยาเสพติด ทั้งนี้ งดการบริจาคโลหิตภายหลังผ่าตัด คลอดบุตรหรือแท้งบุตร ๖ เดือน (ถ้ามีการรับโลหิตมาต้องงดบริจาคโลหิต ๑ ปี) และสตรีต้องไม่อยู่ในระหว่างตั้งครรภ์

ข้อดีของการบริจาคโลหิต

โลหิต ประกอบด้วยพลาสมา (น้ำเหลือง) และเม็ดโลหิต คิดเป็น ๘ เปอร์เซ็นต์ ของน้ำหนักตัว คือ ๕ - ๖ ลิตร (สำหรับผู้ชาย) และ ๔ - ๕ ลิตร (สำหรับผู้หญิง) ไชกระดูกเป็นอวัยวะตั้งต้นที่ทำหน้าที่สร้างเม็ดโลหิต ๓ ชนิด ได้แก่ เม็ดเลือดแดง เม็ดเลือดขาว และเกล็ดเลือด เพื่อทำหน้าที่แตกต่างกันไปในร่างกาย

เม็ดโลหิตแต่ละชนิดมีอายุการทำงาน คือ เม็ดเลือดแดง มีอายุ ๑๒๐ วัน เม็ดเลือดขาว มีอายุ ๑๓ - ๒๐ วัน และเกล็ดเลือด มีอายุ ๙ - ๑๐ วัน เมื่อถึงเวลาที่กำหนด เม็ดเลือดจะถูกทำลายและขจัดออกไปด้วยระบบของร่างกายโดยเซลล์ที่อยู่ในม้าม หลังจากนั้นไขกระดูกจึงสร้างเซลล์เม็ดโลหิตชุดใหม่ขึ้นมาทดแทนได้โดยไม่มีวันหมด ดังนั้นการบริจาคโลหิต ซึ่งนำโลหิตออกจากร่างกายประมาณ ๓๕๐ - ๔๕๐ มิลลิลิตร จึงเป็นการนำโลหิตสำรองออกมาโดยไม่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ แก่ร่างกาย เพราะไขกระดูกจะสร้างโลหิตขึ้นมาทดแทนปริมาณที่ถูกถ่ายเทออกไป และที่สำคัญยังทำให้เกิดประโยชน์กับผู้บริจาคโลหิตหลายๆ อย่างด้วยกัน อาทิ ร่างกายได้สร้างเม็ดโลหิตใหม่ ๆ ซึ่งแข็งแรงและทำงานได้มีประสิทธิภาพกว่า ทำให้เม็ดเลือดแดงลำเลียงออกซิเจนได้เต็มที่ เม็ดเลือดขาวทำลายสิ่งแปลกปลอมได้ดีขึ้น และเกล็ดเลือดซ่อมแซมรอยฉีกขาดของหลอดเลือดได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระตุ้นการทำงานของไขกระดูก

เปรียบเสมือนการออกกำลังกายให้กับไขกระดูกได้ทำงาน ได้ดีขึ้น ลดความเสี่ยงโรคกล้ามเนื้อหัวใจตายเฉียบพลัน การวิจัยในประเทศฟินแลนด์พบว่า การบริจาคโลหิตช่วยลดความเสี่ยงโรคกล้ามเนื้อหัวใจตายเฉียบพลันในเพศชายได้ ถึง ๘๘ เปอร์เซ็นต์ ได้ตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุก ๓ เดือน และ ทำให้ทราบหมู่โลหิตอีกด้วย

