



HRJ

HUMAN RESOURCES JOURNAL

วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 เดือนกรกฎาคม-กันยายน 2566



บทสัมภาษณ์พิเศษ
พรพิศ เพชรเจริญ
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

EMPLOYEE VALUE PROPOSITION

เรื่องเด่นในฉบับ

- บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษของข้าราชการรัฐสภาสามัญ
- EVP แนวคิด วิธีการ ประสพการณ์ และแนวทางประยุกต์ใช้
- EVP : กลยุทธ์การสร้างคุณค่าบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

พระราชดำรัส
ในพิธีเปิดประชุมรัฐสภา
ณ โถงรัฐพิธี ชั้น ๑๑ อาคารรัฐสภา
วันจันทร์ ที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

บัดนี้ การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ได้เสร็จสิ้นลง และมีการเรียกประชุม
รัฐสภา พุทธศักราช ๒๕๖๖ แล้ว. ข้าพเจ้าขอเปิดประชุมรัฐสภา ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป.

ขอให้ท่านทั้งหลาย ผู้เป็นสมาชิกของสภาแห่งนี้ ได้ระลึกไว้เสมอว่า
ท่านเป็นผู้ได้รับมอบหมายจากประชาชน ให้มาเป็นตัวแทนของคนทั้งประเทศ ในการใช้
อำนาจนิติบัญญัติ เพื่อดำเนินการปกครอง และพิจารณาออกกฎหมายต่าง ๆ ให้รัฐบาล
ถือเป็นหลักในการบริหารราชการแผ่นดิน. ดังนั้น ประเทศชาติจะมีความเจริญเพียงไร
ย่อมขึ้นอยู่กับสติปัญญาความสามารถ และความสุจริตบริสุทธิ์ของท่าน ที่จะปฏิบัติหน้าที่
ทั้งปวง โดยยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุด.
หากทุกท่านจะได้สำนึกตระหนักเช่นนี้อยู่เสมอ ก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วง
เป็นประโยชน์ เป็นความเจริญมั่งคั่ง ของอาณาประชาราษฎร์ และชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง.

ขออำนวยการให้การดำเนินงานของรัฐสภา เป็นไปโดยเรียบร้อย สำเร็จผล
ที่พึงประสงค์ทุกประการ ทั้งขอให้ทุกท่านมีความสุขความเจริญทุกเมื่อไป.





นางวัชรภรณ์ รัตนโกเศศ จันทระเจริญ

ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายกิตติพิศ กำเหนิดฤทธิ์

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.

นางสาวปิยะธิดา อินทวารี

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นางสาวสิดาวิระ อธิวิรุฬห์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายเจษฎา ชำนาญป่า

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

บรรณาธิการ

นายภัทรภัทร์ ดิษฐาภรณ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์

นางสาวทศพาณี ทศิธร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายอำพล ไทสงฆ์ฉลาดพร

นายพิศิษฐ์ รัตนวงศ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นางเพท่าย เรือนเรือง

นายวินัย แยมวงษ์

นายรัตนะ โพธิ์สุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นายพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา

นายชวยศ จุยกะประเสริฐ

นางสาวสนิภา วงศ์ยงศิลป์

ว่าที่ร้อยตรี พัทธนพล สีพอง

ติดต่อกองบรรณาธิการ

email:hrj.parliament@gmail.com

Tel. 02242 5900 ต่อ 5120,5121

HRJ

วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 เดือนกรกฎาคม – กันยายน 2566

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นางพรพิศ เพชรเจริญ

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวนภาพร ใจสัจจะ

เลขาธิการวุฒิสภา

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานุโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

ดร.สุรพงษ์ มาลี

ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี

ฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์

และการวางแผน

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

5



ข่าวเด่นประเด็น HR

- : รายงานผลการดำเนินการยุทธศาสตร์ HR ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 9 เดือน
- : ผลประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- : วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- : หน่วยงานที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
- : รายชื่อผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

12



โต๊ะรับแขก

สัมภาษณ์พิเศษ :

นางพรพิศ เพชรเจริญ

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

18



กฎกติกาที่ควรรู้

บ้ำหนึ่งความชอบเป็นกรณีพิเศษ
ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

24



หากรู้สัณนิิด ความผิดไม่เกิด

การตกเป็นบุคคลล้มละลายกับสถานภาพ
ของการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ

30



ข้อคิด ข้อแนะ

EVP แนวคิด วิธีการ ประสพการณ์
และแนวทางประยุกต์ใช้

37



นานาสาระ

EVP : กลยุทธ์การสร้างคุณค่าบุคลากร
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

43



ถามมาตอบไป

บ้ำหนึ่งตกทอดและเงินช่วยเหลือข้าราชการ

46

ประมวลภาพ HRJ

บทบรรณาธิการ

Editor's talk

สวัสดีผู้อ่าน HRJ ของเราทุกท่านครับ ในช่วงนี้มีกระแสที่พูดถึงกันอย่างมากมาย นั่นก็คือ EV หรือ Electric Vehicle ซึ่งก็คือรถที่ใช้ไฟฟ้านั่นเอง แต่สำหรับวารสารของเราที่เป็นวารสาร HR หรือวารสารด้านทรัพยากรบุคคล ก็มี EV ที่น่าสนใจที่อยากจะนำเสนอเช่นเดียวกัน นั่นคือ EVP หรือ Employee Value Proposition ถ้าจะให้เข้าใจง่าย ๆ EVP เป็นสิ่งที่พนักงานหรือบุคลากรให้ค่ามากที่สุดในการทำงานในองค์กร เป็นสิ่งดี ๆ ภายในองค์กรที่พวกเขาให้ความสำคัญ และทำให้พวกเขาเหล่านั้นยังคงทำงานอยู่กับองค์กร จะเห็นได้ว่าแนวคิดดังกล่าวมีความแตกต่างจากในอดีตที่ผ่านมา เพราะองค์กรหรือผู้บริหารในอดีตมักมองว่า การจูงใจด้วยค่าตอบแทนสูงสุด การมีสวัสดิการดี ๆ ให้กับพนักงานหรือบุคลากรนั้น เพียงพอที่จะจูงใจหรือดึงดูดให้พวกเขาอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยอาจไม่ได้สนใจองค์ประกอบหรือมิติอื่นที่มีผลต่อความรู้สึกและความต้องการที่แท้จริง

วารสาร HRJ ฉบับนี้ จึงขอนำทุกท่านไปรับทราบรายละเอียดของแนวคิด Employee Value Proposition หรือ EV ว่ามีความน่าสนใจและมีประโยชน์กับองค์กรในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะหน่วยงานราชการ รวมถึงส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเราจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในแง่มุมไหนได้บ้าง ผ่านบทความ ของเรา อาทิ บทความ “EVP แนวคิด วิธีการ ประสพการณ์ และแนวทางประยุกต์ใช้” จากคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” และ บทความ “กลยุทธ์การสร้างคุณค่าบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” จากคอลัมน์ “น่านาสาระ” ซึ่งทั้งสองบทความจะนำเสนอตั้งแต่จุดเริ่มต้นของแนวคิด วิธีการนำมาประยุกต์ใช้ รวมไปถึงแนวคิดการนำมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเรา น่าสนใจมากครับกับทั้งสองบทความนี้ นอกจากนี้ บทความอื่นในฉบับ อาทิ บทความ “การตกเป็นบุคคลล้มละลายกับสถานภาพของการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ” จากคอลัมน์ “หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด” บทความ “บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษของข้าราชการรัฐสภาสามัญ” จากคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” ก็มีความน่าสนใจไม่แพ้กัน เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพวกเรา ข้าราชการ ไม่เพียงเท่านั้น วารสาร HRJ ของเราได้มีบทสัมภาษณ์ทั้งท้าย ในคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ซึ่งเป็นบทสัมภาษณ์พิเศษการสร้างคุณค่า ให้แก่บุคลากรในองค์กรในมุมมองของนางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งจะเกษียณราชการในปีนี้อย่างแน่นอน

อีกเพียงเวลาไม่นานนัก ก็จะสิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 วารสาร HRJ ขออวยพรให้ทุกท่านที่จะเกษียณราชการในปีนี้ได้มีความสุขพลาณามัยที่แข็งแรง และใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมีความสุขทั้งกายและใจ และสำหรับในปีงบประมาณถัดไป วารสาร HRJ ของเราก็ได้เตรียมที่จะนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ มามอบให้กับผู้อ่านทั้งรูปแบบ เนื้อหาสาระ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ ยังไงก็ขอให้ติดตามกันนะครับ



บรรณาธิการ

ภริภทร ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา





นางสาวศพาณี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

รายงานผลการดำเนินการยุทธศาสตร์ HR ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 9 เดือน

เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566 อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานราชการ ได้มีมติเห็นชอบรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 9 เดือน โดยมีผลคะแนนดังนี้

ด้าน HR

ภาพรวมผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ HR รอบ 9 เดือน (ตุลาคม 2565 – มิถุนายน 2566)



ในการประชุมครั้งนี้ อ.ก.ร. ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนานักกฎหมาย อาทิ พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ให้นักกฎหมายนิติบัญญัติได้มีโอกาสเปลี่ยนจากการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ประจำไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นเป็นการชั่วคราว กำหนดตัวชี้วัดของผลงานที่ชัดเจนสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ทบทวนคุณสมบัติของบุคคลที่เข้ารับการคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีความเหมาะสมต่อไป



ผลประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2566 ป.ป.ช. แลกผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ ITA ประจำปี 2565 มีการประเมิน 8,323 หน่วยงาน โดยผลคะแนนการประเมิน ITA ประจำปี 2566 ในภาพรวมระดับประเทศ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 90.19 คะแนน ซึ่งมีทิศทางแนวโน้มที่ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา

สำหรับผลการประเมิน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้คะแนน ITA 95.13 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน” สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้คะแนน ITA 97.43 คะแนนอยู่ในระดับ “ผ่านดี” ซึ่งปีนี้เป็นปีแรกที่สำนักงาน ป.ป.ช. แบ่งเกณฑ์ผลการประเมินออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย (1) ผ่านดีเยี่ยม (2) ผ่านดี (3) ผ่าน (4) ต้องปรับปรุง และ (5) ต้องปรับปรุงโดยด่วน โดยแบ่งเกณฑ์ ดังนี้

Rating Score เก่า		Rating Score ใหม่	
ITA > คะแนน	ผ่านเกณฑ์	ITA > คะแนน	ผ่านเกณฑ์
	ระดับ AA ITA ตั้งแต่ 95 คะแนนขึ้นไป		ระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” คะแนนภาพรวมและคะแนนรายเครื่องมือทุกเครื่องมือสูงกว่า 95 คะแนน
ITA > คะแนน	ผ่านเกณฑ์	ITA > คะแนน	ผ่านเกณฑ์
	ระดับ A ITA ตั้งแต่ 85-94.99 คะแนน		ระดับ “ผ่านดี” คะแนนภาพรวมและคะแนนรายเครื่องมือทุกเครื่องมือสูงกว่า 85 คะแนน
	ระดับ B ITA 75-84.99 คะแนน	ITA > คะแนน	ผ่านเกณฑ์
	ระดับ C ITA 65-74.99 คะแนน		ระดับ “ผ่าน” คะแนนภาพรวมสูงกว่า 85 คะแนน แต่มีคะแนนเครื่องมือบางประเด็นต่ำกว่า 85 คะแนน
	ระดับ D ITA 55-64.99 คะแนน	ITA > คะแนน	ไม่ผ่านเกณฑ์
	ระดับ E ITA ตั้งแต่ 50-54.99 คะแนน		ระดับ “ต้องปรับปรุง” ITA ตั้งแต่ 70-84.99 คะแนน
	ระดับ F ITA ตั้งแต่ 0-44.99 คะแนน		ระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” ITA ตั้งแต่ 0-69.99 คะแนน

ในปีนี สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักเลขาธิการวุฒิสภามีผลการประเมินรายตัวชี้วัดตามหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส 10 ด้าน ดังนี้

ตัวชี้วัดที่	รายละเอียดตัวชี้วัด	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
1	การปฏิบัติหน้าที่	99.15	100.00
2	การใช้งบประมาณ	97.64	99.82
3	ใช้อำนาจ	97.33	99.96
4	ใช้ทรัพย์สินของราชการ	97.91	99.73
5	แก้ไขปัญหาการทุจริต	97.84	99.54
6	คุณภาพการดำเนินงาน	88.12	93.39
7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	88.61	92.27
8	การปรับปรุงระบบการทำงาน	80.65	89.22
9	การเปิดเผยข้อมูล	100.00	100.00
10	การป้องกันการทุจริต	100.00	100.00

ที่มา : การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของส่วนราชการภายใน สำนักงาน ป.ป.ช.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ถึงแม้ว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะได้คะแนน ITA มากกว่า 95 แต่มีคะแนนเครื่องมือบางประเด็นที่ต่ำกว่า 85 คะแนน ได้แก่ การปรับปรุงระบบการทำงาน

ท้ายนี้ วารสาร HRJ จึงขอความร่วมมือของเพื่อน ๆ ในการช่วยกันขับเคลื่อนและผลักดันให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นองค์กรผู้นำในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

โดยเฉพาะในด้านปรับปรุงระบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศไทย

วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา : วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) และพิธีมอบเข็มเชิดชูเกียรติ โล่ยกย่อง ประกาศเกียรติคุณและเกียรติบัตรแก่ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันจันทร์ที่ 25 กันยายน 2566 โดยปีนี้หน่วยงานและบุคลากรที่ได้รับการยกย่อง ดังนี้



รายชื่อหน่วยงานที่มีผลงานด้านการส่งเสริม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2566 อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ของงานราชการของรัฐสภา ได้มีมติเห็นชอบรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีผลประเมิน ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ระดับดีเด่น	ระดับดีเด่น
● สำนักกรรมการ 1	● สำนักกรรมการ 3
ระดับดีมาก	ระดับดีมาก
● สำนักประชุม	● สำนักประชุม
ระดับดี	ระดับดี
● สำนักบริหารงานกลาง	● สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายชื่อผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1. ประเภทวิชาการ



นายเกียรติศักดิ์ หลงแสง
นิติกรชำนาญการ
สำนักกรรมการ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

1. ประเภทวิชาการ



นายธนรัฐ แสนแก้ว
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน
บริการเอกสารอ้างอิง
ในการประชุม
สำนักกรรมการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2. ประเภททั่วไป



นายจรัสวัฒน์ บุญประเสริฐ
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
ปฏิบัติงาน
สำนักประชาสัมพันธ์

3. ประเภทพนักงานราชการ



ว่าที่ร.ต.หญิงลัดดาวรรณ
บุญช่วย
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
สำนักประชาสัมพันธ์

4. ประเภทลูกจ้าง



นายรัฐพัฒน์ นรารัฐวัฒน์
พนักงานบริการ บ 2
สำนักรักษาความปลอดภัย

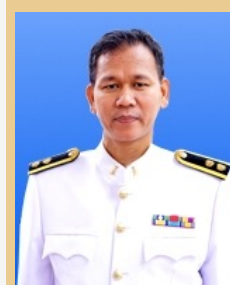
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2. ประเภททั่วไป



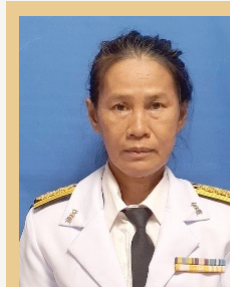
นางสาวณภัทร แผ่นแก้ว
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
สำนักกรรมการ 1

3. ประเภทพนักงานราชการ



นายทักษิณ เครือบุญ
นักวิชาการผลิตสื่อโทรทัศน์
สำนักประชาสัมพันธ์

4. ประเภทลูกจ้าง



นางที อูบลแยม
พนักงานบริการ บ 2
สำนักบริหารงานกลาง

วารสาร HRJ ขอแสดงความยินดี ชื่นชม กับหน่วยงานและบุคลากรที่ได้ทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ จนมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น สมควรได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และกระทำความดีต่อไป