โลหิตที่ได้รับบริจาคนำไปทำอะไรบ้าง

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า การใช้โลหิตที่แยกส่วน เป็นการรักษาที่ดีที่สุด หากว่าผู้ป่วยขาดเพียงส่วนประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งของโลหิตเท่านั้น โลหิตที่ได้รับบริจาค ๑ ยูนิต (๑ ถุง) นั้น สามารถนำไปปั่นแยกส่วนประกอบต่าง ๆ การนำโลหิตมาแยกส่วนประกอบนั้นเป็นการใช้โลหิตที่เหมาะสมและใช้ได้ตรงตามอาการของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ที่บริจาคโลหิตแต่ละครั้ง ท่านสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยได้มากกว่า ๑ คน การใช้ส่วนประกอบโลหิตอาทิลโลหิตรวมใช้กับผู้ป่วยที่เกิดภาวะเสียโลหิต เช่น อุบัติเหตุ โลหิตออกในกระเพาะอาหารและลำไส้ การผ่าตัดหัวใจ เม็ดโลหิตแดงเข้มข้นเตรียมโดยการปั่นแยกจากโลหิตทั้งหมด แยกเอาพลาสมา เหลือเม็ดโลหิตแดงใช้สำหรับการถ่ายโลหิตและใช้ในการผ่าตัด ผู้ป่วยโรคหัวใจ โลหิตจาง เกล็ดโลหิตเข้มข้น ได้จากการปั่นแยกจากโลหิตรวมรักษาผู้ป่วยที่ภาวะเกล็ดโลหิตต่ำ เช่น ไข้เลือดออก เลือดออกในสมอง เกล็ดเลือดไม่ทำงาน คนไข้ไขกระดูกฝ่อ และพลาสมาสดแช่แข็ง ใช้รักษาผู้ป่วยขาดโปรตีน เช่น ไข้เลือดออกที่มีอาการช็อก ฮีโมฟีเลีย ไฟไหม้น้ำร้อนลวก สามารถเก็บได้นานถึง ๑ ปี

สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา กับงานบริจาคโลหิตและชุมชนสุขภาพ

จากที่ได้เล่ามาข้างต้น เพื่อน ๆ จะเห็นได้ว่าการบริจาคโลหิตเป็นการเสียสละด้วยจิตศรัทธา เพื่อรักษาชีวิตเพื่อนมนุษย์ที่เจ็บป่วย นับเป็นกุศลอย่างยิ่ง หลังจากจัดทำโครงการในครั้งนี้นี้แล้ว ได้มีเพื่อน ๆ หลายท่านที่ต้องการร่วมทำบุญบริจาคโลหิตได้สอบถามมาว่า

จะมีกิจกรรมอีกหรือไม่ ซึ่งทางสำนักฯ ได้ประสานกับสภาภาษาไทยแล้วในเบื้องต้นว่าการบริจาคโลหิตเพื่อเฉลิมพระเกียรติฯ ครั้งที่สอง จะกำหนดในวันจันทร์ที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๕.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องโถงรัฐสภา อาคารรัฐสภา ๑ เช่นเดิม (พักให้เจ้าหน้าที่สภาภาษาไทยรับประทานอาหารกลางวันระหว่าง ๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ นาฬิกา) และขอถือโอกาสนี้เรียนเชิญชวนเพื่อนๆทุกท่านเข้าร่วมบริจาคโลหิต เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เนื่องในโอกาสปีมหามงคลนี้ร่วมกันด้วย

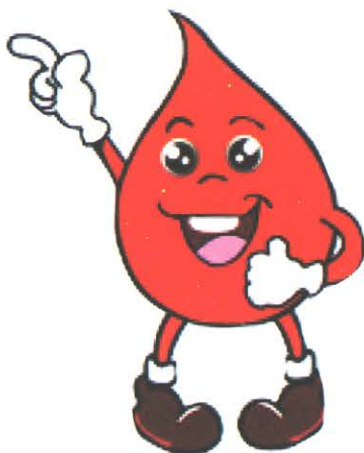
ตลอดห้าเดือนที่ผ่านมา นอกจากการบริหารจัดการสถานที่บริการทางการแพทย์ ยาและเวชภัณฑ์ รถพยาบาลฉุกเฉิน ตรวจรักษาโรคเบื้องต้น และให้คำแนะนำด้านสุขภาพแก่บุคคลในองค์กรที่เป็นภารกิจประจำแล้ว สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา ได้มีโครงการเพื่อสร้างชุมชนสุขภาพ โดยเริ่มจากการจัดโครงการสุขภาพป้องกันที่ต้นเหตุ (ฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดตามฤดูกาล) ให้กับสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ เพื่อนๆ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง ในเดือนธันวาคม ๒๕๕๗ ดำเนินการบริการทางการแพทย์เพื่อสนับสนุนการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการวิสัยทัศน์ประเทศไทยของสภาปฏิรูปแห่งชาติที่โรงแรมเอเชียราชเทวี ในเดือนมกราคม ๒๕๕๘ จัดโครงการบริจาคโลหิตเฉลิมพระเกียรติฯ และโครงการตรวจมะเร็งเต้านมและมะเร็งปากมดลูก ในช่วงต้นเดือนและปลายเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ดำเนินการบริการทางการแพทย์เพื่อสนับสนุนการประชุมแม่น้ำห้าสายที่มีสภาปฏิรูปแห่งชาติเป็นเจ้าภาพ ณ สโมสรทหารบก และได้ประสานกับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ในการตรวจสุขภาพและติดตามผลการรักษาประจำรอบ ๓ เดือน รวมทั้งการจัดฉีดวัคซีนป้องกันโรคคอตีบ-บาดทะยักให้กับสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ และเพื่อนๆ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในเดือนมีนาคม ๒๕๕๘ และอีกหลากหลายโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพชุมชนชาวสภาในระยะต่อไป นอกจากนี้ยังได้ริเริ่ม

จัดทำโครงการพัฒนาระบบบริการสุขภาพช่องปาก : คลินิกทันตกรรม ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารราชการแล้ว และอยู่ระหว่างขอจัดสรรงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ทั้งหมดนี้ก็เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้านสุขภาพให้แก่ทุก ๆ คนในวงงานรัฐสภา โดยเชื่อมั่นในปรัชญาพื้นฐานที่ว่า สุขภาพดีเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จ

แต่ทั้งนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานด้านชุมชนสุขภาพ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานภายในและเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่จะร่วมมือร่วมใจกันสร้างสรรค์ชุมชนสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ มั่นคงแข็งแรงและยั่งยืนต่อไป



*ขอขอบคุณ ข้อมูลจากเว็บไซต์ของศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย ที่เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำบทความนี้ ดูข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ www.blooddonationthai.com



เกร็ดน่ารู้กับหมู่โลหิต

มีเกร็ดน่ารู้ในเรื่องเกี่ยวกับหมู่โลหิตหรือกรุ๊ปเลือดอย่างหลากหลาย ลองมาดูข้อมูลการทำนายงานกับกรุ๊ปเลือด ของศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทยว่าจะตรงกับกรุ๊ปเลือดของเพื่อนๆหรือไม่

คนที่มีเลือดกรุ๊ป A มีความรอบคอบ ทำอะไรสม่ำเสมอ วิเคราะห์อย่างละเอียด วางแผนล่วงหน้าทำอะไรตามระบบระเบียบและเงื่อนไข ชอบงานที่มั่นคง ได้แสดงความสามารถและคาดหวังความชื่นชม เป็นคนที่อ่อนไหวง่าย

คนที่มีเลือดกรุ๊ป B มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบออกความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ บางครั้งไม่ใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น ชอบความเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม เป็นคนที่กล้าชอบความท้าทาย ชอบงานที่เป็นอิสระ เป็นคนเบื่อง่าย

คนที่มีเลือดกรุ๊ป O มีความมุ่งมั่นไม่ยอมแพ้หรือท้อถอยต่ออุปสรรค มีความทะนงในตัวเองไม่ชอบทำตามคำสั่งเหมาะที่จะเป็นเจ้านายของตัวเอง ชอบให้คนรอบข้างสนใจตัวเอง เป็นคนเชื่อมั่นในตัวเองมากไป ชอบออกคำสั่ง

คนที่มีเลือดกรุ๊ป AB มีบุคลิกว่าเร่ร่อนใส รักสันติชอบผูกมิตร และเข้ากันได้ดีกับทุกๆคน เกลียดการทะเลาะเบาะแว้งหลีกเลี่ยงการวิวาท รักความสวยงาม มีพรสวรรค์ แต่เป็นคนขาดความเชื่อมั่นไม่เหมาะกับงานที่ต้องการการตัดสินใจ

ถามมา ตอบไป

นางสาวทศพาณี ทศิธร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

ระบบบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง

คอลัมน์ “ถามมาตอบไป” ฉบับนี้มีเพื่อนข้าราชการบรรจุใหม่ถามว่าทำไมส่วนราชการเราจึงไม่มีระบบบริหารคนดีคนเก่งเหมือนส่วนราชการอื่นบ้าง เพราะระบบดังกล่าวจะเป็นการพัฒนา จูงใจและรักษาบุคลากรที่เป็นคนดีคนเก่งให้อยู่กับองค์กร

เพื่อนข้าราชการอย่าเพิ่งใจร้อนนะคะ ที่จริงส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีแนวทางนำระบบบริหารคนดีคนเก่งมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกำหนดกลยุทธ์ที่ ๕ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้มีความชัดเจนและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และได้กำหนดแผนงานในการจัดทำระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูงซึ่งจะเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ นี้

ในวันนี้ผู้เขียนขอปูพื้นฐานเรื่องระบบบริหารคนดีคนเก่งก่อนแล้วนะคะ ว่าทำไมองค์กรต้องมีระบบบริหารคนดีคนเก่ง

ปัจจุบันพบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องมีบุคลากรที่เราเรียกว่า “คนเก่ง (Talent)” เป็นผู้ที่ขับเคลื่อนกระบวนการทำงาน และสร้างสรรค์กลยุทธ์เพื่อเอาชนะคู่แข่งในตลาด ดังนั้น ความสำคัญของศาสตร์ด้านการค้นหามนุษย์พันธุ์พิเศษ ที่เป็น “Cream of the cream” จึงมีมากขึ้น ในต่างประเทศใช้ระบบการบริหารคนดีคนเก่ง (Talent Management System) เป็นการสร้างความเจริญเติบโตขององค์กร อย่างยั่งยืน แต่สำหรับเรื่องนี้ ยังไม่แพร่หลายมากนักในเมืองไทย อาจจะเป็นเพราะนิสัยของคนไทยที่ยังนิยม เรื่อง “ทำได้ แต่อย่าเด่นเกิน” ก็เป็นไปได้นะคะ

ระบบบริหารคนดีคนเก่ง (Talent Management) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และวางแผนที่มีความสอดคล้องกันในการหาแหล่งที่มา (Sourcing) กลั่นกรอง (Screening) การคัดเลือก (Selection) การนำไปใช้ (Deployment) การพัฒนา (Development) และการทำให้คงอยู่ (Retention) ของทรัพยากรบุคคลที่ศักยภาพสูงและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

และหากพิจารณาถึงคนเก่งก็อาจกล่าวได้ว่า “คนเก่ง” ที่พูดถึง ต้องเป็น “คนเก่ง” แบบที่องค์กรต้องการ ซึ่งอาจมีลักษณะที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะธุรกิจ แผนกลยุทธ์ ทิศทาง ความเชื่อ ค่านิยม (Value) และ/หรือวัฒนธรรมขององค์กร (Organization Culture) แต่อย่างไรก็ตาม ลักษณะร่วมของ “คนเก่ง” คือ ต้องเป็นคนใฝ่รู้ ชอบคิดใหม่ทำใหม่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง กล้าคิดกล้าทำ กล้าพูด กล้าเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ ผู้เขียนได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับสำนักงาน ก.พ. ที่ชี้แจงส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐในการเตรียมกำลังคนคุณภาพ ซึ่งในที่นี้ได้มีประเด็นเกี่ยวกับระบบบริหารกำลังคนคุณภาพในภาคราชการ สำนักงาน ก.พ. ได้ริเริ่มและพัฒนา ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HIPPS) ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ และได้ขยายผลไปยังส่วนราชการอื่นๆ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ เป็นต้นมา นับถึงปัจจุบัน มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมทั้งสิ้น ๑๐ รุ่น จำนวน ๗๑๙ คน จาก ๘๗ ส่วนราชการ ระบบ HIPPS ถือเป็นหนึ่งในระบบบริหารกำลังคนคุณภาพในภาคราชการ เพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบ โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ

งานจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพ โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ก.พ. มีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะให้อยู่ในราชการ

๒. เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๓. เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพมากประสบการณ์ ในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการเป็นนักบริหารระดับสูง (Senior Executive Service) และเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

วันนี้ผู้เขียนก็ขอปูพื้นฐานให้เพื่อนข้าราชการเข้าใจความหมาย ความสำคัญของระบบบริหาร คนดี คนเก่งก่อนแล้วกันนะคะ ในฉบับหน้าก็จะนำเข้าสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกันนะคะ พบกันค่ะ...



จุดเด่นของระบบ HIPPS



ความสำคัญ ความจำเป็นและประโยชน์ของระบบ HIPPS ต่อกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ

ส่วนราชการ	ข้าราชการในระบบ HIPPS
<input checked="" type="checkbox"/> มีการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยกลยุทธ์	<input checked="" type="checkbox"/> มีโอกาสในการทำงานที่ท้าทายและตรงกับความรู้ความสามารถ
<input checked="" type="checkbox"/> เป็นองค์กรแห่งทางเลือกของคนที่มีคุณภาพและศักยภาพ	<input checked="" type="checkbox"/> มีแผน/เส้นทางอนาคตในการทำงาน และได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
<input checked="" type="checkbox"/> สามารถเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร	<input checked="" type="checkbox"/> มีมุมมองที่หลากหลาย ผ่านการพัฒนาที่เป็นระบบและการสั่งสมประสบการณ์ที่หลากหลาย
<input checked="" type="checkbox"/> มีการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ได้จริง	<input checked="" type="checkbox"/> มีระบบผู้สอนงานและพี่เลี้ยง ทำหน้าที่สอน แนะนำ และให้คำปรึกษาทั้งงาน และวัฒนธรรมในการทำงาน
<input checked="" type="checkbox"/> มีเครือข่ายกำลังคนคุณภาพ	<input checked="" type="checkbox"/> มีเครือข่ายระหว่างส่วนราชการทั้งในระดับกระทรวงและระดับกรม