บทสัมภาษณ์พิเศษ :

นางพรพิศ เพชรเจริญ

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



นายวินัย แยมวงษ์
นิติกรชำนาญการพิเศษ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การสร้างคุณค่า ให้แก่บุคลากรในองค์กร (Employee Value Proposition: EVP) ในมุมมองของ นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

HRJ : ในมุมมองของท่าน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนโยบาย EVP ด้านใด ที่มีความเข้มแข็งในการช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

นโยบายที่ใช้ในการสร้างคุณค่าแก่บุคลากร จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ให้เป็น SMART PEOPLE ที่มีความเป็นมืออาชีพในสายงานที่ปฏิบัติ/รับผิดชอบ โดยมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ควบคู่กับการมี Mindset ที่ดี พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะเรียนรู้องค์ความรู้หรือวิทยาการใหม่ตลอดเวลา เพื่อให้ตนเองสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กร ควบคู่กับการสร้าง ทีมสภา SAPA Team ที่มี DNA คนสภา มีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สามารถสนองต่อความต้องการของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภาและกรรมการ ภายใต้อำนาจระเบียบที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงาน โดยสำนักงานฯ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมในทุกสายงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในสายงานสามารถเติบโตได้อย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน และมีการเปิดเวทีให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงศักยภาพของตนเอง ผ่านการประกวดนวัตกรรม หรือรางวัลประเภทต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในความรับผิดชอบให้มีคุณค่าและมีคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานให้ความสำคัญกับการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งที่เป็นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาความรู้เฉพาะสาขาตามความสนใจ การเรียนรู้ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้





จากการสัมมนา การฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบ e-Learning และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีการปฏิบัติงานแบบไฮบริด (Hybrid) โดยเฉพาะในช่วงวิกฤติโควิดที่ผ่านมา และในปัจจุบันสำนักงานได้นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้รองรับภารกิจการประชุม และภารกิจอื่นๆ เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณ การให้บริการในรูปแบบดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็น e-Service และ Application รองรับบริการให้บริการด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเข้าซื้อเสนอกฎหมาย การประชุมสภา การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านกฎหมายและนิติบัญญัติผ่านสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา Application TPChannel การบริการข้อมูลวิชาการและกฎหมาย เป็นต้น

ในด้านการสร้างความสุข สำนักงานได้มีการพัฒนาระบบสวัสดิการ ทั้งในส่วนของที่พัkwสวัสดิการของบุคลากร การให้บริการขนส่งในช่วงเวลาการจราจรเร่งด่วน ในโครงการรถเมล์สุขใจ โครงการขบวนลงเรือเพื่อชีวิตผาสุข การดูแลบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาช่วงที่มีการประชุมสภาผู้แทนราษฎร การดูแลสุขภาพในมิติของการป้องกัน เช่น การให้วัคซีนป้องกันโควิด ไข้หวัดใหญ่ การตรวจสุขภาพประจำปี และในมิติของการดูแลสุขภาพ ที่มีสำนักบริการทางการแพทย์ดูแลบุคลากรช่วงที่มีการเจ็บป่วยอย่างใกล้ชิด การจัดห้องสำหรับมารดาที่ต้องให้นมบุตร การจัดสถานที่รองรับเด็กเล็กที่เป็นบุตรหลานของบุคลากรช่วงปิดเทอม ตลอดจนมีการจัดคลินิกเพื่อดูแลสุขภาพจิตของบุคลากรที่มีความเครียด หรือมีปัญหาสุขภาพจิตเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับความเครียด เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

HRJ : ในมุมมองของท่าน EVP ด้าน
โหนดที่ทำให้เป็น Top of Mind หน่วยงาน
ลำดับต้นๆ ที่ผู้สมัครงานนึกถึง และอยาก
ร่วมงานด้วยในฐานะของผู้สมัครงาน

การมอง Top of Mind ของหน่วยงาน จากข้อมูล
ที่สำนักงานได้รับ ช่วงที่มีการเปิดรับสมัครผู้สนใจเข้ารับ
การสอบคัดเลือกเพื่อรับราชการในสายงานต่าง ๆ
ได้มีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ Top of Mind ของ
สำนักงาน ที่ผู้สมัครงานนึกถึง พบว่า ส่วนใหญ่ให้
ความสำคัญกับค่าครองชีพ ความมั่นคงและสวัสดิการ
ต่าง ๆ โดยสนใจในสองประเด็นหลัก ได้แก่ การให้ค่า
ตอบแทนพิเศษ และการมีเส้นทางความก้าวหน้าใน
สายอาชีพที่ชัดเจน สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึง
การที่บุคลากรภายนอก รับรู้ถึงค่าตอบแทน สวัสดิการ/
สิทธิประโยชน์ที่บุคลากรของสำนักงานได้รับ ซึ่ง
เป็นผลมาจากการที่สำนักงานให้ความสำคัญกับการ
ดูแลบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความ
สำคัญที่สุด โดยดูแลทั้งในส่วนของการให้ค่าตอบแทน
ที่มีความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรของสำนักงาน
สามารถดำรงชีวิตได้อย่างภาคภูมิใจ สมเกียรติภูมิ
และการที่สำนักงานมีเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน
ในทุกสายงาน นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการ
ทำงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลัง
ความสามารถ เพื่อสร้างผลิตภาพ (Productivity) และ
คุณค่าให้กับสำนักงาน และยังเป็นการตอบสนอง
ความต้องการทางด้านจิตใจของบุคลากร ที่ต้องการ
ความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน และเป็นที่ยอมรับ
ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้เป็นคนเก่ง
และคนดีต่อไป

HRJ : ขอให้ท่านพูดถึงความสำเร็จ
ขององค์กรที่โดดเด่นในช่วงระยะเวลาที่
ท่านดำรงตำแหน่ง เพื่อเป็นสิ่งจูงใจและ
ดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาทำงานที่รัฐสภา



จากความมุ่งมั่นของผู้บริหารและบุคลากรใน
สำนักงาน ส่งผลให้สำนักงานได้รับการยกย่อง และได้
รับรางวัล องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ทั้งในระดับสำนั
กงานฯ และการที่หน่วยงานภายในระดับสำนักทั้ง 28
สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน ได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรม
ต้นแบบเช่นเดียวกัน ส่งผลให้สำนักงานได้รับรางวัล
องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ในปีงบประมาณ
พ.ศ. 2565 นอกจากนี้ สำนักงานฯ ยังได้รับคะแนน
การประเมินการเป็นองค์กรคุณธรรมและความ
โปร่งใส ที่เป็นหน่วยงานที่ได้รับคะแนนการประเมิน
สูงที่สุด ของหน่วยงานธุรการขององค์กรศาล องค์กร
อิสระ องค์กรอัยการและหน่วยงานในสังกัดรัฐสภา
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และยังสามารถรักษ
มาตรฐานการเป็นองค์กรแห่งความโปร่งใส ด้วยระดับ
คะแนนร้อยละ 95 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
สิ่งเหล่านี้สะท้อนความพยายามของทุกภาคส่วนที่ร่วม

มือร่วมใจ ในการผลักดันและขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นที่ยอมรับ มีมาตรฐานในการบริหารงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส



HRJ : ท่านคิดว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบันมีการให้คุณค่ากับคนทำงานอย่างไรบ้าง เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

สำนักงานได้ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคลากร ในองค์ประกอบ 3 ประการได้แก่

1. PLEASURE – การสร้างความสุขในการทำงาน ตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566-2570 “ประเด็นการพัฒนาที่ 4 สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) ในการทำงาน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง” ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) ในการทำงาน เช่น การสร้างความผูกพันในการทำงาน การพัฒนาสวัสดิการ (Benefit) ให้กับบุคลากรทุกระดับ ทั้งด้านการเดินทาง การสร้างที่พักสวัสดิการ การมีแหล่งเงินกู้เพื่อบรรเทาภาระหนี้สิน การจัดสรรวัคซีนโควิดหรือ

ATK การจัดให้มีคลินิกเพื่อดูแลสุขภาพทางใจ ควบคู่กับการสร้าง Ecosystem บรรยากาศที่สร้างความสุขในการทำงาน ด้วยการพัฒนาสู่การเป็น Green Office เพื่อเปิดพื้นที่สีเขียว เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2. PASSION – การเปิดพื้นที่ให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพการทำงาน จากการมอบหมายงานในลักษณะ Agile Team ที่เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรข้ามสายงาน ให้ทุกคนพร้อมสนับสนุนการเป็น SMART Parliament ตลอดจนมีบทบาทเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในมิติของความ เป็นมืออาชีพ ที่บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา และมีจิตตานุรักษ์ใจ จากการที่บุคลากรมี Mindset ที่ดี พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรู้เท่าทัน

3. PURPOSE – บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในฐานะฟันเฟืองหนึ่งในการขับเคลื่อนผ่านนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นงานในการกิจหลัก ขณะที่มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม ผ่านกิจกรรม CSR หรือกิจกรรมที่บุคลากรทุกหน่วยงานสามารถเข้าเป็นส่วนหนึ่งในกลไกเพื่อสร้างความเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบหรือองค์กรที่มีความโปร่งใสให้กับสำนักงาน กิจกรรมเหล่านี้ล้วนสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรของสำนักงานในการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมและประเทศชาติให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น

โดยการพัฒนา EVP ที่คำนึงถึงองค์ประกอบ 3 ด้านนี้ มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานที่อาคารรัฐสภา มีการทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันด้วย DNA SAPA เพื่อร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงาน ซึ่งสามารถสะท้อนภาพของ SMART Parliament ให้เห็นอย่างชัดเจน อันจะส่งผลให้บุคคลภายนอกเกิดการยอมรับและสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจในการรับราชการ เข้ามา ร่วมงานกับสำนักงานในอนาคตด้วย



...เป็นภารกิจที่บุคลากรทุกคนของสำนักงานควรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นคุณค่าในการทำงาน มีการยกย่องชื่นชม ให้เกียรติและยอมรับในความแตกต่าง เพื่อสร้างความกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันทั้งนี้ เพื่อปลูก DNA SAPA ให้เข้าไปในจิตใจของบุคลากรของสำนักงาน เพื่อนำไปสู่การเป็น SAPA TEAM ที่มีความแข็งแกร่ง ...

HRJ : ขอให้ท่านฝากข้อคิดข้อแนะนำถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าขององค์กรให้มีความยั่งยืนและมั่นคงตลอดไป

การทำงานเพื่อสร้างคุณค่าขององค์กรให้มีความยั่งยืนและมั่นคงนั้น ไม่ใช่เพียงภารกิจของสำนักงานหรือหน่วยงานด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเท่านั้น แต่เป็นภารกิจที่บุคลากรทุกคนของสำนักงาน ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นคุณค่าในการทำงาน มีการยกย่อง ชื่นชม ให้เกียรติและยอมรับในความแตกต่าง เพื่อสร้างความกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันทั้งนี้ เพื่อปลูก DNA SAPA ให้เข้าไปในจิตใจของบุคลากรของสำนักงาน เพื่อนำไปสู่การเป็น SAPA TEAM ที่มีความแข็งแกร่ง มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อเติบโต และก้าวหน้าไปพร้อมกันกับความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป **HRJ**





นายนิวัฒน์ จามวิลัย
นิติกรชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



บำเหน็จความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

สถานะความเป็นข้าราชการ นอกจากจะได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเป็นเงินเดือน หรือเงินประจำตำแหน่งแล้ว ข้าราชการยังมีสิทธิประโยชน์อื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล การเลื่อนเงินเดือน และบำเหน็จความชอบต่าง ๆ ซึ่งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกจากจะทำให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้แล้ว สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ยังทำให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีคุณภาพได้อีกด้วย

สำหรับการได้รับบำเหน็จความชอบสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญมีหลายกรณี วันนี้ผู้เขียนขอนำเสนอ “บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ” ซึ่งตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 มาตรา 60 ได้กำหนดกรณีข้าราชการรัฐสภาสามัญถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดยที่แต่เดิมราชการฝ่ายรัฐสภาได้ถือปฏิบัติตามบทเฉพาะกาลของกฎหมาย กล่าวคือ มีการนำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. 2521 มาใช้บังคับโดยอนุโลม และเพื่อให้มีหลักเกณฑ์กำหนดเงื่อนไขการได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษของราชการฝ่ายรัฐสภา ก.ร. ได้ออกระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. 2566 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

วันนี้ ผู้เขียนขอแนะนำสรุปสาระสำคัญของระเบียบ ก.ร. ดังกล่าว

ที่มาของการกำหนดระเบียบ ก.ร. (ระเบียบ ก.ร. มีที่มาอย่างไร)

ระเบียบ ก.ร. นี้ เป็นการกำหนดกรณีข้าราชการ
รัฐสภาสามัญถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
และกรณีข้าราชการรัฐสภาสามัญได้รับอันตราย
เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ได้รับเงินเพิ่ม
พิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ
และให้ได้รับสิทธิประโยชน์อื่น อันเป็นการเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

ระเบียบ ก.ร. มีสาระสำคัญอย่างไร

ระเบียบ ก.ร. นี้ กำหนดให้นำตามระเบียบ
สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบ
เป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. 2521 มาใช้บังคับโดยอนุโลม
เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบ

จากการนำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ
มาใช้บังคับโดยอนุโลม ทำให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ
อาจได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษทั้งหมด
3 ประเภท ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
การได้รับเงินเพิ่มพิเศษเป็นรายเดือน และการขอ
พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

สำหรับระเบียบ ก.ร. นี้ จะมีเนื้อหาที่ครอบคลุม
การรับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ เพียง 2 กรณี
ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และการ
ได้รับเงินเพิ่มพิเศษเป็นรายเดือน สำหรับการขอ
พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ไม่ได้มีระบุขั้นตอน
วิธีการไว้ แต่เงื่อนไขการได้รับเป็นไปตามระเบียบว่า
ด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อัน
เป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อัน
มีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564

ถ้อยคำสำคัญ

ในการทำความเข้าใจ ขอยกความหมายของ
ถ้อยคำที่สำคัญประกอบการพิจารณา ดังนี้

ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง
การปฏิบัติราชการใด ๆ ตามหน้าที่ที่กำหนดไว้โดย
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่ง หรือผู้บังคับ
บัญชาสั่งให้ปฏิบัติราชการโดยชอบ และหมายความ
รวมถึงห้วงเวลาเดินทางไปและกลับจากการไป
ราชการ หรือห้วงเวลาเดินทางไปและกลับจากการไป
ปฏิบัติราชการพิเศษด้วย (ไม่หมายความรวมถึงการ
เดินทางไปหรือกลับจากการไปปฏิบัติหน้าที่ประจำ
ตามปกติ) แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่เวลาระหว่างทางไป
ในเรื่องส่วนตัวเกินความจำเป็น ไม่เช่นนั้นอาจจะลด
บำเหน็จความชอบที่พึงได้รับลงได้

**ปราบปรามผู้กระทำความผิด หรือปราบปราม
โจรผู้ร้าย** หมายถึง ป้องกัน ชัดขวาง ระงับ หรือปราบ
ปรามผู้กระทำความผิดเป็นความผิดตามกฎหมายที่มีโทษ
ทางอาญา กล่าวคือ จะต้องมีการกระทำความผิดตาม
กฎหมายอาญา หรือกฎหมายที่มีโทษทางอาญาขึ้นก่อน
แล้วผู้นั้นกำลังเข้าปราบปรามหรือเข้าจับกุมผู้กระทำความ
ผิด เช่น การปราบปรามจลาจล แต่ทั้งนี้ ไม่ได้
หมายความรวมถึงการปฏิบัติในลักษณะเป็นการ
ป้องกันเหตุโดยที่ความผิดยังไม่เกิดแต่อย่างใด

**ได้รับคำสั่งให้ช่วยเหลือปฏิบัติหน้าที่ใน
การปราบปรามโจรผู้ร้าย หรือ ได้รับคำสั่งให้ช่วยเหลือ
ปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามผู้กระทำความผิด**
หมายถึง กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นไม่มีหน้าที่โดยตรงใน
การปราบปรามผู้กระทำความผิด แต่ได้รับคำสั่งโดยชอบ
ให้เข้าช่วยเหลือปราบปรามผู้กระทำความผิด เช่น
เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาซึ่งปกติมีหน้าที่ธุรการได้
รับคำสั่งให้เข้าช่วยเหลือปราบปรามผู้กระทำความผิด
เป็นต้น

... เหตุที่จะทำให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
ได้แก่ เสียชีวิต หรือพิการ ทุพพลภาพ...

ต่อสู้ หมายถึง การต่อสู้กับผู้กระทำผิดหรือโจรผู้ร้าย โดยจะสู้ด้วยมือเปล่า หรือใช้อาวุธก็ได้ แต่ข้อสำคัญจะต้องมีลักษณะเป็นการต่อสู้หรือต่อกรกับผู้กระทำผิดหรือโจรผู้ร้าย มิใช่เป็นเพียงขั้นตอนหรือวิธีการจับกุมโดยทั่ว ๆ ไปเท่านั้น

2) ปราบปรามแล้วได้รับผลจากการกระทำของผู้กระทำผิด ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 5 ชั้น

3) ปราบปรามโดยไม่ได้ต่อสู้หรือได้รับผลจากผู้กระทำผิด แต่ได้รับผล (นอกจาก 2 กรณีแรก) ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 3 ชั้น



การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

เหตุที่จะทำให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ได้แก่ เสียชีวิต หรือพิการ ทุพพลภาพ จนต้องออกจากราชการ ในกรณีดังนี้

กรณี 1 กรณีปราบปรามหรือได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ปราบปรามผู้กระทำผิด ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญ ดังนี้

1) ปราบปรามด้วยการต่อสู้ ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 7 ชั้น

4) ปราบปรามแล้วป่วยเจ็บ และได้รับผลให้เลื่อนได้ไม่เกิน 2 ชั้น

กรณี 2 กรณีที่ไม่ใช่การปราบปรามหรือได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ปราบปรามผู้กระทำผิดให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญ ดังนี้

1) ลักษณะงานเสี่ยงอันตราย ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 7 ชั้น

2) ถูกประทุษร้าย ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 5 ชั้น

3) ประสบอุบัติเหตุ ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 3 ชั้น

4) ลักษณะงานตราครุฑ เร่งรัด หรือเร่งรัดเกินกว่าปกติธรรมดา ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 2 ชั้น

5) ป่วยเจ็บ แล้วได้รับผล ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 1 ชั้น

โดยในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาให้คนที่มีการเสียชีวิต ทุพพลภาพ หรือพิการ และให้เลื่อนให้ตั้งแต่วันที่เสียชีวิตหรือวันก่อนวันออกจากราชการ โดยให้ถืออัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในวันดังกล่าวเป็นเกณฑ์คำนวณ และหากข้าราชการรัฐสภาสามัญที่เสียชีวิตได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมาไม่น้อยกว่า 6 เดือนในรอบปีงบประมาณที่เสียชีวิต ให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพิ่มขึ้นอีก 1 ชั้น

การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้ไปตามกฎหมายและระเบียบตามปกติที่ใช้สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ เว้นแต่

- ในกรณีจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนโดยอาศัยเงินเดือนของตำแหน่งที่สูงกว่าถัดขึ้นไป สำหรับการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

- ในกรณีจะเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้นั้น ให้ใช้วิธีเพิ่มเงินเดือนเป็นพิเศษในแต่ละชั้นในอัตราร้อยละ 5

การได้รับเงินเพิ่มพิเศษเป็นรายเดือน

เหตุที่จะได้รับการเงินเพิ่มพิเศษเป็นรายเดือน ได้แก่ รับอันตรายถึงทุพพลภาพ หรือพิการ แต่ยังคงได้รับราชการต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บ เพราะเหตุปฏิบัติราชการ หรือรับอันตรายถึงบาดเจ็บสาหัส แต่ยังรับราชการต่อไปได้

โดยแบ่งออกเป็น 2 กรณี ได้แก่

กรณี 1 กรณีปราบปรามหรือได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ปราบปรามผู้กระทำความผิด ให้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิด (พ.ป.ผ.) เป็นรายเดือน ดังนี้

1) ต่อสู้กล้าหาญจนเป็นผลดีแก่ราชการ ให้ได้รับไม่เกิน 4 ชั้น

2) ต่อสู้จนสาหัส ให้ได้รับไม่เกิน 3 ชั้น

3) บาดเจ็บจากอุบัติเหตุโดยมิใช่ความประมาทอย่างร้ายแรงของตน ให้ได้รับไม่เกิน 1 ชั้น

กรณี 2 กรณีปฏิบัติหน้าที่ในสภาพเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต ให้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิด (พ.ป.ผ.) เป็นรายเดือน ดังนี้

1) ได้รับอันตรายจากการกระทำของผู้กระทำความผิด ให้ได้รับไม่เกิน 2 ชั้น

2) ได้รับอันตรายสาหัส ให้ได้รับไม่เกิน 2 ชั้น

3) เสี่ยงตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ร. กำหนด ให้ได้รับไม่เกิน 1 ชั้น

สำหรับระยะเวลาในการพิจารณาให้ พ.ป.ผ. ให้พิจารณาเมื่อสิ้นปีงบประมาณหนึ่ง ๆ โดยให้ถืออัตราเงินเดือนของเดือนสุดท้ายของปีงบประมาณที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการพิจารณานั้นเป็นเกณฑ์คำนวณ แต่ให้ได้รับ พ.ป.ผ. ตั้งแต่วันต้นปีงบประมาณถัดจากปีงบประมาณที่ปฏิบัติหน้าที่ แต่ถ้าผู้มีสิทธิได้รับ พ.ป.ผ. เสียชีวิตหรือออกจากราชการไปก่อนวันที่จะได้รับ พ.ป.ผ. ก็ให้ผู้นั้นได้รับ พ.ป.ผ. ตั้งแต่วันที่เสียชีวิตหรือวันก่อนวันออกจากราชการ แต่ถ้าผู้เสียชีวิตมีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษด้วย

... ผู้ใดมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบในเหตุการณ์เดียวกัน
ได้หลายทาง ให้เลือกรับได้เพียงทางเดียว และผู้ใดได้รับการพิจารณา
ความดีความชอบกรณีพิเศษ หรือบำเหน็จความชอบตามระเบียบข้อบังคับ
หรือคำสั่งอื่นใดสำหรับเหตุการณ์อันเดียวกันไปแล้ว
ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จความชอบตามระเบียบนี้อีก ...

ให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ หรือ พ.ป.ผ. แต่เพียงอย่างเดียว สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ ผู้ใดมีกรณีที่จะได้รับการพิจารณาให้ พ.ป.ผ. หลายครั้ง ในปีงบประมาณหนึ่ง ๆ ให้รวมพิจารณาเพียงครั้งเดียว โดยนับกรณีเหล่านั้นทุกครั้งที่เข้าด้วยกัน

ข้าราชการผู้ใดได้รับ พ.ป.ผ. ตามระเบียบนี้ เกินหนึ่งช่วงแล้ว ถ้าต่อไปมีสิทธิได้รับ พ.ป.ผ. เกินหนึ่งช่วงอีก ก็ให้พิจารณาลด พ.ป.ผ. สำหรับครั้งต่อไป ลงคราวละหนึ่งช่วงทุก ๆ รอบปีงบประมาณ การรับ พ.ป.ผ. ตามระเบียบนี้ ให้มีสิทธิรับได้ไม่เกิน 4 ครั้ง ในเรื่องเดียวกัน

เนื่องจากการกำหนดข้าราชการได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นขั้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. 2521 เป็นการกำหนดขึ้นไว้ตามระบบการกำหนดตำแหน่งข้าราชการแบบเดิมซึ่งกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนเป็นขั้น ส่วนระบบการกำหนดตำแหน่งใหม่ซึ่งกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นช่วงและกำหนดจำนวนเงินเดือนที่จะได้รับการเลื่อนเป็นอัตราร้อยละของฐานเงินเดือน จึงต้องมีการเทียบเคียงอัตรการได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษจากแบบขั้นเป็นอัตราร้อยละ โดยคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จความชอบตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. 2521 ได้กำหนดแนวทางการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษที่กำหนดให้การเลื่อนจำนวน 1 ขั้น เท่ากับอัตรา

ร้อยละ 5 ดังนั้น ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษและการพิจารณาให้เงินเพิ่ม พ.ป.ผ. จึงกำหนดให้ 1 ขั้น เท่ากับร้อยละ 5 ของอัตราเงินเดือน ในขณะที่เกิดเหตุ เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดขึ้นเงินเดือนตามระบบตำแหน่งเดิมที่พิจารณาไปที่ละขั้น

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในกรณีข้าราชการเสียชีวิต หรือพิการ ทูพพลภาพ จนต้องออกจากราชการ รับอันตรายถึงทูพพลภาพ หรือพิการ แต่ยังคงได้รับราชการต่อไป เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น กล่าวคือ เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2564

อะไร คือ เชื้อไขการได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

1. การได้รับบำเหน็จความชอบในเหตุการณ์เดียวกัน

ผู้ใดมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบในเหตุการณ์เดียวกันได้หลายทาง ให้เลือกรับได้เพียงทางเดียว และผู้ใดได้รับการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ หรือบำเหน็จความชอบตามระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งอื่นใดสำหรับเหตุการณ์อันเดียวกันไปแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จความชอบตามระเบียบนี้อีก

2. เหตุที่จะทำให้ลดหรืองดการได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือให้ พ.ป.ผ. สำหรับปีงบประมาณใด ถ้าปรากฏว่า ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในหน้าที่ในปีงบประมาณนั้น อาจพิจารณาให้ลดหรืองดการเลื่อนเงินเดือนหรือ พ.ป.ผ. สำหรับผู้นั้นได้ตามควรแก่กรณี

ใคร คือ ผู้มีอำนาจอนุมัติการให้ได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

1. การดำเนินการอนุมัติ

ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาส่งเรื่องและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ ก.ร. โดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ ไม่เกิน 60 วันนับแต่วันที่มีกรณีนั้นเกิดขึ้น หรือในกรณีที่ต้องรอฟังผลคดีให้นับแต่วันที่รู้ผลแห่งคดีนั้น และให้ ก.ร. พิจารณาให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และแจ้งผลการพิจารณาให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เมื่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของ ก.ร. แล้ว ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามผลการพิจารณานั้นภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

2. การพิจารณาให้ลดหรืองดการได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือให้ พ.ป.ผ. สำหรับปีงบประมาณใด ถ้าปรากฏว่า ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในหน้าที่ในปีงบประมาณนั้น ก.ร. อาจพิจารณาให้ลดหรืองดการเลื่อนเงินเดือนหรือ พ.ป.ผ. สำหรับผู้นั้นได้ตามควรแก่กรณี

บทเฉพาะกาล

ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดมีเหตุที่จะได้รับการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบตามระเบียบนี้ แม้เหตุนั้นจะเกิดขึ้นก่อนวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ แต่ไม่ก่อนปีงบประมาณที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้นั้นมีสิทธิได้รับการพิจารณาให้บำเหน็จความชอบตามระเบียบนี้ เว้นแต่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษหรือบำเหน็จความชอบตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งอื่นใดไปแล้ว

บทส่งท้าย

ในการออกระเบียบ ก.ร. มีผลทำให้มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินการเพื่อรับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ จากกรณีการถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการรับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิดตามกฎหมายที่มีโทษอาญา ซึ่งผลของการดำเนินการให้มีระเบียบนี้จะส่งผลต่อสวัสดิการของข้าราชการรัฐสภาสามัญที่จะได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้รับอันตรายถึงแก่ชีวิต ทุพพลภาพ พิการ หรือบาดเจ็บ อันจะเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

HRJ



นายอำพล ไทรสังขเดชาพร
ผู้บังคับบัญชา
กลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างงานวินัย
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การตกเป็น บุคคลล้มละลาย กับสถานภาพของการเป็น ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

สวัสดิ์เพื่อนๆ ข้าราชการ กลับมาพบกันอีกครั้ง สำหรับบทความนี้ผู้เขียนเห็นว่ากรณีข้าราชการการตกเป็นบุคคลล้มละลายถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก เพราะจะมีผลกระทบต่อสถานภาพความเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งควรจะทำให้มีความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวโดยผู้เขียนได้รวบรวมเพื่อเป็นกรณีศึกษาดังต่อไปนี้

มูลเหตุของการตกเป็นบุคคลล้มละลาย

มูลเหตุของการตกเป็นบุคคลล้มละลายนั้น มีได้หลายกรณี เช่น หนี้ที่เกิดจากการกู้ยืมเงิน โดยมีเพื่อนข้าราชการหลายคนต้องการหารายได้เสริมโดยมีความจำเป็นต้องไปทำสัญญากู้เงินจากสถาบันการเงินเพื่อเป็นทุนในการทำธุรกิจ แต่ด้วยสถานการณ์ในปัจจุบันเศรษฐกิจไม่ดี อาจทำให้เพื่อนข้าราชการประสบปัญหาการขาดทุน จึงทำให้ไม่สามารถชำระหนี้ได้จนถูกฟ้องล้มละลาย หรือหนี้ที่เกิดจากการค้าประกัน บางครั้งมีเพื่อนหรือญาติพี่น้องมาขอให้เพื่อนข้าราชการช่วยค้าประกันเกี่ยวกับการทำธุรกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยความสนิทและความไว้วางใจใจ จึงทำให้มีเพื่อนข้าราชการหลายคนเข้าไปค้าประกันให้ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือทราบถึงผลกระทบของการไปค้าประกันดังกล่าวจะมีผลกระทบหรือมีความเสี่ยงอย่างไร ทำให้เมื่อลูกหนี้ผิดนัดไม่ชำระหนี้ ผู้ค้าประกันก็อาจถูกฟ้องและตกเป็นจำเลยร่วม ถ้าหากแพคดีก็就会被บังคับคดีเพื่อนำเงินมาชำระหนี้ และถ้าหากลูกหนี้ (บุคคลธรรมดา) มีหนี้เกิน 1 ล้านบาทและมีหนี้สินล้นพ้นตัวเจ้าหนี้มีสิทธิฟ้องลูกหนี้ให้ล้มละลายได้และมีสิทธิฟ้องผู้ค้าประกันให้รับผิดชอบได้ถ้าผู้ค้าประกันไม่มีทรัพย์สินเพียงพอมาชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ก็อาจถูกฟ้องให้ล้มละลายได้เช่นกัน แต่สำหรับกรณีข้าราชการที่ถูกฟ้องให้ล้มละลายนั้น ถือเป็นโทษกับข้าราชการดังกล่าวอย่างมาก เพราะถือเป็นเหตุจะต้องถูกให้ออกจากราชการด้วยเนื่องจากเป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามการเป็นข้าราชการ ตามกฎหมายของแต่ละส่วนราชการที่กำหนดไว้

จะเห็นได้ว่านอกจากเพื่อนข้าราชการจะต้องรักษาวินัยตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการแล้ว มีอีกสิ่งหนึ่งที่ควรจะต้องพึงระมัดระวังและมีความสำคัญไม่น้อยกว่าการรักษาวินัย คือการรักษาสถานภาพความเป็นข้าราชการคงอยู่ตลอดไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการโดยต้องไม่กระทำการใดๆ ให้ เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามนัยมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ซึ่งได้กำหนดลักษณะต้องห้ามการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญไว้หลายกรณี เช่น เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน

เป็นต้น ซึ่งผลของการเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตามกฎหมายดังกล่าว

การเป็นบุคคลล้มละลายนั่น พระราชบัญญัติล้มละลาย พุทธศักราช 2483 และที่แก้ไขเพิ่มเติมได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์และวิธีการของเจ้าหนี้ในการที่จะฟ้องลูกหนี้ของตนให้เป็นบุคคลล้มละลาย รวมถึงวิธีการต่าง ๆ ในการจัดการทรัพย์สินของลูกหนี้ภายหลังที่ศาลได้มีคำสั่งหรือคำพิพากษาให้ลูกหนี้ตกเป็นบุคคลล้มละลาย แต่ในเรื่องผลของการตกเป็นบุคคลล้มละลายนั่น นอกจากบุคคลล้มละลายจะต้องถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพเกี่ยวกับอำนาจจัดการกิจการและทรัพย์สิน



ไม่สมประกอบ หรือเป็นบุคคลล้มละลาย หรือเป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือเป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

ของบุคคลนั่นเอง ตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว บุคคลล้มละลายยังอาจถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพเกี่ยวกับสถานภาพตามกฎหมายฉบับอื่น ๆ ด้วย กฎหมายที่ได้นำเอาผลแห่งการล้มละลายมาเป็นข้อจำกัดในการรับเข้าทำงาน และเป็นเหตุให้พ้นจากหน้าที่ เช่น

ข้าราชการพลเรือนสามัญ

- ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดว่าผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

มาตรา 36 ข. ลักษณะต้องห้าม (6) เป็นบุคคลล้มละลาย

มาตรา 54 ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 36 และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งหรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา 62 ด้วย

มาตรา 67 ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้าม ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 ได้กำหนดว่าผู้ที่เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

มาตรา 7 (ข) ลักษณะต้องห้าม (6) เป็นบุคคลล้มละลาย

มาตรา 23 ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติทั่วไป หรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 7 และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดตามมาตรา 20

มาตรา 55 (4) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการเมื่อถูกสั่งให้ออกตามมาตรา 57

มาตรา 57 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 28 หรือสภาสถาบันอุดมศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุดตุแทน (3) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 7 (ก) (1) หรือลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 7 (ข) (1) (2) (5) หรือ (6)

ตัวอย่างผลของการเป็นบุคคลล้มละลาย

ข้าราชการรายหนึ่งเดิมรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้อุทธรณ์คำสั่งต่อ ก.พ.ค. ในการที่ถูกอธิบดีกรมต้นสังกัด มีคำสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุมีลักษณะต้องห้ามที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนตามมาตรา 36 ข (6) เป็นบุคคลล้มละลายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ข้าราชการรายนี้อุทธรณ์ว่าถูกให้ออกจากราชการ เนื่องจากศาลล้มละลายกลางมีคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย สาเหตุเพราะไปค้ำประกันเงินกู้ให้พี่ชาย ซึ่งได้ขอร้องให้ใช้ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างที่ได้รับมรดกจากบิดามารดาเป็นหลักทรัพย์ในการค้ำประกันการกู้ยืมจากธนาคาร โดยผู้อุทธรณ์ไม่ทราบจำนวนเงินที่ทำสัญญากู้ยืม ต่อมาพี่ชายไม่ชำระหนี้และดอกเบี้ยทำให้หนี้สินเพิ่มจนไม่สามารถชำระคืนได้ ธนาคารเจ้าหนี้จึงได้ฟ้องต่อศาลล้มละลายกลางให้พี่ชายเป็นบุคคลล้มละลาย ผู้อุทธรณ์ซึ่งเป็นผู้ค้ำประกันจึงต้องตกเป็นจำเลย และธนาคารไม่รับการประนอมหนี้จึงต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายไปด้วย ทั้งนี้ผู้อุทธรณ์มีคำขอกลับเข้ารับราชการตามเดิม ก.พ.ค. ได้ตรวจพิจารณาคำอุทธรณ์แล้วไม่ปรากฏว่าผู้อุทธรณ์กล่าวอ้างข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายใดขึ้นเป็นข้อคัดค้านคำสั่งของอธิบดีว่าเป็นคำสั่งไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายประการใด แต่กลับรับว่าถูกศาลล้มละลายกลางพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย ซึ่งเป็นการยอมรับ

ว่าผู้อุทธรณ์มีลักษณะต้องห้ามเป็นข้าราชการพลเรือน ตามมาตรา 36 ข (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 คำอุทธรณ์จึงขาดสาระสำคัญตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551 ข้อ 27 (3) แม้จะระบุว่าผู้อุทธรณ์ไม่ได้เป็นต้นเหตุแห่งการถูกพิพากษาให้ล้มละลาย แต่ก็ไม่มีข้อคัดค้านคำสั่งของคู่กรณีในอุทธรณ์ที่สั่งให้ออกจากราชการ โดยเป็นเพียงข้ออ้างที่อยู่ในอำนาจพิจารณา วินิจัยของศาลยุติธรรม ก.พ.ค. ไม่มีอำนาจจะวินิจฉัยว่าผู้อุทธรณ์สมควรเป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่ กรณีนี้จึงเป็นเรื่องอุทธรณ์ที่ไม่อยู่ในอำนาจของ ก.พ.ค. ที่จะพิจารณา วินิจัย และเป็นกรณีที่ไม้อาจแนะนำให้ผู้อุทธรณ์แก้ไขอุทธรณ์ให้ถูกต้องได้ตามกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2551 ข้อ 32 กรณีจึงไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยข้ออ้างในอุทธรณ์ เพราะไม่ว่ากรณีจะเป็นเช่นไร ก็ไม่มีเหตุที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำสั่งของคู่กรณีในอุทธรณ์ตามคำขอของผู้อุทธรณ์ได้ ดังนั้น ก.พ.ค. จึงให้ยกอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์¹

กรณีส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภานั้น ได้กำหนดให้ผลของการเป็นบุคคลล้มละลายเป็นลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งและเหตุแห่งการพ้นจากตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 โดยเฉพาะในมาตรา 37 ข. (6) ได้กำหนดลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญไว้ว่า จะต้องไม่เป็นบุคคลล้มละลาย เว้นแต่จะเข้าช้อยกเว้นตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 37 วรรคสอง ที่กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ และ

ในมาตรา 39 วรรคหนึ่ง ได้กำหนดให้ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 37 ด้วย นอกจากนี้ ในมาตรา 50 ยังได้กำหนดให้ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้าม โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามมาตรา 37 ให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน

ตัวอย่างผลของการเป็นบุคคลล้มละลาย กรณีข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ข้อเท็จจริง ได้มีคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ 607/2566 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2566 เรื่อง ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการ กรณีนางสาว ป. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ประเภททั่วไป ได้ถูกศาลล้มละลายกลางพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2565 ตามคำพิพากษาในคดีหมายเลขดำที่ ล55289/2564 คดีหมายเลขแดงที่ ล2520/2565 จึงทำให้นางสาว ป. เป็นผู้ที่มีลักษณะต้องห้ามเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตามมาตรา 37 ข. (6) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ต่อมานางสาว ป. ได้อุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ ขอให้เพิกถอนคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ 607/2566 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2566 เรื่อง ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการ และขอให้รับผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการ โดย อ.ก.ร. อุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ตรวจพยานหลักฐานในสำเนาเอกสารการพิจารณาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หนังสืออุทธรณ์ คำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้อุทธรณ์พร้อมเอกสารประกอบ และกฎหมาย กฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องแล้ว มีความเห็นว่า การดำเนินการกรณีที่สั่งให้ข้าราชการ

¹ คำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๓. เรื่อง ช่วยด้วยถูกให้ออกจากราชการ เพราะไปค้าประกันเงินกู้ ถูกศาลสั่งให้เป็นบุคคลล้มละลาย รวบรวมโดย จรวยพร ธรณินทร์ กรรมการและโฆษก ก.พ.ค.

รัฐสภาสามัญออกจากราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพราะเป็นบุคคลล้มละลายเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย ตามมาตรา 83 วรรคหนึ่ง (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ประกอบกับข้อ 2 (5) ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม กรณีมีมลทินหรือมัวหมอง และกรณีต้องรับโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล พ.ศ. 2556 แล้ว อ.ก.ร. อุทธรณ์และร้องทุกข์ จึงเห็นว่าอุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น และมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ 7/2566 วันอังคารที่ 25 กรกฎาคม 2566 ที่ประชุมพิจารณารายงานการสั่งให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการ และรายงานผลการพิจารณาวินิจฉัยของ อ.ก.ร. อุทธรณ์และร้องทุกข์แล้ว มีมติเห็นชอบด้วยกับความเห็นของ อ.ก.ร. อุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเห็นว่าอุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น และมีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์ ตามข้อ 14 ข. (1) ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. 2557 และรับทราบรายงานการสั่งให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามมาตรา 83 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 และมีข้อสังเกตว่าการที่ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการนั้น เนื่องจากผู้อุทธรณ์ถูกศาลล้มละลายกลางพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย จึงทำให้ผู้อุทธรณ์มีลักษณะต้องห้ามการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งการถูกศาลล้มละลายกลางพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายนั้น ถือเป็นเหตุเฉพาะในเรื่องของคุณสมบัติการเป็นข้าราชการโดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการหรือมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบแต่อย่างใด โดยผู้อุทธรณ์ยังคงมีความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อีกทั้งกรณีของผู้อุทธรณ์มิใช่เป็นการล้มละลายทุจริต

ดังนั้น จึงเห็นว่า หากภายหลังปรากฏว่าผู้อุทธรณ์ได้พ้นสภาพจากการเป็นบุคคลล้มละลายแล้ว และผู้อุทธรณ์ประสงค์จะกลับเข้ารับราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาคำขอและส่งเรื่องให้เลขาธิการ ก.ร. นำเสนอต่อ ก.ร. เพื่อพิจารณาคำขอให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการ ตามมาตรา 46 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ประกอบกับหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 105/2555 (ว 41) ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2555 เรื่อง การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญกลับเข้ารับราชการ ทั้งนี้ ให้พิจารณาระยะเวลาที่เหมาะสมในการที่ผู้อุทธรณ์จะสามารถยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการได้ โดยให้ส่วนราชการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน ประวัติการรับราชการและประโยชน์ของทางราชการ โดยให้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการดังกล่าวข้างต้น

แนวทางการแก้ไขปัญหา

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจะเห็นได้ว่าข้าราชการที่ถูกฟ้องให้ล้มละลายนั้น ถือเป็นโทษกับข้าราชการดังกล่าวอย่างมาก เพราะถือเป็นเหตุจะต้องถูกให้ออกจากราชการด้วยเนื่องจากเป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามการเป็นข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 มาตรา 37 ข. (6) ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข โดยให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข เห็นว่า เมื่อข้าราชการประสบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ส่วนราชการควรมีแนวทางช่วยเหลือข้าราชการที่ได้รับผลกระทบจากการไปค้าประกันดังกล่าว โดยให้คำปรึกษา แนะนำ หรือหาแนวทางป้องกัน หรือการดำเนินการ

ของสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ซึ่งอาจจะเข้าไปช่วยเหลือ ดูแล ทางด้านการเงิน เพื่อป้องกันมิให้ถูกฟ้องร้องให้เป็นบุคคลล้มละลาย การแก้ไขปัญหาดังกล่าวก็จะทำให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคุณภาพชีวิตที่ดีและชีวิตมีความสุขกลับมาอีกครั้ง นอกจากนี้ การเป็นตกเป็นบุคคลล้มละลายนั่นสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการที่เพื่อนข้าราชการไปค้าประกัน ทั้งนี้เพื่อนข้าราชการมิได้มีส่วนก่อให้เกิดขึ้น แต่ผลของการที่เพื่อนข้าราชการไปค้าประกันจึงทำให้ต้องรับผิดชอบด้วย ดังนั้น การไปค้าประกันบุคคลใด ๆ ควรพึงระมัดระวังโดยต้องตรวจสอบประวัติบุคคลดังกล่าวมีปัญหาหรือมีความสามารถในการชดใช้เงินหรือไม่ หรือมีปัญหาทางด้านการเงินหรือไม่ เพื่อป้องกันมิให้ได้รับผลกระทบจากการที่เพื่อนข้าราชการไปค้าประกัน และตกเป็นบุคคลล้มละลายซึ่งจะมีผลทำให้ถูกออกจากราชการ เนื่องจากเป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามการเป็นข้าราชการ ดังตัวอย่างที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

บทสรุป

กรณีดังกล่าว ถือเป็นอุทาหรณ์ได้ว่า เมื่อรับราชการแล้วจะต้องรักษาสถานภาพความเป็นข้าราชการคงอยู่ตลอดไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการโดยต้องไม่กระทำการใด ๆ ให้เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามนัยมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ทั้งนี้การทำธุรกิจหรือการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินเพื่อนำมาทำกิจการใด ๆ ต้องดูความสามารถในการชำระหนี้ และเมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับการเงินไม่สามารถชำระหนี้ได้ ให้รีบดำเนินการประสานหรือประนีประนอมยอมความกับเจ้าหนี้หรือสถาบันการเงินอย่าละเลยหรือปล่อยให้ออกฟ้องจนศาลล้มละลายกลางพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย ซึ่งจะส่งผลทำให้เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น

อย่างไรก็ดี ในปัจจุบันมีแนวความคิดว่า เมื่อพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็นตามหลักรัฐธรรมนูญและการปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว กฎหมายไม่ควรกำหนดห้ามเป็นการทั่วไปมิให้บุคคลซึ่งเป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายเข้ารับราชการ ทั้งในกรณีของการเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากบุคคลดังกล่าว แม้จะเป็นผู้ที่ถูกศาลพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย แต่ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคคลนั้นยังคงมีอยู่มิได้หมดสิ้นไปด้วย เว้นแต่เป็นการล้มละลายโดยทุจริต ซึ่งอาจมีการกระทำความผิดอาญาซึ่งกระทบต่อความเชื่อมั่นในความสุจริต และเที่ยงธรรมของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น และการที่กฎหมายจำกัดสิทธิของบุคคลล้มละลายมิให้รับราชการไว้เป็นการทั่วไป โดยไม่มีการพิจารณาเหตุผลและความจำเป็นตามตำแหน่งหน้าที่ที่ย่อมเป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพมากเกินไปเกินความจำเป็น และอาจทำให้ภาคราชการเสียโอกาสในการรับบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานของรัฐนั้นได้ ด้วยเหตุนี้ การกำหนดข้อห้ามดำรงตำแหน่งราชการ เนื่องจากการเป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายควรได้รับการทบทวนโดยละเอียด โดยคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นของตำแหน่งหน้าที่ในทางราชการนั้นเป็นสำคัญ ทั้งนี้ กรณีดังกล่าวในเบื้องต้นได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว แต่อยู่ระหว่างการศึกษาเพิ่มเติมจากสำนักงาน ก.พ. หากมีความคืบหน้าประการใดจะได้นำเสนอให้เพื่อนข้าราชการทราบต่อไป ●



นายรัตนะ โพธิ์สุวรรณ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

EVP แนวคิด วิธีการ ประสพการณ์ และแนวทางประยุกต์ใช้

หลักจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID – 19) การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในทุก ๆ มิติและทุกภาคส่วน ทั้งองค์กร บริษัท ห้างร้าน ผู้รับบริการ ลูกค้า หรือบุคลากรของแต่ละหน่วยงานเองก็ตาม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนของความต้องการของผู้บริโภคที่มีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลกระทบต่อทำให้บริษัทต่าง ๆ ต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการให้บริการให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ โดยแนวคิดหนึ่งที่ถูกให้ความสำคัญมากขึ้น ก็คือแนวคิดการสร้างคุณค่าให้แก่บุคลากรภายในองค์กร (Employee Value Proposition หรือ EVP) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งที่จะดึงดูดบุคคลที่มีศักยภาพสูงเข้ามาทำงานในองค์กรและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถนั้น ๆ ให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว และยังช่วยยกระดับภาพลักษณ์ขององค์กร (Employer Brand) อีกด้วย โดยผู้ประกอบการหรือองค์กรต้องหาให้ได้ว่าอะไรคือสิ่งที่บุคลากรมีความคาดหวังหรือความต้องการเมื่อได้เข้ามาร่วมงานกันแล้ว โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ถูกพัฒนาต่อยอดมาจากแนวคิดทางการบริหารธุรกิจ ซึ่งก็คือแนวคิดการสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า (Customer Value Proposition หรือ CVP) เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า สร้างความมั่นใจได้ว่าลูกค้าจะได้รับการบริการ หรือได้รับสินค้าที่ตรงกับความต้องการหรือสามารถแก้ไขปัญหาของลูกค้าได้ ดังนั้น เรามาดูกันดีกว่าว่าการสร้างคุณค่าให้แก่บุคลากรภายในองค์กร (Employee Value Proposition หรือ EVP) แนวคิดนี้คืออะไร และองค์กรจะสามารถพัฒนาการสร้างคุณค่าให้แก่บุคลากรภายในองค์กรได้อย่างไร



Employee Value Proposition?

“Employee Value Proposition” มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลากหลาย ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ Neelie Verlinden ผู้เชี่ยวชาญระบบดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และยังเป็นผู้ร่วมก่อตั้ง Academy to Innovate HR โดยได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า EVP คือ สิ่งที่มีคุณค่าที่มีเอกลักษณ์เฉพาะที่นายจ้างให้กับลูกจ้าง เพื่อเป็นการตอบแทนสำหรับความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ และความมุ่งมั่นที่บุคลากรนำมาให้กับองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย เงินเดือน สวัสดิการ รางวัล แนวทางการพัฒนาสายอาชีพ ความสมดุลในการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในองค์กร รูปแบบการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย¹

เป้าหมายในการสร้างคุณค่าให้แก่บุคลากรภายในองค์กร (Employee Value Proposition หรือ EVP) คือ การระบุและสื่อสารอย่างชัดเจนเกี่ยวกับผลประโยชน์ ผลตอบแทน และประสบการณ์พิเศษที่บุคลากรคาดหวังว่าจะได้รับการดำเนินงานให้กับองค์กร ในขณะเดียวกันก็ต้องสื่อสารอย่างชัดเจนถึงประเด็นความคาดหวังต่าง ๆ ที่องค์กรมีต่อบุคลากรด้วยเช่นเดียวกัน มากไปกว่านั้นยังเป็นเครื่องยืนยันว่าทำไมองค์กรนี้ถึงเป็นที่ที่เหมาะสมสำหรับบุคคลที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ และช่วยดึงดูดคนที่เหมาะกับข้อเสนอหรือผลตอบแทนที่องค์กรจัดหาให้ และยังมีคนให้คำนิยามของ EVP อีกว่าเป็นการจัดเตรียมผลประโยชน์ที่พิเศษ ไม่เหมือนใครให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนสำหรับทักษะความสามารถ และประสบการณ์ที่นำมาให้กับองค์กร

ซึ่งองค์ประกอบหลักของ EVP ที่เป็นปัจจัยส่งผลทำให้ดึงดูดและรักษาบุคลากรไว้ได้จะประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ค่าตอบแทน (Compensation) เช่น เงินเดือน การขึ้นเงินเดือน โบนัส สิทธิประโยชน์ (Benefit) เช่น วันลา การรักษาพยาบาล การทำงานที่หนักก็ได้ เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career) เช่น การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรมและพัฒนา และวัฒนธรรมองค์กร (Culture) เช่น พันธกิจและค่านิยมที่สร้างการมีส่วนร่วม

ขั้นตอนการสร้าง Employee Value Proposition

หลังจากที่ได้รู้จักกับ EVP กันไปแล้วในเบื้องต้น เรามาดูกันดีกว่าว่าการที่จะกำหนด EVP ที่มีคุณภาพ นั้นมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง โดยในที่นี้แบ่งออกเป็น 6² ขั้นตอน

1. การประเมินองค์กรตัวเอง ว่าปัจจุบันมีการให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อะไรอยู่บ้าง ซึ่งอาจจะทำเป็น Checklist ตามองค์ประกอบต่าง ๆ ใน 4 ปัจจัยดังที่กล่าวไปต้น เพื่อแสดงให้เห็นทราบว่างานที่มีอะไร และขาดสิ่งใด

2. การเก็บข้อมูลความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่อยู่ในปัจจุบัน และที่ได้ออกไปแล้ว ด้วยการใช้แบบสอบถาม รวมถึงเก็บข้อมูลจากคู่แข่งหรือองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ว่าเขาดำเนินการอย่างไร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่จะส่งผลทำให้บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงาน หรือปัจจัยใดที่ส่งผลทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากร ในขั้นตอนนี้จะต้อง

¹ “Employee Value Proposition: All You Need to Know” (AIHR : Academy to Innovate HR, สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2566), <https://www.aihr.com/blog/employee-value-proposition-evp/#What>

² “Employee Value Proposition: The Complete Guide to Building a Great EVP” (medium, สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2566), <https://medium.com/@valene.jouany/employee-value-proposition-the-complete-guide-to-building-a-great-evp-94c082881560>

พิจารณาในเชิงลึกถึงกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกัน เช่น ลักษณะงาน และผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงความคาดหวังของบุคลากร และสามารถระบุได้ว่าองค์กรต้องจัดทำ EVP ในลักษณะใด ให้กับบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน เช่น นักศึกษาที่จบใหม่ ที่เข้ามาทำงานในระดับต้น ก็จะมีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สนุก สร้างประสบการณ์การทำงานในเชิงบวก แต่สำหรับผู้ที่มีประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญก็จะมุ่งเน้นการให้ความมั่นคงในการทำงาน การให้สวัสดิการเกี่ยวกับบุตร หรือการทำงานที่มีความสมดุลในชีวิต

4. การจัดทำ EVP เมื่อเราสามารถกำหนดได้แล้วว่าบุคลากรในแต่ละประเภทมีความคาดหวังอย่างไร และองค์กรเรามีความแตกต่างอย่างไร กับคู่แข่ง ขั้นตอนต่อไปคือการจัดทำ EVP ซึ่งการทำนี้จะต้องเขียนให้ชัดเจน มีเอกลักษณ์ และสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อที่จะจูงใจและรักษากลุ่มผู้ที่มีศักยภาพสูงไว้ได้

5. การโฆษณา EVP ไม่ว่าจะกำหนด EVP มาดีเท่าไรก็ตามหากไม่มีการสื่อสารที่ดีอย่างเป็นระบบ ก็ไม่สามารถทำให้องค์กรจูงใจหรือรักษามูลค่าบุคลากรไว้ได้อย่างแน่นอน ดังนั้น การสื่อสาร EVP จะต้องสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งมีวิธีการและช่องทางที่แตกต่างกัน สำหรับภายในองค์กรอาจจะใช้การสื่อสารผ่านจดหมาย e-mail บอร์ดประชาสัมพันธ์ และในส่วนของภายนอกองค์กรอาจจะใช้ Social Media ไม่ว่าจะเป็นบนหน้าเว็บไซต์ขององค์กร หรือเว็บไซต์การจัดหางาน หรือบน Platform อื่น ๆ หรืออาจจะใช้ตัวแทนของบุคลากรในองค์กรเองเป็นพรีเซ็นเตอร์เพื่อช่วยในการสื่อสารให้บุคคลภายนอก

ได้รับรู้และรับทราบว่าองค์กรเราคืออะไร

6. การตรวจสอบ EVP ขั้นตอนสุดท้ายนี้จะเป็นการยืนยันได้ว่า EVP ที่ได้จัดทำไปนั้นส่งผลอย่างไร องค์กรสามารถดึงดูดคนที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ได้เพิ่มมากขึ้นหรือไม่ และบุคลากรในองค์กรมีความพอใจกับ EVP หรือไม่ ซึ่งอาจจะดูจากจำนวนการค้นหางานที่ตรงกับองค์กร จำนวนใบสมัครงานที่เพิ่มมากขึ้น หรืออัตราการลาออกของบุคลากรลดลง ถึงแม้ว่าจะพูดว่าเป็นขั้นตอนสุดท้าย แต่การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องก็ยังไม่สิ้นสุด เนื่องจากความคาดหวังหรือความต้องการของคนนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปเสมอ ดังนั้น องค์กรจะต้องมีการตรวจสอบ EVP อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจได้ว่า EVP ยังเหมาะสมกับองค์กรของเราอยู่นั่นเอง

ประโยชน์ของ Employee Value Proposition

การวางแผนและการสร้างคุณค่าให้แก่บุคลากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อประโยชน์ให้แก่องค์กรสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ : EVP สามารถช่วยดึงดูดบุคคลที่สนใจที่จะทำงานในองค์กรและเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ ผลตอบแทนที่บุคลากรมองว่ามีคุณค่าจะทำให้เขาเหล่านั้นยังคงทำงานอยู่กับองค์กร และเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างผลงานให้ออกมามีประสิทธิภาพ หรือกล่าวได้ว่าเมื่อบุคลากรมีความสุขและมีความมุ่งมั่น ผลลัพธ์ของงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นไปด้วย ซึ่งตามรายงานของ Gartner ซึ่งเป็นบริษัทวิจัยและให้คำปรึกษาชั้นนำของโลก ระบุว่า

...เมื่อบุคลากรได้รับการชื่นชมหรือรู้สึกว่าคุณค่า
พวกเขามักจะมีความผูกพันในงานที่ทำมากขึ้น ซึ่งสามารถส่งผล
ให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกมากขึ้นและเพิ่มความพึงพอใจ
ในงานที่ทำอยู่ ...

“องค์กรที่ส่งมอบคุณค่าของบุคลากร (EVP) อย่างมีประสิทธิภาพสามารถลดอัตราการหมุนเวียนบุคลากร
ทุกปีลงในระดับเกือบ 70% และเพิ่มความมุ่งมั่นของผู้เข้าร่วมงานใหม่ขึ้นเกือบ 30%”³

**2. สร้างการมีส่วนร่วมและเสริมความผูกพัน
ของบุคลากรต่อองค์กร :** EVP ที่ถูกกำหนดอย่างชัดเจน
จะทำให้บุคลากรเข้าใจเจตนารมณ์ วิสัยทัศน์ และ
ค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะเสริมการมีส่วนร่วมและการ
ทุ่มเทในการทำงานของพวกเขา และที่มากกว่านั้น
เมื่อบุคลากรได้รับการชื่นชมหรือรู้สึกว่าคุณค่า
พวกเขามักจะมีความผูกพันในงานที่ทำมากขึ้น ซึ่ง
สามารถส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก
มากขึ้นและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่

3. ประหยัดค่าใช้จ่าย : การดึงดูดและรักษา
บุคลากรที่เหมาะสม จะทำให้องค์กรสามารถประหยัด
งบประมาณในการจ้างงานและค่าใช้จ่ายในการรักษา
บุคลากรได้

**4. เพิ่มประสิทธิผลของธุรกิจและการเติบโต
ขององค์กร :** การที่บุคลากรมีความผูกพันและมี
ส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้น มีผลผลิตที่ดีขึ้น จึงส่งผล
ทำให้ธุรกิจมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเจริญ
เติบโตและผลกำไรที่เพิ่มขึ้น โดยในความเป็นจริง ทีมงาน
หรือบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นสูงสามารถเพิ่มกำไร
ได้ถึง 23%

5. เพิ่มความโปร่งใส : การทำให้ระบบ
หรือกระบวนการในองค์กรมีความโปร่งใสและเปิด
เผยข้อมูลมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง
สามารถเข้าใจและเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้น เมื่อองค์กร
เปิดเผยและมีความซื่อสัตย์ตั้งแต่แรกกับสิ่งที่ให้ความ
คาดหวังกับบุคลากรและสิ่งที่บุคลากรจะได้รับเป็นการ
ตอบแทน ก็จะสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ
และความเคารพร่วมกันในความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคลากรและองค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อม
ในการทำงานและการตัดสินใจที่มีความโปร่งใสได้ดีขึ้น⁴

ประสบการณ์การใช้ EVP ในองค์กรต่าง ๆ



ตัวอย่างบริษัทที่มี EVP ที่เห็นได้อย่างชัดเจน
คือ บริษัท Google เป็นองค์กรที่ใคร ๆ หลายคน
ก็อยากที่จะเข้าทำงานด้วย เพราะ Google ได้ชื่อว่า
เป็นองค์กรที่มีสวัสดิการยอดเยี่ยม และให้ความสำคัญ
กับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของ
บุคลากรเพื่อส่งเสริมการเจริญเติบโตในสายอาชีพ
บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้โอกาสในการสร้าง

³ “Employee Value Proposition Create a strong EVP to attract and retain critical talent” (Gartner, สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2566), <https://www.gartner.com/en/human-resources/insights/employee-engagement-performance/employee-value-proposition>

⁴ “Employee Value Proposition: All You Need to Know” (Academic to Innovate HR, สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2566), <https://www.aihr.com/blog/employee-value-proposition-evp/>

นวัตกรรม Google ใช้คลิปวิดีโอที่พนักงานสร้างขึ้นบนแพลตฟอร์ม เช่น YouTube เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมการทำงานและความสนุกที่มีในการทำงานที่ Google ซึ่งเป็นวิธีที่ดีวิธีการหนึ่งในการดึงดูดคนที่มีความสามารถสูง ๆ เนื่องจากคนสามารถเห็นและรับรู้ได้เองว่าการทำงานที่ Google เป็นอย่างไร ซึ่งในแต่ละปี Google มีคนสมัครงานมากกว่า 3 ล้านคน ในขณะที่องค์กรรับได้เพียงแค่ 7,000 คน เท่านั้น⁵ สำหรับ Google ประเทศไทยเองก็ได้รับความนิยมไม่แพ้กัน ในปี พ.ศ. 2566 ยังคงรั้งอันดับหนึ่งบริษัทที่คนอยากทำงานด้วยมากที่สุด จากผลการสำรวจของ Universum Talent Research ประจำปี 2566⁶



SCG

หากจะมองบริษัทในประเทศไทยเรา องค์กรใหญ่อย่าง SCG ที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน ซึ่งมองพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กรและเป็นการนำพาองค์กรก้าวไปข้างหน้า SCG จึงได้เน้นปลูกฝังคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของพนักงาน คือ OPEN & CHALLENGE โดยคำว่า “Open” ในที่นี้ คือ

การเปิดใจ ตั้งใจรับฟัง ให้เกียรติ ใฝ่รู้ ร่วมมือ และสร้างเครือข่ายการทำงาน กล้ายอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง และคำว่า “Challenge” ได้สื่อถึงการไม่ยึดติดกับความสำเร็จ กล้าคิดนอกกรอบท้าทายตนเอง เพื่อสิ่งที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ กล้าถาม กล้าแสดงความคิดเห็น บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง นอกจากนี้ SCG ยังได้ประกาศอย่างชัดเจนว่าทำไมถึงควรจะมาทำงานกับ SCG ซึ่งประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก⁷ คือ

1. SCG People พนักงานคือสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร และเป็นกำลังหลักในการนำพาองค์กรก้าวไปข้างหน้า
2. Scholarship ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร SCG จึงจัดให้มีทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก
3. Benefit เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของพนักงานอย่างทั่วถึง
4. Learning & Development SCG ได้พัฒนาวิธีเสริมศักยภาพพนักงานในรูปแบบที่ทันสมัยและหลากหลายโปรแกรมเพื่อให้เหมาะกับพนักงาน SCG ที่สุด
5. SCG Lifestyle ความสุขในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ SCG จัดให้มีมุมนั่งทำงานในแบบ Collaborative Area รวมทั้งคาเฟ่ที่นั่งพักผ่อน คุยงาน ในบรรยากาศสบาย ๆ ซึ่งจะเห็นได้จากข้อมูลจากแบบสำรวจ Top 50 Employers in Thailand 2022 ที่จัดทำโดย WorkVenture SCG ได้ขยับจากอันดับ 14 ขึ้นมาอยู่อันดับ 6 อย่างไม่น่าแปลกใจ⁸

⁵ “Top 12 Company Employee Value Proposition Examples” (Seenit, สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2566), <https://www.seenit.io/blog/the-best-employee-value-proposition-examples/>

⁶ “เปิด 5 อันดับบริษัทที่คนรุ่นใหม่อยากทำงานด้วยมากที่สุด ปี 2566” (ประชาชาติธุรกิจ ออนไลน์, สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2566), <https://www.prachachat.net/csr-hr/news-1287098>

⁷ “Why SCG?” (SCG, สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2566), <https://career.scg.com/>

⁸ “5 องค์กรนำทำงานด้วย 2022-23: SCG บริษัทเก่าแก่กับการปรับตัว และแนวคิด ‘คนสำคัญที่สุด’” (The People, สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2566), <https://www.thepeople.co/read/business/51078>



กสิกรไทย

กสิกรไทยเป็นบริษัทหนึ่งที่ได้มีการมุ่งเน้นเกี่ยวกับ EVP โดยเริ่มจากการทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพเห็นว่าที่กสิกรไทยมีโอกาสน่าสนใจ ๆ มากมายทั้งในระดับประเทศและภูมิภาค ที่จะได้แสดงฝีมือ ได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาศักยภาพของตัวเองให้เก่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นการสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีให้โอกาสได้ทำงานกับหัวหน้าและทีมงานที่ดี มีความสามารถและความเชี่ยวชาญที่หลากหลายด้วยเหตุนี้เองธนาคารกสิกรไทยและกสิกร บิซิเนส เทคโนโลยี กรุ๊ป (KBTG) ได้รับรางวัลมากมายที่เป็นเครื่องยืนยันจาก HR Excellence Awards 2022 Thailand จัดโดย Human Resources Online ประเทศสิงคโปร์⁹ ได้แก่

- Overall HREA Winner ที่มอบให้แก่องค์กรที่มีผลงานโดดเด่นที่สุดในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล
- Excellence in Workforce Flexibility ในการส่งเสริมให้พนักงานได้รับความยืดหยุ่นในการทำงานภายใต้การทำงานแบบ Hybrid (Hybrid Working Mode) ผ่านโครงการ Work That FITS

- Excellence in Work-Life Harmony ซึ่งสนับสนุนให้พนักงานมีสมดุลชีวิตและการทำงาน ภายใต้มิติการดูแล Well-being สุขภาพกาย สุขภาพใจ และการเงิน รวมถึงผลักดันให้เกิด Effective Meeting เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสร้างสมดุลงานและชีวิตได้ดีขึ้น

- Employer of the Year ในการผลักดันให้ธนาคารเป็น best place to work, learn and lead

- Excellence in Employer Branding 2 ปีซ้อน รางวัลสำหรับองค์กรที่สร้างสรรคภาพลักษณ์ที่โดดเด่นให้เป็นที่รู้จักในมุมกว้างเพื่อดึงดูดและ Top Talent

- Excellence in Workforce Mobility รางวัลสำหรับองค์กรที่จัดเตรียมแนวทางแก้ไขเพื่อรองรับชีวิตการทำงานแบบ Work From Anywhere แบบครบวงจร

- Excellence in Employee Engagement รางวัลสำหรับองค์กรที่นำเสียงของพนักงานมารังสรรค์เป็นโปรแกรม Engagement ยอดเยี่ยม เพราะ Culture ของเรคือการให้ความสำคัญกับคน



Employee Value Proposition กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

⁹ “กสิกรไทยคว้ารางวัล HR Asia Best Companies to Work for in Asia 2022” (ธนาคารกสิกรไทย, สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2566), <https://www.kasikornbank.com/th/news/pages/kbank-hr-asia-best-companies-to-work-for-in-asia-2022.aspx>

หากหันมามองในผลงานรัฐสภาของเรา ทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ต่างก็ให้ความสำคัญกับบุคลากร ของสำนักงาน ซึ่งจะเห็นได้จากยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่มุ่งการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลัก คุณธรรม หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม และพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการให้ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์กับบุคลากรไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน พิเศษ โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่สามารถเลื่อนระดับได้ถึงระดับเชี่ยวชาญด้วยตนเอง ทุกตำแหน่ง รวมถึงการให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งหลักสูตรภายใน หลักสูตรภายนอก และการให้ทุน เพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก

นอกจากนี้ หากเรามีความมุ่งมั่นที่จะสร้าง ความผูกพันและรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าไว้กับองค์กร ทุกหน่วยงาน และเพื่อน ๆ คงต้องช่วยกันโฆษณา ประชาสัมพันธ์ EVP ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ บุคลากร และบุคคลภายนอกได้รับรู้ และรับทราบ ทั้งนี้ หากเพื่อน ๆ อยากที่จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม เกี่ยวกับ EVP ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สามารถ อ่านต่อในบทความนิตยสารต่อไปได้ และก่อนที่ จะจากกันหากเห็นแล้วว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง และน่าทำงาน ก็ อยากจะขอฝากเพื่อน ๆ ให้ช่วยกันประชาสัมพันธ์ โดยสามารถติดตามข่าวสารการเปิดรับสมัครบุคลากร ของทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพียงแค่ Scan QR code ด้านล่างนี้ได้เลย

HRJ



[https://web.parliament.go.th/view/
รับสมัครงาน/TH-TH](https://web.parliament.go.th/view/รับสมัครงาน/TH-TH)



<https://www.senate.go.thview/1>
รับสมัครบุคลากร/TH-TH



นายชวยศ จุยประเสริฐ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

EVP : กลยุทธ์การสร้างคุณค่าบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



สืบเนื่องจากคอลัมน์ข้อคิดข้อแนะ เราก็ได้รับทราบถึงความหมายของคำว่า Employee Value Proposition หรือ EVP รวมถึงกระบวนการที่จะค้นหาและสร้าง EVP ให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับ EVP นั้น ได้เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการองค์กรในยุค Post COVID ที่ทุกองค์กรต้องรับมือกับสถานการณ์ความเปราะบาง สับสน และสามารถผันผวนได้ตลอดเวลา ในขณะเดียวกันองค์กรต้องแสวงหาหนทางเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่นด้วยการเพิ่มผลผลิตหรือการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่อยอดขึ้น ในเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นกัน การจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพเทียบเท่าหรือเหนือกว่าคู่แข่งได้นั้น ปัจจัย (Factor) สำคัญคงหนีไม่พ้น “คน” ที่มีคุณภาพซึ่งองค์กรสามารถสร้างและพัฒนาคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี” อันถือได้ว่าเป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) และอีกทางหนึ่งคือการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ (Talent) เพื่อนำเอาศักยภาพเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และการที่จะได้มาซึ่งคนเก่ง คนดีดังกล่าวนอกจากการสร้างคนด้วยการพัฒนาและสั่งสมประสบการณ์จากบุคลากรที่มีอยู่แล้ว การแย่งชิงตัวบุคลากรที่มีความสามารถย่อมเป็นสถานการณ์ที่ทุกองค์กรต้องเผชิญ หรือที่เรียกว่าภาวะ War of Talent¹

¹ <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/07/08/the-war-for-talent-in-the-new-normal/?sh=8846248689e9/>
The War For Talent In The ‘New Normal. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2566

Compensation

- Salary
- Pay Raise
- Bonuses
- Fairness



Benefits

- Time off
- Healthcare
- Remote Work



Career

- Promotion
- Education
- Training
- Coaching



1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

โดยทั่วไปบุคลากรส่วนใหญ่ ซึ่งอาจรวมถึงบุคลากรที่เป็น Talent จะให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก และอาจรวมถึงการมีสิ่งอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น โบนัส การเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น โดยค่าตอบแทนดังกล่าวจะต้องอยู่บนระบบการประเมินผลการทำงานที่มีมาตรฐาน เพียงตรง และเป็นธรรม

2 สิทธิประโยชน์อื่น ๆ

สิทธิประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าตอบแทน ที่องค์กรจะมอบให้บุคลากรอย่างมีระบบและเป็นมาตรฐานแล้ว สิทธิประโยชน์อื่นที่องค์กรควรจะมีให้แก่บุคลากร อาทิ วันหยุด (วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันลาพักร้อน/ลาป่วย) ประกันอุบัติเหตุและประกันสุขภาพ สวัสดิการทันตกรรม ค่าเล่าเรียน รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นใดหากเกิดเหตุพหุผลภาพ โดยจากการสำรวจของเว็บไซต์ www.talentft.com พบว่ากลุ่มตัวอย่างกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ความสำคัญกับสิทธิประโยชน์ขององค์กรที่กำหนดให้แก่พนักงาน

3 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แม้องค์กรจะมีค่าตอบแทน และมีสิทธิและสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงใด การทำงานย่อมคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเป็นสำคัญ โดยสายอาชีพแต่ละสายในองค์กรต้องมีความมั่นคง และครอบคลุมถึงการสามารถปรับเปลี่ยนสายงานหรือการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อพัฒนาตนเอง รวมทั้งมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การได้รับคำปรึกษาอย่างมืออาชีพ และการได้รับการประเมินผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Culture

- Mission
- Values
- Atmosphere
- Teamwork



4 ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

องค์ประกอบนี้นับได้ว่าสำคัญยิ่งต่อชีวิตการทำงาน อันจะเป็นจุดดีที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจที่จะเลือกทำงานกับองค์กรหรือตัดสินใจไม่ลาออก ซึ่งนั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ดีควรเป็นการสร้างเสริมพลังบวกในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงานด้วยการสร้างความเชื่อใจระหว่างกัน หรือการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและสามารถสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีมได้ ประกอบกับการที่องค์กรควรมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจงานและเป้าหมาย รวมถึงองค์กรควรจัดให้มีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงานและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้แก่บุคลากรอีกด้วย

ค้นหา และสร้างสรรค EVP ของแต่ละองค์กร

ปัจจัยหลักของ EVP ข้างต้นเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานจากแนวคิดเท่านั้น แต่หาว่าการที่องค์กรจะหา EVP ที่แท้จริงของตนเองได้นั้น ย่อมต้องดำเนินการสำรวจ (Survey)³ ทั้งบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงบุคลากรที่เป็น Talent และอาจทำการสอบถามไปยังบุคคลภายนอกต่อความคาดหวังที่มีต่อองค์กรเรา ซึ่งการสำรวจดังกล่าวควรใช้ข้อคำถามที่มีความชัดเจนต่อการได้มาซึ่ง EVP อาทิ เพราะเหตุใดถึงต้องการเข้ามาทำงานกับบริษัท/หน่วยงานนี้ อะไรคือสิ่งจูงใจที่ยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้ และอะไรที่อยากให้องค์กรปรับปรุง หรือมีความคาดหวังหรือต้องการปัจจัยสนับสนุนสิ่งใดที่จะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นต้น โดยหลังจากที่ได้ชุดข้อมูลมาแล้วจึงทำการประเมินหาปัจจัยที่สอดคล้อง

กับบริบทขององค์กรตนและนำมากำหนดให้เป็น EVP อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งโดยปกติแล้ว EVP ที่เหมาะสมจะเกิดขึ้นจากขอบเขต 2 อย่างระหว่าง จุดแข็ง - จุดดีขององค์กรที่จะเสนอต่อบุคลากรภายในที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือเสนอต่อบุคลากรที่เป็น Talent ให้ยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป หรือให้ตัดสินใจที่จะเลือกเข้ามาทำงานกับปัจจัยของบุคลากรภายใน และกลุ่ม Talent ที่มีความต้องการหรือมีความคาดหวังต่อองค์กรนั้น ๆ ว่า จะมอบในสิ่งใดให้เขาเมื่อเข้ามาทำงานด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่จะหา และกำหนดว่าอะไรคือ EVP ขององค์กร/หน่วยงานนั้น ๆ ทำได้โดยการสำรวจถึงความต้องการภายในจาก “คน” เพื่อให้สะท้อนถึงข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างแท้จริง

³ <https://www.thomas.co.resources/type/hr-blog/how-create-great-employee-value-proposition>. How to Create a Great Employee Value Proposition (EVP). สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2566

● EVP ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

และเมื่อพิจารณาถึงการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้าง EVP ให้เกิดขึ้นแล้ว จะปรากฏประเด็นดังกล่าวในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข โดยประเด็นยุทธศาสตร์นั้นได้กำหนดกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยหนึ่งในกิจกรรมคือการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภายในมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการ และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) ตามผลการสำรวจที่จะแสดงให้เห็น

Survey

โดยการสำรวจนี้เป็นการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญถึงความผูกพันต่อองค์กร และความต้องการของบุคลากรภายใน ซึ่งผลการสำรวจดังกล่าวมีความหลากหลาย และมีความสอดคล้องกับปัจจัยหลักทั้ง 4 ของแนวความคิด EVP กล่าวคือ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่พึงพอใจด้านการเงินอยู่ในระดับสูง รวมถึงมีความพึงพอใจกับรายได้ประจำที่ได้อยู่ในระดับความสุขมากนั้น ย่อมสะท้อนให้เห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน (Compensation) แก่บุคลากรภายในที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ (Benefit) บุคลากรภายในต้องการเกี่ยวกับการ

ดูแลสวัสดิภาพและสวัสดิการ อาทิ การจัดโครงการเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพจิตในที่ทำงาน รวมถึงรูปแบบการทำงานแบบ Hybrid ซึ่งสามารถจะปรับรูปแบบการทำงานได้ในบางสายงาน และบางตำแหน่งได้ โดยอยู่ระหว่างการศึกษา วิเคราะห์และพัฒนาให้เกิดขึ้นในอนาคตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career) นั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการกำหนดตำแหน่งระดับควบตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ถึงระดับเชี่ยวชาญ ในประเภทวิชาการ และระดับควบตั้งแต่ระดับปฏิบัติงาน ถึงระดับอาวุโส ในประเภททั่วไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดเด่นที่ข้าราชการรัฐสภาสามัญจะมีความก้าวหน้าตามสายงานที่ตนดำรงตำแหน่งอย่างชัดเจนและเป็นระบบ และมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมการทำงานให้มีความสุข ผู้บังคับบัญชาต้องมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ภายใต้หลักสุจริต ยุติธรรมและความเสมอภาค มีจิตใจดี และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับของข้าราชการจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติเกิดคุณภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และปัจจัยสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร (Culture) บุคลากรภายในส่วนใหญ่มีความต้องการที่สอดคล้องที่ทำงานต่าง ๆ มีความเหมาะสม สงบ ควรมีมุมพักผ่อนหย่อนใจให้กับบุคลากร เปิดเพลงเสียงตามสายให้ได้ยินเบา ๆ ภายในสำนัก รวมถึงบรรยากาศที่ดีในการทำงานย่อมเป็นที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และความต้องการเกี่ยวกับสถานที่ออกกำลังกาย เป็นต้น

สิ่งต่อไปที่ควรดำเนินการ หลังจากที่ได้ค้นหา EVP ที่เป็นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างแท้จริงได้แล้ว ก็คือ การผลักดันให้ EVP ที่ได้มาจากความคิดเห็น

⁴ การเปรียบเทียบระดับความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขของบุคลากร (ระหว่างปี 2564 – 2565) . สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.)



ของบุคลากรภายในเป็นแนวทางปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์ที่สามารถใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป อย่างไรก็ตาม การที่จะสื่อสาร EVP ไปยังบุคลากรทั้งที่เป็น Talent และผู้ที่สนใจภายนอกองค์กรให้รับรู้และเข้าใจ ย่อมเป็น โจทย์ที่ทางรัฐสภาจะต้องดำเนินการในฐานะที่เป็น Employer Value Proposition⁵ หรือคุณค่าที่นายจ้าง เสนอให้หากคุณเข้ามาทำงานกับองค์กรของเรา ซึ่งล่าสุด ทางคณะกรรมการพิจารณาศึกษาแนวทางการ สรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ริเริ่ม และอยู่ระหว่างการจัดทำ Content ภายใต้อาณัติ ภาพลักษณ์และการประชาสัมพันธ์องค์กร ด้วยการ จัดทำ Road Show เพื่อประชาสัมพันธ์ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเกี่ยวกับรายละเอียดของข้าราชการ รัฐสภาสามัญ สิทธิประโยชน์ และจุดแข็งอื่น ๆ ให้กับบุคคลภายนอกผู้ที่สนใจ โดยมีกำหนดการ จัดแสดงระหว่างวันที่ 21 - 22 ตุลาคม 2566 ณ รอยัลพารากอนฮอลล์ ศูนย์การค้าสยามพารากอน ซึ่งจะเป็นปัจจัยและโอกาสอันดีที่จะสื่อสาร EVP เพื่อดึงดูดคนเก่ง คนดี ให้เข้ามาปฏิบัติงานและพัฒนา รัฐสภาให้มีความแข็งแกร่งและผลักดันไปสู่องค์กรที่มี ความ SMART ต่อไป

ท้ายที่สุดนี้ หลักการ Employee Value Proposition (EVP) ข้างต้น และองค์ประกอบ 4 ปัจจัยที่ ผู้เขียนได้หยิบยกมานี้ ก็เป็นแต่เพียงหลักการและปัจจัยพื้นฐานที่บุคลากรส่วนใหญ่น่าจะให้ความสำคัญ ในทุกองค์กร หากแต่บริบท ภารกิจ และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันไป ดังนั้น สิ่งหนึ่ง ที่องค์กรควรให้ความสนใจกับบุคลากรภายในก็คือ การสำรวจถึงความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการของ บุคลากรภายในองค์กรว่าเขาเหล่านั้นให้ความสำคัญกับสิ่งใด หรือต้องการให้องค์กรจัดสิ่งใดให้เขา และนำ ชุดข้อมูลนั้นมาประมวลเพื่อให้ได้มาซึ่ง EVP ของบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์กรตนมากที่สุด และพัฒนาไปสู่ การนำไปปฏิบัติ อันจะก่อให้เกิดทั้งความผูกพัน ความรัก และความภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของเขา ถ้าหากจะเปรียบให้เห็นภาพ EVP ก็คงเหมือนชีวิตรักของคู่รัก ที่ควรจะถามไถ่ถึงความชอบ ความต้องการ รวมทั้งความคาดหวังซึ่งกันและกัน และทำในสิ่งเหล่านั้นให้กับอีกฝ่ายอย่างเต็มที่ เพื่อเติมเต็มความรัก ความผูกพันให้อยู่ตราบนานเท่านาน

⁵ <http://www.workventure.com/> "All about EVP". สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2566



ถามมา-ตอบไป



ว่าที่ร้อยตรี พัทธนพล สีฟอง
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บำนาญตกทอด และเงินช่วยเหลือข้าราชการ

สวัสดีครับเพื่อนพี่น้องชาวข้าราชการรัฐสภาทุกท่าน เวลาช่วงผ่านไปเร็วจริง ๆ อีกไม่เดือนนี้ก็จะเข้าสู่ช่วงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งเป็นสัญญาณที่พวกเราต่างรู้กันดีว่ารุ่นพี่ของเราหลาย ๆ ท่านที่มีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ จะได้เวลาพักผ่อนหลังเกษียณอายุราชการกลับไปใช้ชีวิตกับครอบครัว หลังจากที่ได้ทำงานรับใช้ชาติบ้านเมืองมาเป็นเวลายาวนาน ในฐานะรุ่นน้องข้าราชการก็ต้องขอแสดงความชื่นชมและยินดีกับพี่ ๆ ทุกท่านด้วยนะครับ

เอาล่ะครับ กลับมาสู่เนื้อหาของเราในเล่มนี้ตามหัวข้อ เนื่องจากมีเพื่อน ๆ น้อง ๆ หลายท่านที่จะเกษียณในปี นี้ เข้ามาสอบถามเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการบางประการ อย่างเช่นบำนาญตกทอดและเงินช่วยเหลือข้าราชการถึงแก่ความตาย ว่ามันคืออะไร จะได้รับเท่าไร แล้วใครมีสิทธิได้รับบ้าง ซึ่งหลายท่านคงจำได้ว่าตอนเราบรรจุเข้ารับราชการใหม่ เจ้าหน้าที่จะให้เรารอกแบบหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินบำนาญตกทอดและแบบหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือพิเศษกรณีข้าราชการถึงแก่ความตาย เพื่อเก็บไว้ในแฟ้มประวัติของเราซึ่งจะถูกเอามาใช้ก็ต่อเมื่อเราจากไปนะครับ ดังนั้น เรามาทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทั้งสองกันเลยครับ



Q: บำเหน็จตกทอดและเงินช่วยเหลือกรณีข้าราชการถึงแก่ความตาย คืออะไร ?

A: **บำเหน็จตกทอด** คือ เงินที่ทางราชการจ่ายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ทายาทของข้าราชการหรือผู้รับบำนาญที่ถึงแก่ความตาย ซึ่งจ่ายเป็นเงินครั้งเดียว

เงินช่วยเหลือกรณีข้าราชการถึงแก่ความตาย คือ เงินที่ทางราชการจ่ายให้แก่บุคคลข้าราชการ ลูกจ้าง หรือผู้รับบำนาญที่ได้แสดงเจตนาไว้ หรือทายาทเมื่อข้าราชการ ลูกจ้าง หรือผู้รับบำนาญได้ถึงแก่ความตาย และความตายนั้นมิได้เกิดจากการประพฤติกู้ช้อย่างร้ายแรง

Q: บำเหน็จตกทอดและเงินช่วยเหลือกรณีข้าราชการถึงแก่ความตาย ได้เท่าไร ?

A: **บำเหน็จตกทอด** แบ่งได้เป็น 2 กรณี ดังนี้ครับ

(1) กรณีข้าราชการเสียชีวิตระหว่างรับราชการ จะได้รับเงินบำเหน็จตกทอดเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยเวลาราชการ (ปี)

ยกตัวอย่าง นาย ก. ข้าราชการประจำเสียชีวิต ได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้าย 30,000 บาท มีอายุราชการ 20 ปี จะได้รับเงินบำเหน็จตกทอด = $30,000 \times 20 = 600,000$ บาท

(2) กรณีผู้รับบำนาญเสียชีวิต จะได้รับเงินบำเหน็จตกทอดเท่ากับบำนาญรายเดือนคูณด้วย 30 ลบด้วยบำเหน็จดำรงชีพที่ได้รับไปแล้ว

ยกตัวอย่าง นาย ข. ผู้รับบำนาญเสียชีวิต ได้รับเงินบำนาญรายเดือนเดือนละ 30,000 บาท ได้รับบำเหน็จดำรงชีพไปแล้ว 200,000 บาท จะได้รับเงินบำเหน็จตกทอด = $(30,000 \times 30) - 200,000 = 700,000$ บาท

บำเหน็จดำรงชีพ คือ เงินที่จ่ายให้แก่ผู้รับบำนาญเพื่อช่วยเหลือในการดำรงชีพ โดยจ่ายให้ไม่เกิน 15 เท่าของบำนาญรายเดือน แต่ไม่เกิน 500,000 บาท โดยแบ่งการจ่ายออกเป็น 3 ช่วงอายุ ดังนี้

1. อายุต่ำกว่า 65 ปี ได้ไม่เกิน 200,000 บาท
2. อายุ 65 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 70 ปี ได้ไม่เกิน 400,000 บาท แต่ถ้ารับสิทธิตามข้อ 1 ไปแล้ว ให้ได้รับส่วนที่เหลือซึ่งรวมแล้วไม่เกิน 400,000 บาท
3. อายุ 70 ปีขึ้นไป ได้ไม่เกิน 500,000 บาท แต่ถ้ารับตามข้อ 1 หรือข้อ 2 ไปแล้ว ให้ได้รับส่วนที่เหลือซึ่งรวมแล้วไม่เกิน 500,000 บาท

เงินช่วยเหลือกรณีข้าราชการถึงแก่ความตาย แบ่งเป็น 2 กรณีเช่นกันครับ ดังนี้

(1) กรณีข้าราชการเสียชีวิตระหว่างรับราชการ จะได้รับเงินช่วยเหลือกรณีข้าราชการถึงแก่ความตายเท่ากับ 3 เท่าของเงินเดือน

ยกตัวอย่าง นายเอ ข้าราชการเสียชีวิตระหว่างรับราชการ ได้รับเงินเดือนเดือนละ 40,000 บาท จะได้รับเงินช่วยเหลือกรณีข้าราชการถึงแก่ความตาย = $40,000 \times 3 = 120,000$ บาท

(2) กรณีผู้รับบำนาญเสียชีวิต จะได้รับเงินช่วยเหลือกรณีข้าราชการถึงแก่ความตายเท่ากับ 3 เท่าของบำนาญรายเดือน

ยกตัวอย่าง นายบี ผู้รับบำนาญเสียชีวิต ได้รับเงินบำนาญรายเดือนเดือนละ 30,000 บาท จะได้รับเงินช่วยเหลือกรณีข้าราชการถึงแก่ความตาย = $30,000 \times 3 = 90,000$ บาท

Q: บำเหน็จตกทอดและเงินช่วยเหลือกรณีข้าราชการถึงแก่ความตาย ใครมีสิทธิได้ ?

A: อย่างที่เกริ่นในตอนต้นแล้วว่าตอนเราบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ๆ เจ้าหน้าที่จะให้เรากرอกแบบ

หนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินบำเหน็จตกทอด และแบบหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือ พิธีข้าราชการถึงแก่ความตาย แต่ไม่ใช่ว่าคนที่เราระบุไว้ในแบบหนังสือจะเป็นคนได้รับทั้งหมดเลยนะครับ มันมีเงื่อนไขบางประการอยู่ ก็เลยต้องขออธิบายให้พวกเราเข้าใจอย่างถูกต้องดังนี้ครับ

บำเหน็จตกทอด ผู้ที่จะได้รับเป็นอันดับแรก ก็คือ ทายาทตามกฎหมาย ได้แก่ บุตร สามีหรือภรรยา บิดามารดา โดยกำหนดสัดส่วนดังนี้

(1) บุตร ให้ได้รับ 2 ส่วน ถ้าผู้ตายมีบุตรตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ให้ได้รับ 3 ส่วน

(2) สามี หรือภรรยา ให้ได้รับ 1 ส่วน

(3) บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดา ที่มีชีวิตอยู่ ได้รับ 1 ส่วน

กรณีไม่มีทายาทตามข้อ (1) - (3) ให้จ่ายให้แก่บุคคลซึ่งข้าราชการหรือผู้รับบำนาญได้แสดงเจตนาไว้ตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด และไต่ยื่นต่อส่วนราชการเจ้าสังกัดก่อนถึงแก่ความตาย ในกรณีบุคคลที่ถูกระบุไว้ตามแบบได้ตายไปก่อน ให้สิทธิในบำเหน็จตกทอดเป็นอันยุติลง

พูดง่าย ๆ ก็คือ **ทายาทตามกฎหมายของเราจะมีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดก่อนครับ โดยจะได้รับตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด หากไม่มีทายาทตามกฎหมายแล้ว บำเหน็จตกทอดถึงจะตกไปสู่บุคคลที่เราระบุไว้ในแบบนั้นเองครับ**

เงินช่วยเหลือพิธีข้าราชการถึงแก่ความตาย ผู้ที่จะได้รับเป็นอันดับแรก คือ บุคคลซึ่งข้าราชการหรือผู้รับบำนาญได้แสดงเจตนาโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อส่วนราชการเจ้าสังกัดตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด

กรณีที่ข้าราชการหรือผู้รับบำนาญไม่ได้แสดงเจตนาไว้ หรือกรณีบุคคลที่ถูกระบุไว้ตามแบบได้ตายไปก่อน ให้จ่ายเงินแก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้

(1) คู่สมรส

(2) บุตร

(3) บิดามารดา

โดยให้จ่ายแก่บุคคลตามลำดับแรกก่อน เมื่อจ่ายแล้วบุคคลลำดับถัดไปไม่มีสิทธิได้รับ เช่น เมื่อจ่าย

เงินให้แก่คู่สมรสแล้ว บุตรและบิดามารดาก็จะไม่มีสิทธิได้รับอีกครับ

สรุปแบบง่าย ๆ ก็คือ **เงินช่วยเหลือพิธีข้าราชการถึงแก่ความตายนี้ บุคคลที่เราระบุในแบบจะเป็นผู้ได้รับเงินก่อนครับ** ถ้าหากเราไม่ระบุใครไว้ หรือบุคคลที่เราระบุไว้ตายก่อน ทายาทตามกฎหมายของเราถึงจะเป็นผู้ได้รับเงินครับ

เล่ามาถึงตอนสุดท้ายแล้ว เพื่อนพี่น้องข้าราชการรัฐสภาก็จะเห็นแล้วใช่ไหมครับว่าบำเหน็จตกทอดและเงินช่วยเหลือพิธีข้าราชการถึงแก่ความตาย เป็นสิทธิประโยชน์ที่เราไม่ได้เป็นคนใช้เอง แต่จะเป็นประโยชน์ต่อคนที่อยู่เบื้องหลังไม่ให้ลำบากเมื่อเราจากไป อันเป็นผลตอบแทนจากการที่เราปฏิบัติราชการทำงานเพื่อประชาชนและบ้านเมืองมาเป็นอย่างดีครับ หวังว่าคอลัมน์ถามมา - ตอบไป ในวารสาร HRJ ฉบับนี้จะเป็นคลายข้อข้องใจเกี่ยวกับบำเหน็จตกทอดและเงินช่วยเหลือพิธีข้าราชการถึงแก่ความตายให้แก่ทุกท่าน และหากมีโอกาสดังกล่าวไปถ่ายทอดและแนะนำพิธีข้าราชการบำนาญที่ท่านรู้จักได้ เพื่อให้พิธีข้าราชการบำนาญได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และเป็นการแสดงมุทิตาจิตเอื้อเพื่อมิตรแท้ที่ ๆ ของเราทุกคนครับ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเพื่อนพี่น้องข้าราชการบางท่านอาจจะเขียนแบบหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินบำเหน็จตกทอดและแบบหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับเงินช่วยเหลือพิธีข้าราชการถึงแก่ความตายไว้เป็นเวลานานแล้ว อาจจะจำไม่ได้ว่าระบุไว้ให้ใคร หรืออยากเปลี่ยนให้คนอื่นแล้ว ทุกท่านก็สามารถไปติดต่อขอดูแบบหนังสือที่แสดงเจตนาไว้และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่กลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โทร. 0 2224 5900 ต่อ 5221-5222 และกลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โทร. 0 2831 9363-4 สำหรับกรณีข้าราชการบำนาญสามารถติดต่อได้ที่กลุ่มงานสวัสดิการ สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โทร. 0 2224 5900 ต่อ 5351 และกลุ่มงานสวัสดิการ สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โทร 0 2831 9257-8

HRJ



ประมวลภาพ HR
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



วันศุกร์ที่ 21 กรกฎาคม 2566 นายณัฐกฤตย์ วงศ์เจริญ ที่ปรึกษาด้านระบบงาน
นิติบัญญัติ เป็นเจ้าภาพและเป็นประธานรับฟังเทศน์มหาชาติเวสสันดรชาดกเนื่องในสัปดาห์เผยแพร่
พระพุทธศาสนาวันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา ประจำปี 2566 ถิ่นที่ที่ 11 “ถิ่นทมิฬราช”
ณ พระอุโบสถวัดมหาราตุยวราชรังสฤษฎิ์ (ท่าพระจันทร์) กรุงเทพฯ



วันศุกร์ที่ 21 กรกฎาคม 2566 สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดโครงการสานพลังมุ่งสู่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร STRONG : องค์การพอเพียงต้านทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมโครงการจากนั้น เป็นการอภิปรายเรื่อง “ถอดบทเรียนจาก STRONG องค์การพอเพียงต้านทุจริตสู่ STRONGER Together” โดยมี รศ.ดร. มานี ไซยธีรานุวัณศิริ ที่ปรึกษาประธานกรรมการ ป.ป.ช. นายทนงศักดิ์ ม่วงมณี ประธานโค้ชชมรม STRONG เทศบาลเมืองหัวหิน องค์การพอเพียงต้านทุจริต นายเศรษฐพงษ์ ศรีเลิศ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและรองประธานชมรม STRONG สฟ. องค์การพอเพียงต้านทุจริตสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และนายณัฐปกรณ์ ประเสริฐสุข เจ้าพนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตชำนาญการ สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นวิทยากร ณ โรงแรมแกรนด์ริชมอนด์ สโตร์ส คอนเวนชัน โฮเทล จ.นนทบุรี



วันจันทร์ที่ 24 กรกฎาคม 2566 นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีถวายสัตย์ ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน ประจำปี 2566 เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว วันที่ 28 กรกฎาคม พุทธศักราช 2566 โดยมี ผู้บริหาร ข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมพิธี ณ ห้องประชุม 604 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา



วันจันทร์ที่ 24 กรกฎาคม 2566 นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรมยืดเส้น ยืดสาย

ขยับร่างกายห่างไกลออฟฟิศซินโดรม โดยมี นายชิงชัย รุ่งละโว่ ผู้จัดการโครงการสื่อสารนโยบายสาธารณะเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ ภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวรายงาน

เวลา 14.00 น. เป็นการบรรยายในหัวข้อ “พฤติกรรมการใช้ชีวิต เลี่ยงออฟฟิศซินโดรม” โดยได้รับเกียรติจาก นายเตชิต เลิศอนควัฒนา นักวิทยาศาสตร์การกีฬาและวิทยาการจากเครือข่ายคนไทยไร้พุง เป็นวิทยากรบรรยาย ต่อมาเป็นกิจกรรมออกกำลังกายแบบคาร์ดิโอ เวทเทรนนิ่ง และออกกำลังกายแบบยืดเหยียดร่างกายแก้ไขอาการออฟฟิศซินโดรม ณ ห้องประชุม 602 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา



วันพฤหัสบดีที่ 27 กรกฎาคม 2566
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจัดกิจกรรม
ถวายภัตตาหารเช้าแด่พระสงฆ์ และทำบุญ
ตักบาตร จำนวน 72 รูป เพื่อถวายเป็นพระราชกุศล
แด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาส
วันเฉลิมพระชนมพรรษา 28 กรกฎาคม 2566 โดย
มีผู้บริหาร และบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎรเข้าร่วมกิจกรรม ณ บริเวณทางเดิน
ริมแม่น้ำเจ้าพระยา (ตั้งแต่สะพานปลาอานนท์ -
วงเวียนทางออกหน้าวัดแก้วฟ้าจุฬามณี)





วันอังคารที่ 22 สิงหาคม 2566 นายปดิพัทธ์ สันติภาดา รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง เป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนาโครงการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการถอดบทเรียน จัดแสดงนิทรรศการ ผลงานนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 18 เรื่อง ประกอบด้วย นวัตกรรมเชิงนโยบาย 1 เรื่อง นวัตกรรมบริการ 9 เรื่อง และนวัตกรรมการบริหารหรือองค์การ 8 เรื่อง พร้อมการเสวนาถอดบทเรียน หัวข้อ “การพัฒนานวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสู่การเป็น Smart Parliament” โดยมีผู้บริหาร และบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเข้าร่วมกิจกรรม และเยี่ยมชมนิทรรศการ ณ ห้องประชุมสัมมนา B1-2 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา



วันศุกร์ที่ 1 กันยายน 2566 สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดกิจกรรมซักซ้อมแผนปฏิบัติการด้านการแพทย์ โดยมีผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการประชุมสภาเข้าร่วมซักซ้อมแผนปฏิบัติการด้านการแพทย์ฉุกเฉินและการลำเลียงผู้ป่วยวิกฤตฉุกเฉินส่งโรงพยาบาล เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการพยาบาลผู้ป่วยเบื้องต้น และปฏิบัติการทางการแพทย์ฉุกเฉิน ณ จุดเกิดเหตุในวันที่มีการประชุมสภาผู้แทนราษฎร อาทิ ห้องประชุมสภาผู้แทนราษฎร และห้องพยาบาล ชั้น 2 อาคารรัฐสภา และอาคารจอดรถ ชั้น B1 รวมทั้งบริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยา





วันศุกร์ที่ 1 กันยายน 2566 สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดโครงการการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กิจกรรมการสัมมนาการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมกับตัวแทนผู้เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในหัวข้อ “ฝากไว้ก่อนจาก” ซึ่งเป็นการอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้กับตัวแทนผู้เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นางมาลินี คงรื่น ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ และนายไชยยศ สันต์สังวร นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร โดยมีผู้บริหารและบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ณ ห้องประชุม 606 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา





วันศุกร์ที่ 8 กันยายน 2566
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
จัดพิธีแสดงมุทิตาจิตให้แก่ข้าราชการ
รัฐสภาสามัญ และลูกจ้างประจำของ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ผู้ครบเกษียณอายุราชการ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยได้รับเกียรติ
จาก นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา ประธาน
สภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธี
แสดงมุทิตาจิต และมอบของที่ระลึกให้แก่
ผู้เกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ นายปดิพัทธ์
สันติภาดา รองประธานสภาผู้แทนราษฎร
คนที่หนึ่ง ผู้บริหาร และบุคลากรของ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ร่วมพิธี ณ บริเวณโถงบันไดยักษ์ ริมฟ้ง
แม่น้ำเจ้าพระยา (ลานปลาอานนท์) ชั้น 1
อาคารรัฐสภา





วันอังคารที่ 11 กรกฎาคม 2566 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยนางสาวนภาภรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา ได้เข้ารับมอบรางวัลหน่วยงานที่พัฒนาเว็บไซต์ผ่านเกณฑ์การประกวดเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ตามมาตรฐาน Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) จากนายภูษพงศ์ โนนโรสง เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประกวดอันดับที่ 5 จากหน่วยงานที่ได้ระดับดีเด่นจำนวนทั้งสิ้น 7 หน่วยงาน จากนั้น ได้มีการจัดเสวนาการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Accessibility) โดยนายภูษพงศ์ โนนโรสง เลขาธิการคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และผู้ทรงคุณวุฒิร่วมเป็นวิทยากร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างการตระหนักรู้ในการรักษามาตรฐานและขยายผลต่อยอดความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา





วันอังคารที่ 25 กรกฎาคม 2566
นางสาวณภัทราภรณ์ ใจสังข์ เลขาธิการวุฒิสภา
เป็นประธานในพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็น
ข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน เนื่องใน
โอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระ
เจ้าอยู่หัว วันที่ 28 กรกฎาคม 2566
โดยกิจกรรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้
ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ได้แสดงความมุ่งมั่นแน่วแน่ที่จะเป็นข้าราชการ
ที่ดีและพลังของแผ่นดิน รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่
ตามรอยพระยุคลบาทในฐานะข้าของแผ่นดิน
ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและประเทศชาติ
สืบไป ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4
อาคารรัฐสภา





วันเสาร์ที่ 12 สิงหาคม 2566 นายทศพร
ไย้มวงษ์ รองเลขาธิการวุฒิสภา นำคณะ
ผู้บริหาร และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ
วุฒิสภา ลงนามถวายพระพรสมเด็จพระนางเจ้า
สิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนี
พันปีหลวงเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา
ประจำปีพุทธศักราช 2566 วันที่ 12 สิงหาคม
2566 ณ ศาลาสหทัยสมาคมในพระบรมมหาราชวัง





วันศุกร์ที่ 8 - วันอาทิตย์ที่ 10 กันยายน 2566
นางสาวนภาพรณ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา ได้ให้เกียรติ
เป็นประธานเปิดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร
“นักสร้างสุของค์กร (นสอ.)” สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายภายใต้โครงการ
รัฐสภาร่วมใจรวมพลังสร้างสุข โดยมีนางนวนันท์ นนทิสกุล
ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ในฐานะประธานคณะ
กรรมการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม



และความผูกพันของ
สำนักงานเลขาธิการ
วุฒิสภา เป็นผู้กล่าว
รายงาน และการจัด
กิจกรรมครั้งนี้เพื่อ
สนับสนุนให้เกิดการ
สร้างนักสุขภาวะ
องค์กรซึ่งมีศักยภาพ

ในการสร้างการเปลี่ยนแปลง พลิกโฉมองค์กร พัฒนาคน
วุฒิสภา (SMART People) ผู้องค์กรอัจฉริยะ ณ โรงแรม เลอบาห์
รีสอร์ท แอนด์ สปา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี





วันพฤหัสบดีที่ 14 กันยายน 2566
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการ
วันแห่งการเรียนรู้คุณธรรมความโปร่งใส
และการขยายเครือข่าย (MORAL & STRONG
Day) กิจกรรมที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ถ่ายทอดบทเรียนในการขับเคลื่อนองค์กร
ด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้าน
การทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โดยนางสาวนภาพกรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการ
วุฒิสภา ได้ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิด
โครงการ และในโอกาสนี้ พลตำรวจเอก
ปัญญา มาเม่น ประธานคณะกรรมการ
ร่วม 3 ฝ่าย สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ให้เกียรติ
เป็นวิทยากรบรรยาย หัวข้อ การยกระดับ
การขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใส
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจน
การจัดนิทรรศการแสดงผลสำเร็จการ
ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วิถี
วัฒนธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้าน
การทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4
อาคารรัฐสภา



วันศุกร์ที่ 15 กันยายน 2566 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการ “Go Green Next Gen เราทำได้” โดยได้รับเกียรติจากนางสาวนภาพกรณ์ใจสังข์จะ เลขาธิการวุฒิสภาเป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ ซึ่งได้มีการจัดกิจกรรมการเสวนาแลกเปลี่ยนบทเรียนความสำเร็จในการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว (Green Office) โดยมีผู้อำนวยการสำนักที่ได้รับรางวัลจากคณะกรรมการตรวจประเมินสำนักงานสีเขียวเป็นวิทยากรให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา ตลอดจนการจัดกิจกรรมเยี่ยมชมพื้นที่สำนักงานสีเขียว (Green Office) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ สำนักงานการต่างประเทศ สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักรายงานการประชุมและชวเลข สำนักการพิมพ์ และสำนักนโยบายและแผน



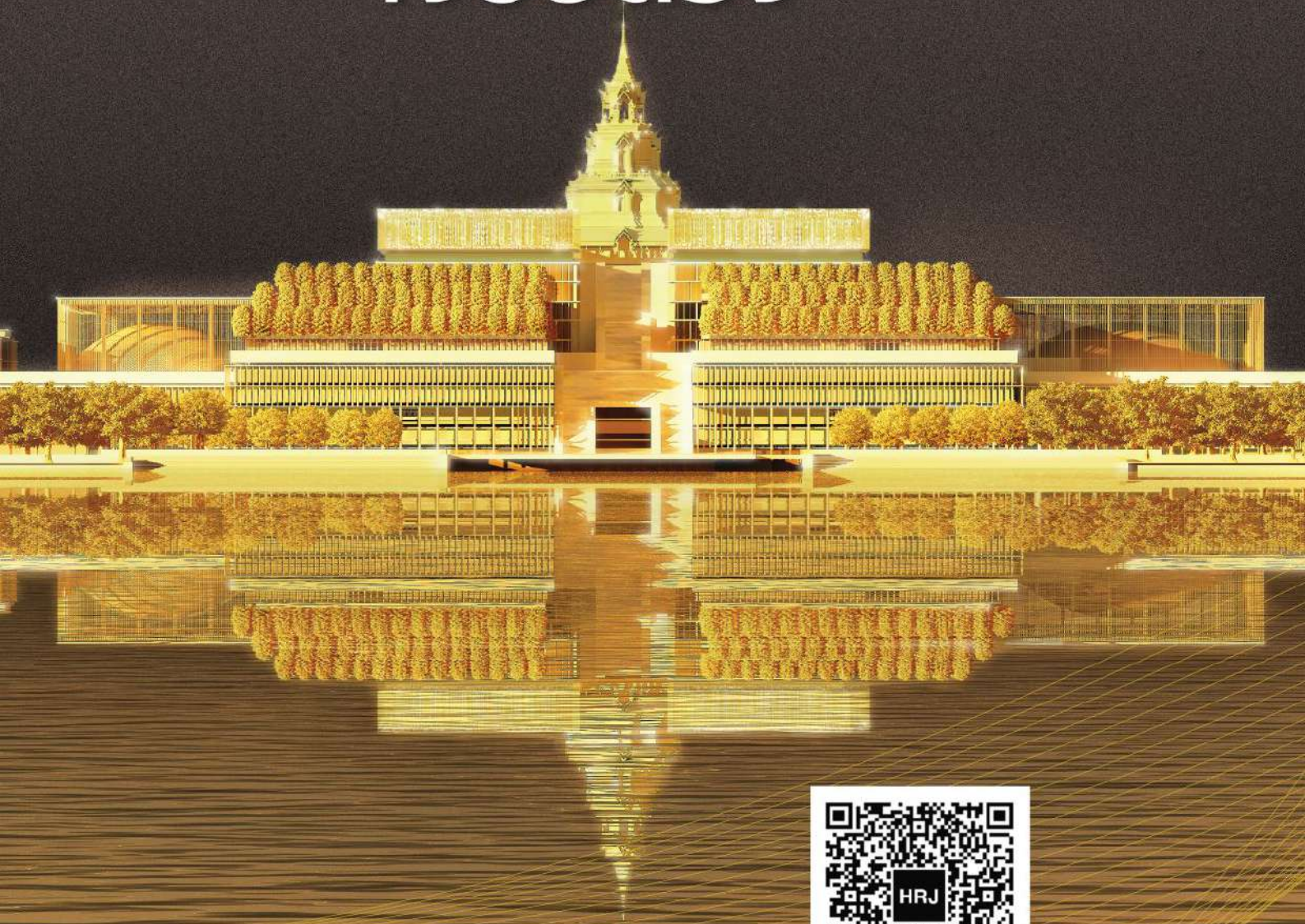
วันพฤหัสบดีที่ 21 กันยายน 2566 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดพิธีอำลาราชการ เนื่องในโอกาสเกษียณอายุราชการ ประจำปี 2566 ให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมจำนวน 15 คน โดยได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา เป็นประธานในพิธี พร้อมด้วยนางสาวนภาภรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมพิธี โอกาสนี้ ประธานวุฒิสภา ได้กล่าวถึงผู้เกษียณอายุราชการว่า ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาทุกท่านได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ทำคุณประโยชน์นานัปการ และสร้างความเจริญเติบโตให้กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการจนบรรลุผลสำเร็จด้วยดีเสมอมา ประสพการณ์การทำงานและคุณงามความดี จะเป็นที่ปรากฏและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่คนรุ่นหลัง ได้เรียนรู้ เจริญรอยตามและยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ และก่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่สังคม และประเทศชาติโดยรวมต่อไป ณ ห้องประชุม หมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



วันจันทร์ที่ 25 กันยายน 2566 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการพัฒนาการจัดการความรู้และนวัตกรรมเพื่อรองรับความเป็นองค์กรอัจฉริยะ กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ กิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม (KM & Innovation DAY) โดยได้รับเกียรติจากนางสาวนภาภรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิด พร้อมด้วยผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมโครงการ และการจัดโครงการในครั้งนี้ ได้มีการเสวนาของผู้ชนะการประกวดนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา หัวข้อ “ปรับแนวคิด พลิกโฉมองค์กร เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุค Digital” พร้อมทั้งมอบโล่รางวัลให้แก่ผู้ชนะการประกวดนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่รองรับภารกิจด้านนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา

คำนียมร่วม
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง



พิมพ์ที่ : สำนักการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



since 2014