ประมวลภาพ HR



สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช ประธานฝ่ายบรรพชิต กล่าวเปิดงานโครงการเฉลิมพระเกียรติถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เนื่องในโอกาสฉลองพระชนมายุ ๕ รอบ ๒ เมษายน ๒๕๕๘ นำเจริญจิตตภาวนา พร้อมด้วยพระสงฆ์ จำนวน ๖๙ รูป เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในวันที่เสาร์ที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๘ ณ ห้องประชุมรัฐสภา ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



พระโสภณสมมติคุณ วัดเบญจมบพิตรดุสิตวนาราม บรรยายเรื่อง “ธรรม จรรโลงชีวิต ภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง” ในวันศุกร์ที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องสาร์นิเทศ อาคารรัฐสภา ๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร





โครงการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)
ในวันอังคารที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อาคารดีพร้อม



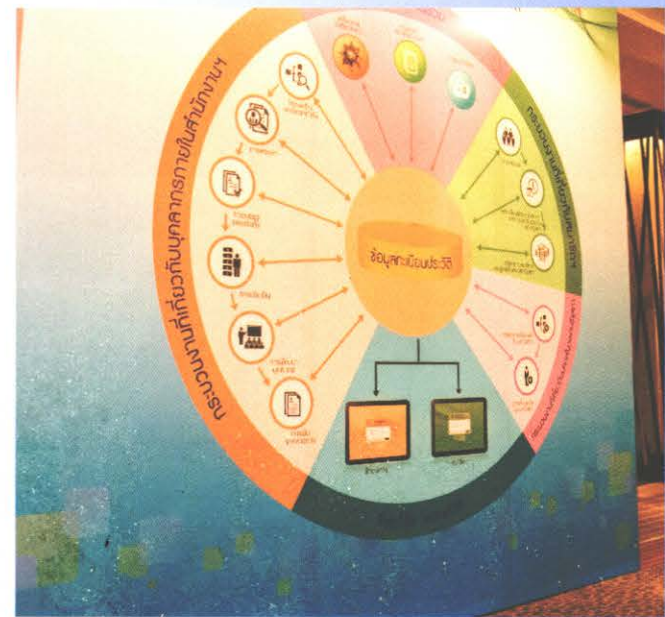
โครงการสัมมนาเรื่อง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ กิจกรรมที่ ๑ ภาพรวมองค์กร ในวันพุธที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ณ โรงแรมแกรนด์ ทาวเวอร์อินน์ พระรามหก กรุงเทพฯ และกิจกรรมที่ ๒ สำหรับผู้บริหารในวันเสาร์ที่ ๒๑ - วันอาทิตย์ที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ณ โรงแรมเดอะ ไทด์ รีสอร์ท จังหวัดชลบุรี



โครงการเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ด้านพิธีการทูต ในวันอังคารที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ณ โรงแรมแกรนด์ ทาวเวอร์อินน์ พระรามหก กรุงเทพฯ



โครงการสัมมนา เรื่องการทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่ายงบประมาณ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระหว่างวันเสาร์ที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ - วันอาทิตย์ที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรม สองปีช การ์เด็น โฮเต็ล แอนด์สปา จังหวัดชลบุรี



โครงการสัมมนาประชาสัมพันธ์ระบบบริหาร
 จัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ในวันศุกร์ที่ ๑๓
 มีนาคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๐๐ นาฬิกา ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์
 ห้องภาณุรังษีบอลรูม ชั้น ๑ เขตบางพลัด กรุงเทพฯ



โครงการสัมมนาข้าราชการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ ระหว่างวันเสาร์ที่ ๒๑ - วันอาทิตย์ที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรมคามิโอแกรนด์ ไฮเต็ล แอนด์ เซอร์วิสอพาร์ทเมนท์ จังหวัดระยอง





โครงการรณรงค์ส่งเสริมค่านิยมองค์กรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ระหว่างวันที่ ๑๘ - วันพฤหัสบดีที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ นาฬิกา ณ โรงแรมรามารการ์เด็นส์ ถ.วิภาวดี - รังสิต กรุงเทพฯ



วารสาร HR เพื่อชาวสภา

พิมพ์ที่ สำนักงานการพิมพ์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร