



HRJ

HUMAN RESOURCES JOURNAL

วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มีนาคม 2567

SUSTAINABILITY

SUSTAINABILITY

SUSTAINABILITY

Moral Planet
Prosperity
People
Peace & Love
Happy Work Place



บทสัมภาษณ์พิเศษ
ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เรื่องเด่นในฉบับ

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน กับความสุขที่ยั่งยืนในการปฏิบัติราชการ
- Green HR for Green Parliament การสร้างความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรบุคคล



คตฺติธรรรม

เนืองในวันเด็กแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๖๗

รถยนต์ที่วิ่งเป็นปรกติทั่วไปได้อย่างมั่นคงปลอดภัย มักถูกออกแบบให้มี ๔ ล้อเป็นอย่างน้อย ล้อนั้นเรียกอีกอย่างว่า “จักร” เป็นองค์ประกอบสำคัญซึ่งช่วยนำพาให้ผู้ขับขี่รถยนต์นั้นสามารถเดินทางไปสู่ที่หมายได้สำเร็จ ถ้าขาดล้อใดล้อหนึ่ง หรือยางล้อใดแบนหรือแตกไป ก็อาจไม่ถึงที่หมาย หรือกว่าจะไปถึงก็เนิ่นช้าเสียเวลา หรืออาจจะเป็นอันตรายไปกลางทางได้ การดำเนินชีวิตของผู้หวังความสำเร็จก็อุปมาดุดกัน ย่อมจำเป็นต้องมี “จักร ๔” เป็นหลักธรรมนำไปสู่ความเจริญ ประกอบด้วย ๑.ปฏิรูปเทสวาสะ หมายถึง การอยู่ในถิ่นอันเหมาะสม ๒.สัปปุริสุปลั้งเสาะ หมายถึง การเข้าไปคบหากับคนดี ๓.อัสสัมมาปณิธิ หมายถึง การตั้งตนไว้ด้วยสุจริต ทางกาย และทางวาจา และทางใจ และ ๔.บุพเพกตบุญตา หมายถึง การเป็นผู้สั่งสมความดีไว้ก่อนแล้ว

เด็กและเยาวชนเป็นกำลังสำคัญที่จะพาบ้านเมืองไทยให้รุ่งเรืองสืบไป จึงขอให้ผู้ใหญ่เร่งปลูกฝังและสร้างสรรค์ให้เด็กและเยาวชนเป็นผู้หนักแน่นในจักร ๔ และขอให้เด็ก ๆ จงรักษาตนให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมอันสมควร ห่างไกลอบายมุข คบหาทำความสนิทสนมแต่เฉพาะมิตรที่ชักพาไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ไม่ประพฤติชั่ว ไม่พูดชั่ว ไม่คิดชั่ว อีกทั้งหมั่นสั่งสมความดี ด้วยการตั้งใจพากเพียรศึกษาเล่าเรียนเป็นต้น เพื่อเป็นรากฐานแห่งความสำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นไปในอนาคต

ขออำนวยพรให้เด็กและเยาวชนทุกคน มีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์จักร ๔ ให้ครบถ้วนสมบูรณ์นับแต่บัดนี้เป็นต้นไป ขอจงรักษาเพิ่มพูนคุณลักษณะความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่ออนาคตของตน และสังคมไทยที่รักของเราทุกคน

สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

วัดราชบพิธสถิตมหาสีมาราม





นายณัฐกรฤกษ์ วงศ์เจริญ
 ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 นายกิตติพิศ กำเหนิดฤทธิ
 ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.
 นางสาวปิยะธิดา อินทวารี
 ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
 นางสาวสิตาวีร์ ชีรวีรุฬห์
 ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
 นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร
 ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
 นายเจษฎา ชำนาญป่า
 ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 บรรณาธิการอาวุโส
 นางสาวทศพาณี ทศิธร
 บรรณาธิการ
 นายภัทรภัทร์ ดิษฐาภรณ์
 กองบรรณาธิการ
 นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์
 นายนิวัฒน์ งามวิสัย
 นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร
 นายพิศิษฐ รัตนวงศ์
 นายวินัย แยมวงษ์
 นายรัตนะ โปธิสุวรรณ
 นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย
 นายพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา
 นายชยศ จุยประเสริฐ
 นางสาวสนิฎา วงศ์ยงศิลป์
 ว่าที่ร้อยตรี พัทธนพล สีพอง
 นายปานเทพ วินิจฉัย
 ติดต่อกองบรรณาธิการ
 email:hrj.parliament@gmail.com
 Tel. 02242 5900 ต่อ 5120,5121

HRJ วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มีนาคม 2567

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นางสาวนภภรณ์ ใจสัจจะ	เลขาธิการวุฒิสภา
ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค	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

- : โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- : ผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รับรางวัล “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ”
- : ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- : ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

14



โต๊ะรับแขก

สัมภาษณ์พิเศษ : ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

19



กฎกติกาที่ควรรู้

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน
กับความสุขที่ยั่งยืนในการปฏิบัติราชการ

23



หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด

“รู้หรือไม่ว่า” กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
แม้ออกจากราชการก็ยังคงรับโทษ

28



ข้อคิด ข้อแนะ

Green HR for Green Parliament
การสร้างที่ยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรบุคคล

33



นานาสาระ

SDGs และ ESG กับความยั่งยืนขององค์กร

38



ถามมาตอบไป

ระบบทะเบียนประวัติเพื่อการใช้สิทธิสวัสดิการ
รักษาพยาบาล

42

ประมวลภาพ HRJ

บทบรรณาธิการ

Editor's talk

สวัสดีผู้อ่าน HRJ ทุกท่านครับ หากพูดถึงคำว่า “ความยั่งยืน” คิดว่าผู้อ่านของเราคงได้ยินคำนี้มาไม่น้อยกว่า 10 ปีเป็นแน่ โดยเฉพาะในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาภาคส่วนต่าง ๆ ได้พูดถึงคำ ๆ นี้กันมากขึ้น สาเหตุส่วนหนึ่งน่าจะนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 ได้มีการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน และได้ข้อสรุปออกมาทั้งหมดได้ 17 ประเด็นที่จะถูกนำไปแก้ไขปัญหา หรือที่เราคุ้นกับคำว่า “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” (Sustainable Development Goals) ที่เรียกสั้น ๆ ว่า SDGs โดยเป้าหมาย SDGs ทั้ง 17 ประเด็นนั้นสามารถแบ่งออกมาได้ 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติทางด้านสังคม มิติทางด้านเศรษฐกิจ และ มิติทางด้านสิ่งแวดล้อม

สำหรับประเทศไทยในส่วนของรัฐบาลปัจจุบันได้เน้นย้ำถึงการสร้างรัฐบาลเพื่อความยั่งยืน สู่อนาคตที่ไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง โดยนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี ได้กล่าวปาฐกถาในการประชุม APEC CEO Summit 2023 ไว้ว่า ประเทศไทยมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะสร้างความยั่งยืน โดยใช้ BCG model (Bio Circular and Green Economy) แนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นการใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาเศรษฐกิจสีเขียวและสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านพลังงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ขณะเดียวกันจะเพิ่มความพยายามเป็นสองเท่าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี ค.ศ. 2050 และทำให้การปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ภายในปี ค.ศ. 2065

อย่างที่ได้อธิบายไปตอนต้นแล้วนะครับว่า ความยั่งยืนไม่ได้มีเป้าหมายหลักเฉพาะในเรื่องสิ่งแวดล้อมเพียงด้านเดียว ดังนั้น วารสาร HRJ ฉบับนี้ จึงขอนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน ในมิติที่ต่างออกไป นั่นคือ ความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยในคอลัมน์ “นานาสาระ” จะได้นำเสนอบทความ “SDGs และ ESG กับความยั่งยืนขององค์กร” รวมถึง คอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” จะได้นำเสนอบทความ “Green HR for Green Parliament การสร้างความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรบุคคล” นอกจากนี้ ในคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” เรายังได้รับเกียรติอย่างสูงจากเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่จะมาให้มุมมองและวิสัยทัศน์ในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรรัฐสภาของเรา นอกจากนี้ บทความในคอลัมน์อื่น ๆ ก็มีความเข้มข้นและน่าสนใจไม่แพ้กัน ไม่ว่าจะเป็น คอลัมน์ “หากรู้สึกริษยา ความผิดไม่เกิด” ที่จะมาให้ข้อมูลเกี่ยวกับวินัย หรือจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว จากคอลัมน์ “ถามมา ตอบไป”

สำหรับในช่วงเวลานี้ ถึงแม้เราจะได้ผ่านพ้นช่วงเวลาแห่งการต้อนรับปีใหม่ไปแล้ว แต่ทีมงานวารสาร HRJ ยังอยากจะส่งความปรารถนาดีและคำอวยพรไปยังผู้อ่าน HRJ ของเราทุกท่าน ให้มีความสุข พลานามัยที่แข็งแรง มีความสุข และความสมหวัง และขอให้ปี 2567 เป็นปีที่พวกเราก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ด้วยกัน ก้าวไปสู่อนาคตอันสดใสขององค์กรรัฐสภาอย่างยั่งยืน



บรรณาธิการ

กียรติ์ ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



นางสาวทศพานี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์



เมื่อวันที่ 3 มกราคม 2567 ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป โดยมีรายนามเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเลขาธิการรัฐสภา ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ	ตำแหน่ง	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง
1	หลวงประดิษฐมนูธรรม (ปรีดี พนมยงค์)	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	28 มิถุนายน 2475 – 11 เมษายน 2476
2	หลวงคหกรรมบดี (ชม จารุรัตน์)	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	10 ธันวาคม 2476 – 10 สิงหาคม 2484
3	นายทองเปลว ชลภูมิ	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	8 พฤศจิกายน 2484 – 30 มิถุนายน 2486
4	นายจิตตะเสน ปัญจะ	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	30 มิถุนายน 2486 – 16 สิงหาคม 2486
5	นายเจริญ ปันทโร	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	16 สิงหาคม 2486 – 17 ตุลาคม 2503
6	นายประเสริฐ ปัทมะสุคนธ์	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	20 ธันวาคม 2503 – 17 กันยายน 2511
7	นายประเสริฐ ปัทมะสุคนธ์	เลขาธิการรัฐสภา	18 กันยายน 2511 – 30 กันยายน 2514
8	นายประสิทธิ์ ศรีสุชาติ	เลขาธิการรัฐสภา	1 ตุลาคม 2514 – 30 กันยายน 2518
9	พันเอก สงวน คำวงษา	เลขาธิการรัฐสภา	1 ตุลาคม 2518 – 30 กันยายน 2524

ลำดับที่	ชื่อ	ตำแหน่ง	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง
10	พลตรีกระวี สุทัศน์ ณ อยุธยา	เลขาธิการรัฐสภา	1 ตุลาคม 2524 – 31 ธันวาคม 2526
11	ร้อยตรีปณิธาน เลิศฤทธิ	เลขาธิการรัฐสภา	25 มกราคม 2527 – 30 กันยายน 252
12	นางสาวบังอร อิ่มโอชา	เลขาธิการรัฐสภา	1 ตุลาคม 2527 – 30 กันยายน 2529
13	นายประเสริฐ ดวงวิชัย	เลขาธิการรัฐสภา	1 ตุลาคม 2529 – 30 กันยายน 2533
14	นายไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล	เลขาธิการรัฐสภา	1 ตุลาคม 2533 – 11 กันยายน 2535
15	นายไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	12 กันยายน 2535 – 30 กันยายน 2541
16	นางศิริลักษณ์ ปั้นบำรุงกิจ	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	1 ตุลาคม 2541 – 31 มกราคม 2546
17	นายพิฑูร พุ่มหิรัญ	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	13 กุมภาพันธ์ 2546 – 30 กันยายน 2555
18	นายสุวิจักขณ์ นาควัชรชัย	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	1 ตุลาคม 2555 – 27 มิถุนายน 2557
19	นายจร พันธ์เป็รื่อง	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	27 มิถุนายน 2557 – 16 ตุลาคม 2558
20	นางสายทิพย์ เชาวลิตถวิล	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	23 พฤศจิกายน 2558 – 30 กันยายน 2559
21	นายสรศักดิ์ เพียรเวช	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	1 ตุลาคม 2559 – 30 กันยายน 2563
22	นางพรพิศ เพชรเจริญ	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	1 ตุลาคม 2563 – 30 กันยายน 2566
23	ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	31 ตุลาคม 2566 -

ที่มา : บันทึกความทรงจำ 6 ทศวรรษ อาคารรัฐสภาไทย, 2566, น.225 – 232.

ผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2567 ก.ร. ได้มีมติ เห็นชอบรายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการ มาอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 10 ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 โดยมีเป้าหมายเพื่อรักษามาตรฐานการเป็น

องค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างเป็นระบบตามแนวทาง ของกระทรวงวัฒนธรรม และรักษามาตรฐานผล การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนัก ป.ป.ช. ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95

สำหรับผลการดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผลคะแนน ดังนี้



ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รับรางวัล **“องค์กรคุณธรรมต้นแบบ”**





วันพุธที่ 24 มกราคม 2567 ณ หอประชุมเล็ก ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ มอบรางวัลองค์กรคุณธรรมให้แก่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีนางยุพา ทวีวัฒนะกิจบวร ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประธานอนุกรรมการด้านการประเมินองค์กร ชุมชน อำเภอและจังหวัดคุณธรรม เป็นผู้มอบรางวัลเกียรติบัตรยกย่องการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ทั้งนี้ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มอบหมายให้ นายณัฐกรฤกษ์ วงศ์เจริญ ที่ปรึกษา

ด้านระบบงานนิติบัญญัติ เป็นผู้แทนเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเลขาธิการวุฒิสภา มอบหมายให้ นายทศพร แยมวงษ์ รองเลขาธิการวุฒิสภา เป็นผู้แทนเลขาธิการวุฒิสภา เข้ารับรางวัลในพิธีมอบเกียรติบัตรประกาศยกย่ององค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในนามสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตามลำดับ พร้อมมีผู้แทนสำนักของแต่ละส่วนราชการเข้ารับรางวัล โดยมีรายนามหน่วยงานในสังกัดที่ได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานประธานวุฒิสภา
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	สำนักประชาสัมพันธ์
สำนักบริหารงานกลาง	สำนักบริหารงานกลาง
สำนักพัฒนาบุคลากร	สำนักการคลังและงบประมาณ
สำนักการคลังและงบประมาณ	สำนักการต่างประเทศ
สำนักการพิมพ์	สำนักวิชาการ
สำนักรักษาความปลอดภัย	สำนักการประชุม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
สำนักประชาสัมพันธ์	สำนักกำกับและตรวจสอบ
สถานีวิทยุกระจายเสียง	สำนักกรรมการ 1
สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	สำนักกรรมการ 2
สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	สำนักกฎหมาย
สำนักวิชาการ	สำนักภาษาต่างประเทศ
สำนักสารสนเทศ	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักการประชุม	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักกฎหมาย	สำนักรายงานการประชุมและชวเลข
สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	สำนักการพิมพ์
สำนักกรรมการ 1	สำนักกรรมการ 3
สำนักกรรมการ 2	สำนักนโยบายและแผน
สำนักกรรมการ 3	กลุ่มตรวจสอบภายใน
สำนักภาษาต่างประเทศ	
สำนักนโยบายและแผน	
สำนักบริหารทางการแพทย์รัฐสภา	
สำนักงบประมาณรัฐสภา	

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับการยกย่องให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ประจำปี 2566 ประเภทองค์กรอิสระ ซึ่งจะได้รับโล่เชิดชูเกียรติจากนายกรัฐมนตรีในเดือนเมษายนนี้

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2567 ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบการรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้



ทั้งนี้ ก.ร. ได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ทบทวนคุณสมบัติของบุคคลที่เข้ารับการคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติชั้น 2 ในด้านคุณวุฒิ การศึกษาและระดับตำแหน่ง ตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. 2561 เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการสายนิติการ เข้าสู่การคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านกระบวนการนิติบัญญัติ อาทิ การร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานนิติบัญญัติ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานด้านกฎหมายของ รัฐสภาให้เป็นที่เชื่อถือยอมรับแก่สมาชิกรัฐสภาและประชาชน

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอาจศึกษา

วิเคราะห์ และเทียบเคียงกับตำแหน่งนักกฎหมาย กฤษฎีกา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่กำหนดให้บุคคลที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขา วิชานิติศาสตร์ มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกเป็น นักกฎหมายกฤษฎีกา

2. ทบทวนแรงจูงใจของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้แก่ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้ นักกฎหมายนิติบัญญัติมีโอกาสเติบโตในตำแหน่ง ของตนเอง

3. ควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการเพื่อเตรียมความพร้อมให้เป็น

นักกฎหมายนิติบัญญัติ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักกฎหมายนิติบัญญัติ

4. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการ ควรพัฒนาทั้งทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษที่ใช้ในชีวิตประจำวัน (Daily Use) กับทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อาทิ ภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย เนื่องจากเป็นศัพท์เฉพาะทาง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการแปลกฎหมาย การตรากฎหมาย และการตีความกฎหมาย

5. ทบทวนระบบงาน/อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน อาทิ กลุ่มงานในสำนักกรรมการ ประกอบด้วย กรอบอัตรากำลังจำนวน 12 อัตร่า แยกเป็นข้าราชการประเภทวิชาการจำนวน 8 อัตร่า ประเภททั่วไป จำนวน 4 อัตร่า โดยภารกิจงานส่วนใหญ่ของกลุ่มงานกรรมการเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการและธุรการทั่วไป ในการประชุมของคณะกรรมการ มากกว่าการค้นคว้า และจัดทำเอกสารทางวิชาการเปรียบเทียบกฎหมายเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการประชุม ดังนั้นส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องปรับปรุงตำแหน่งงานในกลุ่มงานในสำนักกรรมการให้สอดคล้องกับภารกิจงานที่ปฏิบัติ

6. ตามผลการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจระดับมากแต่เป็น 5 อันดับสุดท้าย ประกอบด้วย

(1) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คะแนนเฉลี่ย 3.13)

(2) ความพึงพอใจต่อระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.17)

(3) ความพึงพอใจต่อระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (คะแนนเฉลี่ย 3.22)

(4) การบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ (คะแนนเฉลี่ย 3.24)

(5) ความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง (คะแนนเฉลี่ย 3.25)

ทั้งนี้ ส่วนราชการจะนำความคิดเห็นของบุคลากรจากผลสำรวจฯ ไปดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ รวมทั้งสื่อสาร (Communication) ทั้งหลักการ วิธีการ และผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรเห็นประโยชน์ของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำมาดำเนินการ

ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



วันจันทร์ที่ 8 มกราคม 2567 นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา ประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พร้อมทั้งลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ร่วมกับ ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมี พล.ต.อ.วรพงษ์ชีวัชรักษา ประธานอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา เป็นสักขีพยาน สำหรับสำนักงานเลขาธิการ

วุฒิสภา วันที่ 19 ตุลาคม 2566 ได้จัดพิธีลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมี ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีพร้อมทั้งลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการร่วมกับนางสาวนงภาภรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา โดยมี พลตำรวจเอก วรพงษ์ชีวัชรักษา ประธานอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา เป็นสักขีพยาน รวมทั้งมีผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมพิธี

นอกจากนี้ ประธานสภาผู้แทนราษฎรและประธานวุฒิสภาได้มอบแนวนโยบายในการปฏิบัติ ดังนี้

3

แนวนโยบาย

ประธานสภาผู้แทนราษฎร

01

สำนักงานฯ
ต้องให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ



02

ผู้บริหาร
ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วยความโปร่งใส โดยยึดหลักคุณธรรมและรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายและประชาชน



03

ผู้บริหารและข้าราชการ
ควรต้องให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการโดยระบบที่ทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูง



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

4

แนวนโยบาย

ประธานวุฒิสภา

01

ทบทวนและปรับปรุง
กระบวนการสนับสนุนการพิจารณาร่างพรบ. ของวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพ



02

เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข



03

ให้ความสำคัญ
ควรต้องให้ความสำคัญการบริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง มุ่งสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ



04

รักษามาตรฐานบุคลากร
ให้มีขีดสมรรถนะสูง



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน (Sustainable Human Resource Management)



นายวินัย แยมวงษ์
นิติกรชำนาญการพิเศษ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บทสัมภาษณ์พิเศษ :

ว่าที่ร้อยตำรวจตรี ออาทิตย์ สุวะนันท์
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เป็นโอกาสที่ดีที่ท่านได้มาดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และให้เกียรติทีมงานวารสาร HRJ มาให้สัมภาษณ์ในคอลัมน์นี้ “โต๊ะรับแขก” ในเรื่อง การบริหารทรัพยากรที่ยั่งยืน (Sustainable Human Resource Management) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อจะมาตีพิมพ์ในวารสารทรัพยากรบุคคลของรัฐสภา ฉบับเดือนมกราคม-มีนาคม 2567 โดยผมมีประเด็นคำถามข้อแรกดังนี้

HRJ : ท่านเห็นว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรมีเป้าหมายในเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) อย่างไร

การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นเป้าหมายที่ประเทศไทยจะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้มีการนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ “มั่นคง มั่งคั่งและ ยั่งยืน” ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของสำนักงานฯ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ทิศทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ จึงให้ความสำคัญและมีความเชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างครอบคลุมรอบด้าน ในฐานะหน่วยสนับสนุนภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติ จึงมีเป้าหมายสำคัญคือ การยกระดับการบริการประชาชนและ เพิ่มประสิทธิภาพ การบริการภาครัฐ กระบวนการด้านนิติบัญญัติและกฎหมายเป็นกลไกทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ทัวถึง สร้างความเท่าเทียม และทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์ อย่างโปร่งใส



“...สำนักงานฯ ได้นำแนว
นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของ
ประธานสภาผู้แทนราษฎร
เป็นแนวทางในการพัฒนาสู่
การเป็นรัฐสภาสีเขียว(Green
Parliament) เพื่อให้เกิด
สภาพแวดล้อมที่ดีในการ
ทำงาน ใช้ทรัพยากรและพลังงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ...” //



เรื่องสำคัญที่ได้มีการดำเนินงานมีหลายประการ
ดังเช่น การดำเนินการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์
ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างพระราชบัญญัติ
ที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิ
เลือกตั้ง โดยคณะกรรมการขับเคลื่อนการรับฟังความ
คิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจาก
ร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือ
ผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปสู่ภาคประชาชน เป็นการสร้าง
การมีส่วนร่วมในระดับการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเสนอ
ร่างพระราชบัญญัติผ่านสื่อต่าง ๆ และสร้างการมีส่วนร่วม
ในระดับรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนทั่วไป
การเข้าชื่อเสนอกฎหมายผ่านทางระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศ (e - initiative) เป็นนวัตกรรมสำหรับ
ผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่สามารถเข้าชื่อเสนอกฎหมายผ่าน
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งลดขั้นตอนจากเดิม
และอำนวยความสะดวกแก่ผู้มีสิทธิเลือกตั้งได้อย่าง
รวดเร็ว อีกทั้งสามารถจัดเก็บเอกสารได้อย่างเป็นระบบ
และปลอดภัยการจัดทำแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล
(Digital Parliament) (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งได้
กำหนดเรื่อง การพัฒนาดิจิทัลที่ยั่งยืน (Digital
Development and Sustainability) เป็นประเด็น
พัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย (1) แผนงานพัฒนา

โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโครงสร้าง
พื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องตามความ
ต้องการ มีความต่อเนื่องในการพัฒนา บำรุงและดูแล
รักษาทั้งอุปกรณ์และ ระบบ (2) แผนงานความมั่นคง
ปลอดภัย มีเป้าหมายเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและมั่นคง
ปลอดภัยให้ กระบวนการดำเนินงานของรัฐสภา
มีความต่อเนื่อง ป้องกันและตอบสนองต่อภัยคุกคาม
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) แผนงานระบบสนับสนุน
การทำงานนอกที่ตั้ง (Work Anywhere Platform)
มีเป้าหมาย เพื่อให้รัฐสภาในรูปแบบการปฏิบัติงานที่
ยืดหยุ่นรองรับบริบทต่าง ๆ ที่ไม่จำกัดด้วยเวลาและ
สถานที่ สามารถอำนวยความสะดวกครอบคลุมทุกกลุ่ม
ผู้ใช้งาน อีกประการที่สำคัญ สำนักงานฯ ได้นำแนวนโยบาย
ด้านสิ่งแวดล้อมของประธาน สภาผู้แทนราษฎรเป็น
แนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นรัฐสภาสีเขียว (Green
Parliament) เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการ
ทำงาน ใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน
ในระดับสากล โดยส่งเสริมบทบาทของรัฐสภาไทย
ด้านความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ เพื่อ
เพิ่มความร่วมมือและความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา
ที่ยั่งยืนกับนานาประเทศ และมีการจัดตั้งคณะกรรมการ

บูรณาการแผนงานและโครงการด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการและสร้างร่วมมือกับเครือข่ายการทำงานด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนในการสร้างความตระหนักรู้พัฒนาองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่สมาชิกรัฐสภาและเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา

HRJ : ในมุมมองของท่าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน(Sustainable Human Resource Management) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอย่างไร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน หมายถึงระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและมีความสุขเพื่อการสร้างผลงานและการบริการที่มีประสิทธิภาพ โดยตระหนักรู้และคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อส่วนรวม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชน สังคมและประเทศชาติเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้สำนักงานฯ มีแนวนโยบายที่สนับสนุนการดำเนินงานดังกล่าว โดยกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2566-2570 ซึ่งมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและส่วนร่วม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตและองค์กรที่มีความสุข

กล่าวคือ สำนักงานฯ ให้ความสำคัญต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความยั่งยืนในมิติของการดูแลและบริหารบุคลากรภายในองค์กร ตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาการประเมินผลให้รางวัล การจูงใจให้บุคลากรมี

ความมุ่งมั่นรักการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงสุดเพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกัน ได้ส่งเสริมปลูกฝังค่านิยมหลักคุณธรรมหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม อีกประการที่สำคัญ คือ การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) เพื่อให้ได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้มีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

บุคลากรคือทรัพยากรมีคุณค่ามากที่สุดถือเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งกล่าวได้ว่า เป็นปัญหาระดับต้น ๆ ขององค์กรด้วยเช่นกัน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานด้วยทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude working Culture) จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี มีบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข ลดข้อปัญหาและความขัดแย้งในการทำงานได้เป็นอย่างดี



HRJ : ท่านคาดหวังเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีบทบาทในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรได้อย่างไร

การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์แนวนโยบายและนำไปสู่การปฏิบัติซึ่งมีขั้นตอนและกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมากมาย การบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตมีความท้าทายมากขึ้นเพราะความเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม การใช้ชีวิตและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ส่งผลให้รูปแบบของการทำงานต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังเช่น การทำงานหรือการอบรม การสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันมีทั้งรูปแบบการเข้าร่วม ณ สถานที่ (Onsite) การใช้รูปแบบผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Online) หรือรูปแบบผสมผสานแบบพบเจอตัวกับการเข้าร่วมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Hybrid) เป็นต้น ดังนั้น เพื่อช่วยให้องค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลควรศึกษาเรียนรู้แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีพัฒนารูปแบบต่าง ๆ ทั้งในประเทศและระดับนานาชาติอย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ พร้อม ๆ กับการสื่อสารทำความเข้าใจรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กร รวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมในการวางกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมและยั่งยืน



HRJ : ท่านอยากเห็นบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนเพียงใด

การดำเนินงานของสำนักงานฯ สำเร็จลุล่วงได้เพราะศักยภาพและความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกภาคส่วน ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำทั้งหลายร่วมกันขับเคลื่อน หากขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไปการดำเนินงานก็จะไม่สมบูรณ์ สำนักงานฯ พยายามที่จะวางแผน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและทันสมัยเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรที่มีความตระหนักถึงความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมและร่วมมีส่วนแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม เช่น ปัญหาสภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 และอาจจะมีเรื่องอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างที่ไม่คาดไม่ถึง ดังนั้น บุคลากรทุกคนควรต้องเตรียมพร้อม ปรับตัวและมีความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานและการดำรงชีวิต เช่น เพิ่มทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่เสมอ อาทิ ทักษะดิจิทัล ทักษะด้านภาษาและการสื่อสารสำหรับเข้าถึงข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน

HRJ





นายนิวัฒน์ งามวิสัย
นิตกรชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน กับความ **สุข** ที่ยั่งยืนของคนสภา

การบริหารจัดการองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาคราชการหรือภาคเอกชน ล้วนมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร ซึ่งการขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ขององค์กรจำเป็นต้องพึ่งพาพนักงานในองค์กรให้แสดงศักยภาพความสามารถ และสมรรถนะสูงสุดในการทำงานออกมา แต่การดึงศักยภาพของพนักงานในองค์กรออกมาไม่ใช่จะบังคับเอาจากกฎเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ ที่ถูกสร้างขึ้นมาเพียงเท่านั้น แต่จะต้องทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงานด้วย และเนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตครอบครัวที่แตกต่างกัน มีความจำเป็นในการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน สภาพการทำงาน of พนักงานในองค์กรจะต้องไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวหรือกระทบสภาพร่างกายและจิตใจจนเกินไป

การทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขประการหนึ่ง คือ การที่พนักงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับผลการทำงาน ผู้เขียนเห็นว่า ปัญหานี้เป็นปัญหาพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความสุขหรือไม่สุขใจ หรือเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน และถือเป็นความสุขอย่างยั่งยืนของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะองค์กรภาครัฐที่มีทรัพยากรมนุษย์ขับเคลื่อนองค์กรอยู่ก็มีเงื่อนไขเกี่ยวกับความสุขอย่างยั่งยืนนี้เช่นเดียวกัน โดยการได้รับค่าตอบแทนจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการและได้รับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอยู่หลายส่วน เช่น การได้รับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ การประเมินเลื่อนเงินเดือน การประเมินเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง เป็นต้น

ผู้เขียนเห็นว่า เพื่อเป็นการทบทวนและเน้นย้ำถึงกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของราชการฝ่ายรัฐสภา บทความนี้จึงขอนำเสนอการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 และตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง



หลักเกณฑ์ที่ควรรู้

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน มีที่มาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ.2554 และกฎเกณฑ์ที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งการเลื่อนเงินเดือนในระบบราชการจะต้องพิจารณาความดีความชอบตามระบบคุณธรรม (มาตรา 24) กล่าวคือ ต้องพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

กฎเกณฑ์ที่สำคัญในการเลื่อนเงินเดือน มี 2 ส่วน คือ 1) กฎ ก.ร. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2555 ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการได้รับการเลื่อนเงินเดือน เช่น จะต้องมีการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง จำนวนเงินหรืออัตราที่จะได้รับการเลื่อนแต่ละครั้ง กำหนดกรณีที่จะมีสิทธิหรือไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนไว้ และ 2) หนังสือ ก.ร. ที่ 55/2555 (ว 24) เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชา ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการเลื่อนเงินเดือนนี้ โดยหลักเกณฑ์ที่ ก.ร. กำหนดนี้ มีสาระสำคัญ คือ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหัวข้อการประเมินต่าง ๆ โดยผลการประเมินดังกล่าวจะสะท้อนผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการได้ถูกต้องหรือเป็นธรรมหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับ การประเมินในขั้นตอนนี้เป็นสำคัญ

โดยบทความนี้ ผู้เขียนไม่ประสงค์ที่จะนำข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์ข้างต้นมาสรุปหรือแจกแจงรายละเอียดแต่ประการใด แต่ผู้เขียนประสงค์จะเน้นย้ำแนวทางและวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าสำคัญและจำเป็นต้องมีการทำความเข้าใจกับทั้งผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมิน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่มรอบการประเมิน การจัดเก็บหลักฐานการปฏิบัติราชการ การแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การแบ่งระดับคะแนนและการนำผลการประเมินไปใช้คำนวณอัตรา การเลื่อนเงินเดือน ซึ่งเนื้อหาบางประเด็นเป็นกรณีตัวอย่างจากเรื่องที่มีการร้องทุกข์ต่อ ก.ร. ด้วย นอกจากนั้น

หากผู้อ่านสนใจขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งกระบวนการ สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากเอกสารกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ต่อไป

การวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ

ก่อนที่จะเริ่มต้นการประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละรอบ ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน (ต่อไปนี้จะเรียกว่า ผู้บังคับบัญชา) และข้าราชการผู้รับการประเมิน (ต่อไปนี้จะเรียกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา) จะต้องร่วมกันกำหนดงานและเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการแต่ละคน

โดยลักษณะงานที่จะนำมากำหนดเป็นเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ ในเบื้องต้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องทราบเสียก่อนว่า ภารกิจของกลุ่มหรือกลุ่มงานของตนนั้นมีอยู่อย่างไร และกลุ่มหรือกลุ่มงานของตนจะต้องปฏิบัติราชการอย่างไร จัดแบ่งหมวดหมู่ประเภทของงานออกได้เป็นกี่ประเภท แต่ละประเภทมีขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานอย่างไร แต่ละงานหรือแต่ละขั้นตอนจะต้องมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระดับใดหรือจำนวนเท่าใดเพื่อรับผิดชอบ พุดให้ชัดคือ ต้องนำงานทุกอย่างทุกขั้นตอนออกมาวางไว้บนโต๊ะ แล้วจึงพิจารณาว่าจะมอบหมายงานใดให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใด และปริมาณเท่าใด แล้วจึงกำหนดว่า จะต้องมีการวัดผลงานอย่างไร ซึ่งบางอย่างต้องวัดจากปริมาณ คุณภาพ ความรวดเร็ว ความพึงพอใจของผู้รับบริการ แล้วแต่กรณี

ในทางปฏิบัติจะมีการกำหนดลักษณะของงาน ได้แก่

1. งานตามที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปี (งานยุทธศาสตร์) โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาว่าการปฏิบัติราชการของกลุ่มหรือกลุ่มงานมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับคำรับรองการปฏิบัติราชการหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีขององค์กรหรือไม่ อย่างไร

2. งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของสำนักหรือกลุ่มงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาสังกัด (งานภารกิจ) หรืองานที่ผู้ได้บังคับบัญชานั้นจะต้องปฏิบัติในแต่ละตำแหน่ง (คำบรรยายลักษณะงาน หรือ Job Description) ซึ่งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจำเป็นต้องทราบว่าภารกิจของกลุ่มหรือกลุ่มงานมีอยู่อย่างไร และมีงานที่กลุ่มหรือกลุ่มงานต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง แล้วจึงถ่ายทอดงานแต่ละงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน

3. งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษซึ่งการได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยปกติตามความรับผิดชอบของสำนักหรือกลุ่มงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาสังกัด หรืองานที่ต้องเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในรอบการประเมิน

การกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายข้างต้น ควรกำหนดตัวชี้วัดผลงานและกำหนดว่าจะเก็บหลักฐานที่จะบ่งชี้ความสำเร็จอย่างไร โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานแต่ละลักษณะอาจใช้วิธีวัดที่แตกต่างกัน ซึ่งมีวิธีการวัด เช่น การวัดปริมาณของงาน การวัดคุณภาพของงาน การวัดความเร็วของการปฏิบัติราชการ การวัดความสำเร็จของงานตามกระบวนการปฏิบัติราชการ หรือการวัดความประหยัดหรือคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร การวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นต้น ซึ่งบางลักษณะงานจำเป็นต้องใช้วิธีการวัดผลหลาย ๆ วิธีประกอบกัน ขึ้นอยู่กับเป้าหมายสุดท้ายของกลุ่มหรือกลุ่มงาน สำนัก หรือส่วนราชการ

นอกจากนั้น การมอบหมายงานและการกำหนดระดับความคาดหวังความสำเร็จของงานจะต้องพิจารณาระดับตำแหน่งของข้าราชการผู้รับการประเมินด้วย โดยปกติข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งที่สูงกว่าย่อมต้องได้รับการคาดหวังที่สูงกว่า ทั้งความยากง่ายของงานและผลสำเร็จของงาน ซึ่งการมอบหมายให้งานให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับขวัญกำลังใจของข้าราชการชั้นผู้น้อยหรือผู้มีระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าเป็นอย่างยิ่ง

ข้อสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชา จะต้องร่วมกันกำหนดงาน

และเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ ก่อนที่จะเริ่มต้นการประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละรอบ ในบางกรณีมีการกำหนดงานและเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในเวลาใกล้จะครบรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และมีการประเมินผลในคราวเดียวกันนั้นเลย ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่อาจทราบของตนเองมีเงื่อนไขในการปฏิบัติราชการและแผนการประเมินอย่างไร จนเกิดเป็นความเคลือบแคลงสงสัย

การจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานการปฏิบัติราชการ

ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มักจะพบปัญหาและข้อโต้แย้งจากผู้ได้บังคับบัญชา คือ การนับจำนวนผลสำเร็จของงาน โดยในการปฏิบัติราชการโดยปกติจะมีระบบงานสารบรรณที่บันทึกการปฏิบัติราชการอยู่ แล้วโดยปกติการเสนอเรื่องใดต่อผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการบันทึกข้อมูลการเสนอเรื่องไว้ซึ่งประกอบด้วยเรื่องที่มอบหมาย ระยะเวลาการเสนอเรื่อง และจำนวนเรื่อง ซึ่งเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาควรนำมาประกอบเป็นข้อมูลในการให้คะแนนประเมิน

สำหรับการปฏิบัติราชการบางอย่างที่ไม่อาจจะนำมาบันทึกการปฏิบัติราชการตามระบบงานสารบรรณปกติมาใช้เป็นหลักฐานการปฏิบัติราชการได้ ผู้บังคับบัญชาอาจต้องจัดทำบัญชีการมอบหมายงานเพื่อใช้ติดตามความคืบหน้าและผลของการปฏิบัติราชการของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งบัญชีดังกล่าวอาจเป็นการใช้งานโปรแกรม Microsoft พื้นฐาน มาช่วยในการจัดทำบัญชีและจัดเก็บข้อมูลการปฏิบัติราชการก็ได้ เพื่อให้การติดตามการปฏิบัติราชการได้อย่างใกล้ชิดและเป็นรูปธรรม นอกจากนั้น ในปัจจุบันยังมีเครื่องมือที่ทันสมัยมากมายที่สามารถช่วยให้การติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ในการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาควรจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชาด้วย

ปล่อยให้การพิจารณาผลการประเมินเป็นเรื่องของคะแนน

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ร่วมกันกำหนดลักษณะงานที่จะทำการประเมินและกำหนดเป้าหมายผลการ

ปฏิบัติราชการแล้ว ในระหว่างการปฏิบัติราชการ
แน่นอนว่า ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีบทบาทในการ
ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติราชการเพื่อให้การปฏิบัติ
ราชการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ข้อสำคัญ
คือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่อาจปฏิบัติราชการได้ตามที่
ตกลงไว้ จะต้องไม่มีการแก้ไขเป้าหมายเพื่อให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คะแนนการประเมินที่สูงขึ้น

เมื่อครบรอบการประเมินแล้ว ผู้บังคับบัญชา
จะต้องพิจารณาประเมินผลจากหลักฐานการปฏิบัติ
ราชการที่ได้จัดเก็บไว้ตลอดรอบการประเมิน โดย
ส่วนการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการซึ่งมีน้ำหนัก
ในการประเมินไม่เกินร้อยละ 30 นั้น ผู้บังคับบัญชา
จะต้องวางใจเป็นกลาง โดยสังเกตจากพฤติกรรมที่
แสดงออกของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจต้องบันทึก
พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เห็นว่าไม่เหมาะสม
และบันทึกการตักเตือนหรือแนะนำพฤติกรรมไว้ด้วย

เมื่อผลการประเมินปรากฏออกมาแล้ว
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องแจ้งผลการประเมินและ
พูดคุยทำความเข้าใจ ชี้แจง เสนอแนะเกี่ยวกับผลการ
ประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ หากมีข้อโต้แย้ง
ก็จะต้องหาทางทำความเข้าใจกันหรือทบทวนผล
การประเมินเมื่อมีข้อผิดพลาดในการประเมินขึ้น ทั้งนี้
เพื่อสร้างการยอมรับในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ในขั้นตอนสุดท้ายที่ปรากฏตัวเลขผลการ
ประเมิน ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่แบ่งระดับคะแนนของ
ข้าราชการในสังกัดที่ได้รับการประเมิน ออกเป็น 5
ระดับ คือ ระดับดีเด่น (ร้อยละ 90 ขึ้นไป) ระดับดีมาก
(ร้อยละ 80 - 89) ระดับดี (ร้อยละ 70 - 79) ระดับ
พอใช้ (ร้อยละ 60 - 69) และระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า
ร้อยละ 60) และเมื่อผลการประเมินปรากฏออกมาแล้ว
ก็จะเป็นเรื่องที่สำคัญหรือสำนึกงาน จะต้องนำตัวเลข
ไปคำนวณหาอัตราที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน ซึ่ง ก.ร.
ได้กำหนดวงเงินที่จะให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำมา
เลื่อนเงินเดือนให้ได้ ตามมติ ก.ร. ที่ 69/2555 (ว 28)
เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการรัฐสภาสามัญตาม
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554
ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2555 ว่า ในแต่ละรอบการประเมิน

ให้เลื่อนเงินเดือนได้ภายในวงเงินร้อยละ 3 ของเงินเดือน
ที่จ่ายให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ณ วันที่ 1 มีนาคม
สำหรับการเลื่อนในวันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1
กันยายน สำหรับการเลื่อนในวันที่ 1 ตุลาคม

ในกรณีที่มีวงคะแนนใกล้เคียงกัน ผู้บังคับบัญชา
กลุ่มงานอาจกำหนดให้ได้รับผลตอบแทนที่ใกล้เคียง
กันได้ แต่หากผลคะแนนมีความแตกต่างกันมาก
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานก็ควรกำหนดให้ได้รับผลตอบแทน
ที่ต่างกันด้วยเช่นกัน เพื่อไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึก
ว่าทำงานอย่างไรก็ได้ผลตอบแทนเหมือน ๆ กัน ซึ่งอาจ
ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ นานวันไปก็
จะเกิดความเบื่อหน่ายและย่อท้อในการปฏิบัติงานได้

ดังนั้น การสื่อสารเรื่องผลการปฏิบัติงานให้กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญที่จะสร้างความเข้าใจ
และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซักถามว่าได้
คะแนนเท่านี้เพราะอะไร ควรแก้ไขอย่างไร ในส่วนผู้บังคับ
บัญชาก็ต้องเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ หากผู้บังคับ
บัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคนิคนี้ไปปฏิบัติ
การทำงานของกลุ่มก็จะประสบความสำเร็จและ
ราบรื่น ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข
อย่างแท้จริง

บทส่งท้าย

การได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสม
กับผลการปฏิบัติราชการจริงของตนเองถือเป็นคุณค่า
ที่ผู้บังคับบัญชามอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการที่
ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเองได้รับความเป็นธรรม
จากการปฏิบัติราชการย่อมส่งผลต่อสภาวะความสุข
ของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการและเป็นความ
สุขที่ยั่งยืน อันเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการ
และเพิ่มพูนประสิทธิภาพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
อย่างยั่งยืนเช่นกัน (HRJ)



นางสาวจุฬาลักษณ์ ตวงพุทธา
นิติกรปฏิบัติการ
กลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างงานวินัย
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



“รู้หรือไม่”

กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ออกจากราชการก็ยังคงต้องรับโทษ

ปัจจุบันหน่วยงานราชการทั้งในระดับกระทรวง ระดับกรม หรือสำนักงานต่าง ๆ ทั่วประเทศ มีการกระทำความผิดทางวินัยของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เรื่อยมา ซึ่งผลที่ตามมานั้นอาจทำให้ผู้กระทำความผิดต้องเสื่อมเสียชื่อเสียง เกียรติยศ หรือกรณีอย่างร้ายแรงถึงขั้นสิ้นสภาพการเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้าง จนสูญเสียรายได้ ซ้ำยังมีมลทินติดตัวผู้นั้นไปตลอด บางคนถึงขั้นหมดช่องทางในการประกอบอาชีพก็มี วันนี้ คอลัมน์ หากรู้สึกผิด...ความผิดไม่เกิด จึงมีข้อมูลที่ทุกท่าน ควรทราบเกี่ยวกับผลที่ตามมาจากการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ที่แม้ว่าบุคคลนั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วภายหลังจากที่ได้กระทำความผิดไม่ว่าด้วยเหตุผลประการใด เว้นเสียแต่ว่าจะถึงแก่ความตาย บุคคลนั้นย่อมจะต้องรับผลของการกระทำที่ตนเองได้ก่อให้เกิดขึ้นในขณะที่ตนยังรับราชการอยู่ดี

แม้คำว่า “ข้าราชการรัฐสภา” ตามความหมายของมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ.2554¹ จะหมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตามพระราชบัญญัตินี้ ข้าราชการรัฐสภายังสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ตามความในมาตรา 7² อันได้แก่ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ และข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง แต่ในส่วนนี้ ผู้เขียนจะกล่าวถึงเฉพาะ “ข้าราชการรัฐสภาสามัญ” เท่านั้น

การกระทำ “ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” คือ การไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติหรือการฝ่าฝืนข้อห้ามที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง นอกจากนี้ กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555³ ยังมีการกำหนดลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงไว้ ดังนี้

¹ มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ.2554

² มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ.2554

³ ข้อ 6 ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555

(1) การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(2) การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(3) การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมิพพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(4) การกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก้าวอย่างร้ายแรง

(5) การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหง หรือทำร้ายสมาชิกรัฐสภาหรือประชาชนผู้ติดต่อกับราชการอย่างร้ายแรง

(6) การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(7) การละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ 2 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ 3 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

สำหรับผลที่ตามมาจากการกระทำความผิดอย่างวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อที่กล่าวมานั้น โดยหลักแล้วข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดจะถูกดำเนินการทางวินัยได้ ผู้นั้นก็ควรที่จะยังคงสภาพการเป็นข้าราชการอยู่ แต่อย่างไรก็ตาม การจะให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในขณะที่ยังมีสภาพการเป็นข้าราชการอยู่ หลุดพ้นจากความรับผิดชอบทั้งหมดเพียงเพราะเหตุที่ผู้นั้นได้ออกจากราชการไป ก็คงจะไม่ถูกต้อง มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 จึงกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่ได้ออกจากราชการไปแล้วเอาไว้ โดยบัญญัติไว้เช่นเดียวกับในส่วนของข้าราชการพลเรือน ตามมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 ทุกประการ เนื่องจากกฎหมายทั้งสองมาตราดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกัน ดังนั้น ผลของการพิจารณาลงโทษจึงเป็นไปในแนวทางเดียวกันด้วย

หลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่ได้ออกจากราชการไปแล้ว⁴ แบ่งเป็น 2 กรณี

⁴ มาตรา 75 ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดซึ่งออกจากราชการอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจากราชการว่า ขณะรับราชการได้กระทำความผิดหรือละเว้นการกระทำใด อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาของผู้บังคับบัญชา ของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากราชการว่า ในขณะที่รับราชการได้ กระทำความผิดอาญามิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษ ตามที่บัญญัติไว้ในส่วนนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปี นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา หลังจากที่ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดออกจากราชการแล้ว ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการ สืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในส่วนนี้ต่อไปได้เสมือนว่า ผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ และต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ สำหรับกรณีที่เป็นการผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามมาตรา ๗๐ วรรคสอง จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

1. กรณีที่มีการกล่าวหาเป็นหนังสือ หรือมีการฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากราชการ (มาตรา 75 วรศค 1)

พฤติการณ์

1. ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดมีกรณีที่ถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจากราชการว่ากระทำความผิดความวินัยอย่างร้ายแรงและต่อมาได้ออกจากราชการไปแล้วอันมิใช่เพราะเหตุตาย อาจเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาของผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือ

2. ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดมีกรณีที่ถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากราชการว่าได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ ทั้งนี้ อาจปรากฏพฤติการณ์ ตามข้อ 1 หรือข้อ 2 เพียงข้อใดข้อหนึ่ง หรือทั้งสองข้อก็ได้

การดำเนินการ

ตามกฎหมาย ไม่ได้มีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการเริ่มดำเนินการสืบสวนหรือสอบสวนความผิดวินัยอย่างร้ายแรงเอาไว้ เพียงแต่กำหนดให้ต้องส่งลงโทษข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้กระทำความผิดภายในกำหนดสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ หมายความว่า ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนจะเริ่มกระทำในเวลาใดก็ได้ แต่จะต้องดำเนินการสอบสวนทางวินัยและสั่งลงโทษผู้กระทำความผิดให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีศึกษา คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) การกระทำ ความผิดทางวินัยของข้าราชการในขณะที่รับราชการแต่ได้ลาออกไปก่อนการวินิจฉัยเสร็จ⁵

ปรากฏข้อเท็จจริงว่า เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2553 ได้มีหนังสือร้องเรียนกล่าวหาผู้อุทธรณ์ว่ามีพฤติกรรมเรียกรับเงินจากผู้ประกอบการเอกชนเพื่อช่วยเหลือให้ได้รับงานประมูลโครงการต่าง ๆ ของทางราชการ อธิบดีกรมการปกครองจึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2554 แก่ผู้อุทธรณ์ในเรื่องที่ถูกร้องเรียนดังกล่าว แต่ในระหว่างการดำเนินการสอบสวนทางวินัยปรากฏว่า ผู้อุทธรณ์ได้ขอลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการในวันที่ 3 มีนาคม 2557 นอกจากนี้ ภายหลังจากออกจากราชการไปแล้ว ผู้อุทธรณ์ก็ได้ถูกลงโทษปลดออกจากราชการในเรื่องที่ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงกรณีอื่นด้วย

โดยในเรื่องนี้ผลการสอบสวนปรากฏว่า ผู้อุทธรณ์มีพฤติกรรมเรียกรับเงิน ตามที่ถูกร้องเรียนจริง อธิบดีกรมการปกครอง โดยมติ อ.ก.พ. กรมการปกครอง จึงได้มีคำสั่งลงโทษปลดผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ และได้รายงานการลงโทษผู้อุทธรณ์ไปยัง อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ต่อมา อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทย ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของผู้อุทธรณ์เป็นการอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนเพื่อแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย อันทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ และชื่อเสียงของกระทรวงมหาดไทย จึงมีมติให้เพิ่มโทษผู้อุทธรณ์เป็นลงโทษไล่ออกจากราชการ ผู้อุทธรณ์จึงได้มาอุทธรณ์คำสั่งเพิ่มโทษดังกล่าวต่อ ก.พ.ค. โดยอุทธรณ์ว่า ก่อนจะมีคำสั่งเพิ่มโทษนี้ ผู้อุทธรณ์ได้ถูกลงโทษปลดออกจากราชการไปก่อนแล้วในเรื่องที่ได้

⁵ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม, “ออกจากราชการไปก่อนแล้ว ก็ยังถูกลงโทษไล่ออกได้อีก”, สืบค้นเมื่อ วันที่ 11 ธันวาคม 2566.

จาก <https://mspc.ocsc.go.th/2020/06/6110047>

กระทำความผิดกรณีอื่น ซึ่งมีผลให้ผู้อุทธรณ์สิ้นสภาพการเป็นข้าราชการของกรมการปกครอง อันทำให้อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทยและอธิบดีกรมการปกครองไม่มีอำนาจพิจารณาเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์เป็นไล่ออกจากราชการได้ คำสั่งเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์เป็นไล่ออกจากราชการจึงไม่มีสภาพบังคับตามกฎหมาย

คำวินิจฉัย

อธิบดีกรมการปกครองมีอำนาจดำเนินการทางวินัยกับผู้อุทธรณ์ต่อไปได้เสมือนว่าผู้อุทธรณ์ยังมิได้ออกจากราชการ ดังนั้น การที่อธิบดีกรมการปกครองสั่งลงโทษผู้อุทธรณ์ในเรื่องนี้จึงสามารถกระทำได้ แม้ภายหลังผู้อุทธรณ์จะพ้นจากราชการและไม่มีสภาพเป็นข้าราชการกรมการปกครองแล้ว และเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วมีมติให้เพิ่มโทษผู้อุทธรณ์เป็นไล่ออกจากราชการ อธิบดีกรมการปกครองก็ต้องสั่งเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์เป็นไล่ออกจากราชการโดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการไปแล้ว คือในวันที่ 3 มีนาคม 2557 อันเป็นไปตามข้อ 14 ของระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 ดังนั้น การที่อธิบดีกรมการปกครองมีคำสั่งเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์เป็นลงโทษไล่ออกจากราชการ โดยให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2557 ซึ่งเป็นวันที่ผู้อุทธรณ์ได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการ จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

2. กรณีที่มีการกล่าวหาเป็นหนังสือหรือการฟ้องคดีอาญาหรือต้อหาคดีอาญาภายหลังออกจากราชการ (มาตรา 75 วรศ 2)

พฤติการณ์

1. ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ถูกกล่าวหาเป็นหนังสือภายหลังออกจากราชการว่าในขณะรับราชการได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งอาจเป็นการกล่าวหาต่ออดีตผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้เสียหายที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาของอดีตผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือ

2. ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้อหาคดีอาญาภายหลังออกจากราชการว่าในขณะรับราชการได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ พฤติการณ์ ตามข้อ 1 หรือ ข้อ 2 เพียงเหตุใดเหตุหนึ่ง หรือทั้งสองข้อก็ได้

การดำเนินการ

ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่จะต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการและต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ และสำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามมาตรา 70 วรรคสอง จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ⁶

⁵ Cour Administrative d'Appel de Versailles - 5ème chambre, N° 13VE03486, 19 février 2015.

⁶ กรณีความผิดปรากฏชัดแจ้ง ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2557

ข้อ 62 ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 69 แล้วแต่กรณี จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้ (1) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 ได้ดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(2) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(3) กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพและได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือหรือมีหนังสือรับสารภาพต่อผู้เสียหายที่สืบสวนสอบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมาย ก.ร. นี้

ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่จะต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการและต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ และสำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามมาตรา ๗๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบ ข้อ 62 ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๗ จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีศึกษา การถูกกล่าวหาเป็น หนังสือภายหลังจากราออกจากราชการไปแล้ว

นาย ก. ตำแหน่ง นักบัญชีชำนาญการ ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการเงินของส่วนราชการ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2562 นาย ก. ได้ทุจริตนำเงินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ต่อมาวันที่ 1 สิงหาคม 2562 นาย ก. ได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการ หลังจากนั้นจึงมีผู้ทำหนังสือร้องเรียนกล่าวหาว่านาย ก. กระทำทุจริตดังกล่าวต่อต้นสังกัดของนาย ก นาย ก. ได้กระทำการทุจริตนำเงินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในขณะที่ยังคงรับราชการอยู่ แม้ต่อมา มีการกล่าวหาว่านาย ก. กระทำผิดวินัยฐานทุจริต ภายหลังจากที่นาย ก. ได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการไปแล้ว ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจดำเนินการทางวินัย กับนาย ก. ได้ แต่มีเงื่อนไขว่าต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่นาย ก. ได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการ และหากผลการสอบสวนปรากฏว่านาย ก. กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็สามารถสั่งลงโทษนาย ก. ได้ โดยต้องสั่งลงโทษภายในสามปี นับแต่วันที่นาย ก. ได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการ ตามมาตรา 75 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554

หลักเกณฑ์ในการดำเนินการทางวินัย อย่างร้ายแรง ตามที่ผู้เขียนได้กล่าวมาทั้งหมด อาจสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการรัฐสภาสามัญถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนออกจากราชการหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากราชการ ที่ไม่ใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ ให้ลงโทษผู้กระทำความผิดภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ
2. ข้าราชการรัฐสภาสามัญถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงภายหลังออกจาก

ราชการ หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาภายหลังออกจากราชการ ที่ไม่ใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ ให้เริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีและให้ลงโทษผู้กระทำความผิดภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ สำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดเจน ให้ลงโทษผู้กระทำความผิดภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ

ทุกท่านเห็นแล้วใช่ไหมคะ ว่าผลของการกระทำ ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงย่อมมีโทษตามมาอย่างแน่นอน แม้ว่าตัวผู้กระทำความผิดจะไม่มีสภาพการเป็นข้าราชการแล้วก็ตาม ผู้เขียนจึงอยากให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญเรา หมั่นศึกษาหาความรู้ในเรื่องของการกระทำความผิดวินัย ทั้งความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง เพราะเป็นเรื่องที่สำคัญและเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวของทุกท่านเป็นอย่างมาก เพื่อจะได้ทราบว่าหากการกระทำใดบ้างที่เป็นความผิดวินัยและจะได้หลีกเลี่ยงการกระทำนั้น

นอกจากนี้ เพื่อเป็นข้อเตือนใจและเป็นการป้องกันมิให้เกิดการกระทำความผิดวินัย ทุกท่านคงทราบกันเป็นอย่างดีแล้วว่า ในปีงบประมาณ 2566 ที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และหน่วยงานในสังกัดได้รับรางวัล “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” นอกจากนั้นสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรยังได้รับการประเมินให้เป็น “องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น” จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และเป็นปีที่ 2 ที่สำนักงานฯ ได้รับการประเมินให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจของข้าราชการรัฐสภาเราทุกท่าน ดังนั้น เพื่อการรักษาเกียรติยศของการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นเอาไว้ ข้าราชการรัฐสภาสามัญของเราจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ประพฤติตนในทางที่เหมาะสม และยังคงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชน เพื่อการพัฒนาหน่วยงานไปจนถึงการพัฒนาสังคมและประเทศชาติของเรา ต่อไป



นายรัตนะ โพธิ์สุวรรณ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



Green HR for Green Parliament

การสร้างความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความมุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะนำองค์กรก้าวสู่สำนักงานสีเขียว “Green Parliament” และ “Senate go Green” โดยมีการขับเคลื่อนเกี่ยวกับ สำนักงานสีเขียวจนได้รับการรับรองเป็น “สำนักงานสีเขียว” (Green Office) ในระดับดีเยี่ยม (ทอง) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความสำเร็จดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กร ซึ่งเราทราบดีว่า “คน” เป็นทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญอันดับต้น ๆ ต่อองค์กร เพราะคนเรานั้นมีจิตใจ มีความรู้สึก มีสติปัญญาและความคิด สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เมื่อองค์กรได้มีการบริหารทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่าง “คน” มาเป็นอย่างดีแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาหรือการพัฒนา การที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน คนในองค์กรเองก็ต้องได้รับการบริหารที่ยั่งยืนด้วย ข้อคิด ข้อแนะในฉบับนี้จะพาไปทำความรู้จักกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน (Sustainable human resource management) ว่าคืออะไร มีความสำคัญอย่างไร



Green HR

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน (Sustainable human resource management) หรือบางครั้งเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์สีเขียว Green HR มีเป้าหมายด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่มุ่งสร้างสังคมที่ยั่งยืนและสร้างสรรค์ โดยสนับสนุนสังคมให้รักษาทรัพยากรธรรมชาติเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นใช้กลยุทธ์และวิธีการที่ช่วยลดผลกระทบที่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ โดยอาจรวมถึงการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การลดใช้วัสดุสิ้นเปลือง การลดปริมาณขยะ การสนับสนุนการขับเคลื่อนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในองค์กรอีกด้วย

ทำไมต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน?

การที่องค์กรต่าง ๆ นำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรนั้นมีเป้าหมายและเหตุผลที่หลากหลายได้แก่

1. ช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูง โดยการให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานและส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลยุทธ์การบริหารนี้จะสามารถดึงดูดให้คนที่มีทักษะและความสามารถสูงต้องการมาร่วมงานกับองค์กร และรักษาพนักงานที่มีอยู่ให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์กร อีกทั้งยังเสริมสร้างผลผลิตและความสุขของพนักงาน ทำให้องค์กรโดยรวมมีประสิทธิภาพดีขึ้น


2. สร้างรูปแบบองค์กรที่ยั่งยืน นอกจากช่วยดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถสูงแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนยังช่วยในการสร้างรูปแบบองค์กรที่มีความยั่งยืนมากขึ้น ซึ่งเป็นรากฐานที่ดีสำหรับการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่กระตุ้นให้พนักงานสามารถผลิตผลงานและให้บริการที่มีคุณภาพสูงต่อไป


3. การสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR: Corporate Social Responsibility) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กรในแง่ทางกฎหมายและสังคม ซึ่ง CSR ได้รับการผนวกกับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลายเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนขององค์กร


4. การกำหนดแนวทางรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นการสนับสนุนความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและไม่ทำให้เกิดความเสียหายในระยะยาว นอกจากนี้ การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ต้องไม่เกินขีดจำกัดที่ธรรมชาติสามารถฟื้นฟูและรักษาได้ การดำเนินงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ “เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม” สามารถสร้างความไว้วางใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีผลเชิงบวกและนำไปสู่การเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรในมุมมองของผู้สมัครงาน คู่ค้า และลูกค้า การสร้างความไว้วางใจนี้เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนานโยบายความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมและสังคม นโยบายที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมนี้สามารถเกี่ยวข้องกับการลดการใช้กระดาษ การลดการใช้พลาสติก การส่งเสริมการทำงานระยะไกล หรือการสนับสนุนกิจกรรมที่สนับสนุนความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในองค์กร


ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์


เพื่อให้องค์กรมีความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป้าหมายในการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สามารถปฏิบัติงานและให้บริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว ทันท่วงทีต่อความต้องการของผู้รับบริการ ผู้เขียนจึงได้หยิบยกแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญของความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มาสรุปได้ดังนี้

 ความเป็นอยู่ของพนักงาน องค์กรต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ความปลอดภัยของบุคลากร รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 ความหลากหลายและความเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียม และความร่วมมือเข้ากับนโยบายหรือแผนงานโครงการขององค์กรเพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ยั่งยืนและรับผิดชอบต่อสังคมในระยะยาว

 การฝึกอบรมและพัฒนา ลงทุนในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปรับตัวและรองรับต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

 ผู้นำที่มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่แสดงให้บุคลากร ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้รับบริการ ได้รับรู้และรับทราบว่าเป็นบุคคลที่ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรเห็นความสำคัญและยึดถือหลักคุณธรรมเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

 การผสมผสานระหว่างชีวิตส่วนบุคคลกับการทำงานเข้าด้วยกัน (Work life integration) สนับสนุนนโยบายและวิธีการที่สนับสนุนความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนบุคคล โดยให้ความสำคัญกับเวลาส่วนตัว และเวลาที่ใช้กับครอบครัวของบุคลากร

ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมโดยกำหนดร่วมกับนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การลดขยะ การใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การมีส่วนร่วมกับชุมชน โดยการกำหนดโครงการที่สนับสนุนความรับผิดชอบต่อสังคมต่าง ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

ความยืดหยุ่นและการปรับตัว พัฒนากลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ที่สนับสนุนความยืดหยุ่นและการปรับตัว เพื่อช่วยให้องค์กรและบุคลากรสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนได้ ไม่ว่าจะเป็นความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีหรือความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความยั่งยืน

นักวิจัยเช่น Docherty และ Forslin ที่ได้เขียนเรื่อง “ระบบงานที่ยั่งยืน” และอธิบายถึงผลกระทบที่บุคลากรต้องเผชิญหน้าในองค์กร เนื่องจากความกดดันในการทำงาน อาทิ มาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงเกินไป สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่บั่นทอนขวัญกำลังใจ ปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหาครอบครัว ซึ่งองค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่สนับสนุนความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดี เพื่อนำสู่การสร้างผลงานที่มีคุณภาพของบุคลากร อาทิ การจ่ายค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่เป็นธรรม การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การยอมรับความหลากหลายทางเพศ การลดและป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ รวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจ การพัฒนาทักษะ การรักษาและมุ่งใจบุคลากร รวมถึงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้กับบุคลากร

ซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่ทำให้บุคลากรรับรู้ตัวตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรที่จะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต่อไป¹

ความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรรัฐสภา

จากการศึกษาข้างต้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนจะเป็นแนวทางในการสร้างรากฐานที่ดีสำหรับองค์กร ทั้งการดึงดูดคนคุณภาพเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับต่อสมาชิกรัฐสภา และประชาชน ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม หรือความยั่งยืนทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้กำหนดแผนงานโครงการและกิจกรรม ต่าง ๆ ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570)² รวมถึงสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร³ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา⁴ ได้มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ/กิจกรรม และได้มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการ

ในส่วนของนโยบายหรือการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนนั้นมีการให้ความสำคัญกับความยั่งยืนของบุคลากร การสร้างสมดุลในชีวิต

การทำงาน ซึ่งมีการทบทวนและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบการให้รางวัลและสร้างแรงจูงใจ การให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การฉีดวัคซีน การจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัย และในส่วนของ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนราชการได้มีนโยบายสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงมีการให้ทุนการศึกษา และทุนพัฒนาฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ อีกทั้ง ผู้นำองค์กรยังให้ความสำคัญในเรื่องของการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยได้มีการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การผสมผสานเพื่อต่อต้านการทุจริตในโครงการ Strong และการคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ซึ่งเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่มุ่งส่งเสริมให้คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู”⁵

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ให้ความสำคัญกับการยอมรับความหลากหลายทางเพศ การลดและป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ โดยได้มีการออกกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555⁶ ตามข้อ 3 (9) และข้อ 4 กำหนดให้การล่วงละเมิด

¹ “Why Human Resources Must Focus on Sustainability.” Icehrm, Accessed January 22, 2024, <https://icehrm.com/blog/why-human-resources-must-embrace-sustainability/>.

² “ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570)”, (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2567), <https://dl.parliament.go.th/>

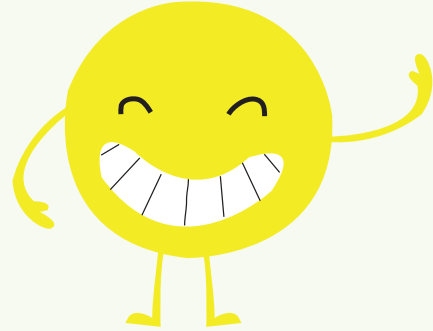
³ “แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.” (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2567), <https://web.parliament.go.th/assets/portals/9/files/แผนยุทธศาสตร์2566-2570.pdf>.

⁴ “แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567).” (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2567), <https://www.senate.go.th/assets/portals/13/files/ITA/66/plan2567v3.pdf>.

⁵ “แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570).” (คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ, กระทรวงวัฒนธรรม, สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2567), <https://www.dtn.go.th/th/content/category/detail/id/1898/iid/12292>.

⁶ “กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555.” (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2567), https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=67749&filename=index.


HR



หรือคุกคามทางเพศเป็นความผิดวินัย การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เข้าลักษณะเป็นการกระทำผิดวินัยนั้นจะต้องเป็นกรณีที่เป็นกรกระทำต่อข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ โดยที่ผู้ถูกระทำไม่ยินยอมหรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการย่อมถือว่าเป็นความผิดทั้งสิ้น ตาม กฎ ก.ร. ดังกล่าว ไม่ได้ระบุหรือให้มีผลบังคับใช้เฉพาะกับเพศชาย หรือเพศหญิงเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึง LGBTQ+ ด้วย ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร นอกเหนือจากการกำหนดเป็นกฎ ก.ร. แล้ว ส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังได้มีการให้ความรู้ และรณรงค์อย่างต่อเนื่องให้คนในองค์กรได้ตระหนัก และรับรู้ถึงการปฏิบัติตัวให้ไม่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนอกจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนที่มุ่งเน้นในตัวของคุณบุคลากรแล้ว

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังให้ความสำคัญต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนด้วย ซึ่งจะเห็นได้จากกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ต่าง ๆ เช่น โครงการ CSR รัฐสภา รวมใจทำดีเพื่อสังคม และโครงการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม เพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) นอกจากนี้ สำหรับการส่งเสริมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นสำนักงานสีเขียว Green Parliament และ Senate go Green ซึ่งมี

แนวทางและมาตรการลดใช้พลังงาน การจัดการของเสีย มาตรการจัดการน้ำเสียภายในสำนักงาน อย่างเป็นรูปธรรม

ท้ายที่สุด “คน” เป็นทรัพยากรที่มีค่า ถือเป็นกุญแจที่สำคัญดอกหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร นโยบายหรือกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนนั้นเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ให้ความสำคัญ โดยได้มีการกำหนดนโยบาย แผนงานและกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา การสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วม รวมถึงการสร้างความสุขให้กับบุคลากรของสำนักงานมาโดยตลอด นอกจากนี้ ส่วนราชการเองก็ยิ่งให้ความสำคัญต่อผลกระทบด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย เพื่อให้ประเทศชาติ และประชาชนมีทรัพยากรที่ยั่งยืน ทั้งนี้ การรักษาทรัพยากรคน และทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืนจะเป็นไปไม่ได้เลย หากขาดความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ดังนั้น HRJ จึงอยากที่จะเชิญชวนบุคลากรเข้ามาร่วมกันสร้างความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งร่วมแรง ร่วมใจช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่เพื่อลูกหลานของเราต่อไป 



นางสาวอรุณี แสนแอ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

SDGs และ ESG กับความยั่งยืนขององค์กร

คนไทยเริ่มได้ยินคำว่าความยั่งยืนจนคุ้นหูในช่วงปี พ.ศ. 2558 เนื่องจากองค์การสหประชาชาติ (United Nation หรือ UN) ได้กำหนด “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)” ขึ้น และให้สัญญาว่าภายในปี ค.ศ. 2030 ต้องบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals : SDGs โดยได้กำหนดเป้าหมายไว้จำนวน 17 เรื่อง ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาใน 5 กลุ่ม เรียกว่า 5Ps ได้แก่ People (มิติด้านสังคม), Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ), Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม), Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน) และ Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา) เพื่อให้ประชากรทั้งรุ่นนี้และรุ่นหน้ามีชีวิตที่ดี โดยไม่ทำลายโลก ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง และพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง¹



ความสำคัญ Sustainability ต่อองค์กรอย่างไร

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญต่อ Sustainability หรือความยั่งยืน โดยการนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs มาเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาประเทศในทุกระดับ รวมทั้งแผนแม่บท แผนปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยได้จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ กพย. ที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน เป็นกลไกเชิงนโยบายระดับชาติขับเคลื่อนประเทศไทยให้เกิดการ

¹ “ทำไมเราต้องรู้จัก SDGs” (SDGs Move, สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2567), <https://www.sdgmovement.com>

พัฒนาที่ยั่งยืนบนความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และภาคประชาสังคม นอกจากภาครัฐที่ให้ความสำคัญต่อ Sustainability ในส่วนของภาคเอกชนในประเทศไทยก็ให้ความสำคัญต่อ Sustainability เช่นกัน โดยมีสมาคมที่สำคัญในภาคเอกชนที่ขับเคลื่อน SDGs คือ สมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย (UN Global Compact Network Thailand : UNGCNT) ซึ่งเป็นเครือข่ายของบริษัทเอกชนที่จดทะเบียนเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่องค์กรสหประชาชาติในประเทศไทย โดยภาคเอกชนได้พยายามปรับเปลี่ยนให้ห่วงโซ่อุปทานของการผลิตอาหารมีความยั่งยืนเพิ่มมากขึ้น จัดกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านต่าง ๆ กิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ในความดูแลของบริษัทให้ตอบโจทย์ด้านความยั่งยืนมากขึ้น มุ่งแก้ไขปัญหาของเสียและขยะเพื่อลดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งการนำ SDGs มาเป็นกรอบแนวทางในการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร มีความสำคัญในหลายด้าน ดังนี้

1. สร้างความยั่งยืนในการพัฒนา: SDGs เป็นกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กร ตั้งค่าเป้าหมายที่ชัดเจนและปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านี้

2. สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม: SDGs ส่งเสริมให้องค์กรและองค์กรต่าง ๆ ให้ใส่ใจถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การดำเนินการในทางที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากส่วนของประชาชน

3. ส่งเสริมความเท่าเทียมและอยู่อย่างยั่งยืน: SDGs กำหนดเป้าหมายที่ให้ใส่ใจถึงเรื่องของความเท่าเทียมและสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะในกลุ่มที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่แออัดและยากลำบาก การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาที่ก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมจะส่งผลให้ความเสี่ยงในอนาคตลดลง

4. สร้างความเชื่อมโยงในระดับสากล: SDGs เป็นแนวทางให้ทุกประเทศสร้างความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาที่ทั่วโลกต้องเผชิญหน้า SDGs จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างประเทศ ทำให้สามารถแบ่งปันความรู้และเสริมสร้างกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วโลกได้

5. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ: SDGs จะส่งผลให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน เพื่อสร้างองค์กรที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่คาดการณ์ไว้ในอนาคต ซึ่งมีผลต่อความยั่งยืนขององค์กรและสังคมในที่สุด³

ESG เครื่องมือในการสร้างความยั่งยืน

นอกจากนี้ภาครัฐได้นำแนวคิด “ESG” ซึ่งย่อมาจาก Environment (สิ่งแวดล้อม), Social (สังคม), และ Governance (การกำกับดูแล) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาขององค์กรอย่างยั่งยืน ที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อ 3 ด้านหลัก คือ สิ่งแวดล้อม สังคม การกำกับดูแล และสามารถรองรับกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ SDGs ได้⁴ ยกตัวอย่าง กรมสรรพสามิต ซึ่งเป็นต้นแบบการนำแนวคิด ESG มาใช้เป็นแห่งแรกของหน่วยงานราชการไทย ที่ขับเคลื่อน

² “การดำเนินงานด้าน SDGs ในประเทศไทย”, (SDGs Move, สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2567), <https://www.sdgmovement.com>

³ “SDG สำคัญกับองค์กรอย่างไร?”, (ESG PRO, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2567), <https://www.esgprothai.com/>

⁴ “รักษ์โลกที่ดี ต้องรักแบบยั่งยืน รู้จักแนวคิด SDGs VS ESG เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร?”, (สำนักงานสถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2567), <https://www.nxpo.or.th/th/973-2/>



เศรษฐกิจด้วยภาษีสรรพสามิต สร้างมาตรฐานสากล เดินหน้าประเทศไทยสู่ความยั่งยืน ซึ่งได้มีแนวทาง ESG ดังนี้

1. Environment ด้านสิ่งแวดล้อม มีมาตรการภาษีเพื่อสิ่งแวดล้อม เช่น มาตรการสนับสนุนยานยนต์ไฟฟ้าของกรมสรรพสามิต ช่วยประเทศลดการปล่อย Co2 กิจกรรม 3R Reduce Reuse Recycle ลดการปล่อย CO2 ของกรมสรรพสามิต 10 ตัน Co2 ในปีงบประมาณ 2566 ประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรเพื่อจัดทำแนวทางมุ่งสู่ความยั่งยืนเป็นกลางทางคาร์บอนของกรมสรรพสามิต ลดการใช้กระดาษ Paperless โครงการบำบัดน้ำเสีย อนุรักษ์ประหยัดพลังงาน ปลูกต้นไม้ แยกขยะ เป็นต้น

2. Social ด้านสังคม มีมาตรการภาษีเพื่อสังคม เช่น ปรับโครงสร้างภาษีแอลกอฮอล์ เพื่อไปทำ BIO jet/Bio- Butadiene/Bio-ethylene/อุตสาหกรรมอื่น ปรับปรุงพิกัดอัตราภาษีบุหรี่ไฟฟ้า และบาราгу ปรับโครงสร้างภาษีเครื่องดื่ม Alcohol/ Non-Alcohol ปรับโครงสร้างภาษี Battery Beyond รถยนต์ และศึกษาแนวทางการจัดเก็บภาษี Carbon TAX เป็นต้น

3. Governance ด้านธรรมาภิบาล หรือการกำกับดูแลที่ดี มีการจัดตั้งคณะกรรมการ Transformation เพื่อกำกับ แนะนำติดตาม เปิดเผยข้อมูล ESG ของกรมสรรพสามิตสู่สาธารณะ ผลสำเร็จของ ESG พิจารณาจากการเปิดเผยข้อมูลขององค์กรที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงาน ที่ครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี⁵

องค์กรที่จะสร้างความยั่งยืน มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

หากพิจารณาจากแผนปฏิบัติการขององค์กรที่มีเป้าหมายมุ่งเน้นให้องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืนตามกรอบของยุทธศาสตร์ชาติ และกรอบของ SDGs ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทุนสำคัญขององค์กรให้สามารถเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการให้มุ่งสู่ความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนโดยยึดหลักซึ่งเป็นหลักการทั่วไปของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ต้องเข้าใจถึงกลยุทธ์ขององค์กร ถ้าเป็นไปได้ ฝ่ายบุคคลควรต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับการวางกลยุทธ์เพื่อความยั่งยืนตั้งแต่ต้น เพื่อเข้าใจถึงความสำคัญของการเดินไปในทางนี้เสียก่อน จากนั้นจึงจะสามารถสื่อสารต่อไปถึงพนักงานปัจจุบันและพนักงานใหม่ให้มองเห็นเป้าหมายเดียวกันได้

2. วางแผนเมื่อได้กลยุทธ์แล้ว ฝ่ายบุคคลจำเป็นต้องมองให้ออกว่า คุณค่าที่บริษัทต้องการจากการสร้างความยั่งยืนคืออะไร เพื่อจะได้ริบวางแผนเพื่อเพิ่มหรือเสริม และเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้

3. จูงใจเพื่อนพนักงานให้เป็นฝ่ายบุคคล ต้องรู้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และต้องสามารถหาเหตุผลที่น่าเชื่อถือได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของบริษัทเป็นการขับเคลื่อนสู่ความยั่งยืน และมีประโยชน์ต่อ

⁵ “ESG Environment Social Governance”, (กรมสรรพสามิต, สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2567), www.excise.go.th

องค์กรและพนักงานหากสื่อสารอย่างมีเหตุผลและเข้าใจง่าย เพื่อนพนักงาน และผู้บริหาร ย่อมยอมรับในการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มใจ

4. ปรับแก้คู่มือของพนักงาน กฎบางอย่างอาจไม่เหมาะสมกับการทำงานในอนาคต ดังนั้นหากคิดจะเดินหน้าสู่ความยั่งยืน ก็ควรปรับแก้คู่มือพนักงานหรือปรับแก้กฎระเบียบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแนวทางที่วางไว้ด้วย

5. เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรง ฝ่ายบุคคลต้องรู้ว่าการสร้างความยั่งยืนวิธีใดได้ผลหรือไม่ได้ผล เพื่อนำมาปรับใช้ในกลยุทธ์ของบริษัท เพื่อออกผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและลูกค้า และสามารถทำงานร่วมกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ที่มีบทบาทในการสร้างความยั่งยืนด้านต่าง ๆ ได้ถูกต้อง

6. ประเมินผลและปรับใช้ หลังจากลงนามจริงแล้ว ฝ่ายบุคคลต้องหมั่นประเมินว่า กลยุทธ์เพื่อสร้างความยั่งยืน สามารถใช้งานได้จริงหรือไม่ มีจุดใดสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้บ้าง โดยอาจประเมินได้ด้วยการทำแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนพนักงาน หรือวิธีอื่นใดก็ได้ เพื่อนำฟีดแบ็คที่ได้กลับมาปรับปรุงกลยุทธ์ให้ดีขึ้น⁶

การขับเคลื่อน Sustainability ขององค์กรรัฐสภา

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อน Sustainability ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุขมีเป้าหมาย คือ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งครอบคลุมในเรื่องการส่งเสริมกิจกรรม แนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร โดยส่งเสริม สวัสดิการและกิจกรรมสันทนาการที่คำนึงถึงวัฒนธรรมประเพณีของสังคมไทย และการส่งเสริมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ



⁶ “ESG Environment Social Governance”, (กรมสรรพสามิต, สืบค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2567), www.excise.go.th

...การพัฒนาให้องค์กรไปสู่ความยั่งยืน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสร้างกรอบความคิด (Mindset) ให้กับบุคลากร ที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลที่ดีในการทำงาน.

ต่อสังคม (CSR) เพื่อสร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคมและส่งเสริมการพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน⁷ และมีการดำเนินการด้าน Green Parliament ที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับให้รัฐสภามุ่งสู่การเป็นรัฐสภาสีเขียวหรือ Green Parliament อย่างยั่งยืน ซึ่งมีนโยบายสิ่งแวดล้อม 1.บริหารจัดการทรัพยากร และพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดของเสีย มลพิษอย่างต่อเนื่อง 2. พัฒนาปรับปรุงอาคาร พื้นที่สำนักงานให้มีความสวยงาม สะอาด สะดวกและปลอดภัย เพื่อสร้างความสุขทางร่างกายและจิตใจให้กับบุคลากรและผู้มาใช้บริการ 3. มีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้วยการวัด ลด และชดเชย ก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อมุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net Zero) นอกจากนี้สหภาพรัฐสภา (Inter-Parliamentary Union) หรือ IPU ได้มีการกำหนดกรอบการมีส่วนร่วมของรัฐสภาเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และการประเมินความพร้อมในการดำเนินงานของรัฐสภาจากการประชุมสามัญทั่วไปของสหภาพรัฐสภา (IPU Assembly) ครั้งที่ 132 ณ กรุงฮานอย เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2558 อีกด้วย

บทส่งท้าย “คน” กับ การขับเคลื่อน “องค์กรสู่ความยั่งยืน”

การนำแนวคิดของ SDGs และ ESG มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและการบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้เติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำแนวคิดดังกล่าวมาสอดแทรกอยู่ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้น การพัฒนาให้องค์กรไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสร้างกรอบความคิด (Mindset) ให้กับบุคลากร ที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลที่ดีในการทำงาน HRJ

⁷ “ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570)”, (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร,สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2567), <https://dl.parliament.go.th/>

⁸ “นโยบาย Green Parliament”, (คณะกรรมการขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสู่การเป็น Green Parliament , หนังสือที่ สผ 0021.04/ว 17 ลงวันที่ 24 มกราคม 2567)

⁹ “รัฐสภาและเป้าหมายสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”, (สหภาพรัฐสภา,สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567), <https://www.ipu.org>



ว่าที่ร้อยตรี พัทธพล สีฟอง
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ระบบทะเบียนประวัติ เพื่อการใช้สิทธิสวัสดิการ รักษาพยาบาล



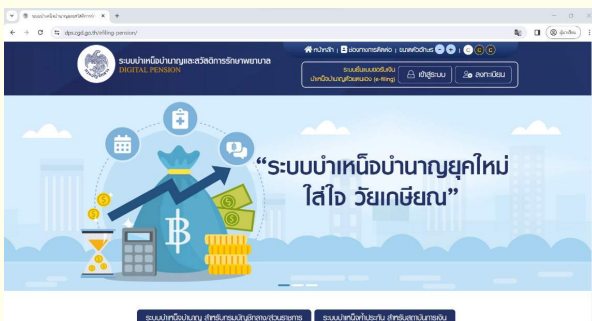
สวัสดิการรับเพื่อนข้าราชการรัฐสภาทุกท่าน กลับมาพบกันอีกครั้งกับคอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” ในวารสาร HRJ ฉบับแรกของปี 2567 ขอถือโอกาสนี้สวัสดิการปีใหม่ทุกท่านด้วยนะครับ เริ่มปีใหม่แล้วเราก็มาร่วมทำเข้าความเข้าใจเรื่องใหม่ ๆ ไปด้วยกันครับ อย่างที่ทุกท่านทราบ ข้าราชการมีสิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาล ซึ่งครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ถ้ายังจำได้ในช่วงแรกที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการทุกท่านจะต้องดำเนินการแจ้งข้อมูลบุคคลในครอบครัวเพื่อทำการเปิดสิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาลเสียก่อนที่จะเข้าไปรับบริการในโรงพยาบาลรัฐที่เข้าร่วมโครงการจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล โดยก่อนหน้านี้ทุกท่านจะต้องกรอกแบบฟอร์มกระดาษพร้อมแนบสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องยื่นต่อนายทะเบียนสวัสดิการรักษาพยาบาลเพื่อดำเนินการเพิ่ม/ปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง แต่ในปัจจุบันกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้ดำเนินการพัฒนาระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการรักษาพยาบาล (ระบบ Digital Pension) เพื่อบูรณาการฐานข้อมูลต่าง ๆ โดยมีระบบงานย่อยระบบหนึ่ง คือ ระบบทะเบียนประวัติเพื่อการใช้สิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาล ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นระบบที่ข้าราชการที่ยังรับราชการในปัจจุบันและข้าราชการบำนาญสามารถใช้งานร่วมกัน เช่น การเพิ่มข้อมูลคู่สมรส บุตร เป็นต้น เพื่อให้สามารถใช้สิทธิจ่ายตรงกับโรงพยาบาลภาครัฐได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบันมากยิ่งขึ้น โดยคอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” ฉบับนี้ จะพาทุกท่านไปทำความรู้จักระบบดังกล่าวผ่านคำถาม - คำตอบ ต่อไปนี้

Q 1: ระบบทะเบียนประวัติ คืออะไร

A1: ระบบทะเบียนประวัติ คือ ระบบงานย่อยระบบหนึ่งภายใต้ระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการรักษายาบาล (ระบบ Digital Pension) ซึ่งกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้พัฒนาขึ้นเพื่อบูรณาการฐานข้อมูลต่าง ๆ ของกรมบัญชีกลางให้มีความเชื่อมโยง โดยระบบทะเบียนประวัติจะใช้ประโยชน์ในการเพิ่ม/ปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัว ซึ่งนอกจากจะใช้ประโยชน์สำหรับสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลแล้ว ระบบดังกล่าวจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ต่อการขอรับเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญของผู้มีสิทธิ รวมถึงการขอรับเงินบำเหน็จตกทอดที่ทายาทผู้มีสิทธิพึงได้รับอีกด้วย

Q 2: วิธีการใช้ระบบทะเบียนประวัติ ต้องทำอย่างไร

A2: ข้าราชการผู้มีสิทธิจะต้องดำเนินการลงทะเบียนผ่านระบบ Digital Pension ของกรมบัญชีกลาง (<https://dps.cgd.go.th/efiling-pension/>) ก่อนเริ่มใช้งาน



ทั้งนี้ เพื่อน ๆ สามารถศึกษาวิธีการลงทะเบียนและวิธีการใช้งานระบบทะเบียนประวัติอย่างละเอียดได้ที่ <https://bit.ly/3HzY38x> หรือสแกน QR Code ด้านล่างนี้



Q 3: เมื่อตรวจสอบข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติแล้วพบว่าข้อมูลไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นปัจจุบัน จะดำเนินการแก้ไขข้อมูลในระบบได้หรือไม่ อย่างไร

A3: เมื่อเพื่อน ๆ ได้ศึกษาวิธีการใช้งานระบบทะเบียนประวัติอย่างละเอียดในคำตอบข้อที่ 2 แล้ว ก็จะทำให้พบว่า เราสามารถตรวจสอบข้อมูลของตนเองและบุคคลในครอบครัวที่นายทะเบียนสวัสดิการรักษายาบาลได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลไว้ อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่เรพบว่าข้อมูลของตนเองหรือข้อมูลของบุคคลในครอบครัวไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นปัจจุบัน เราสามารถดำเนินการเพิ่ม/ปรับปรุงข้อมูลได้ด้วยตนเองโดยการรายงานข้อมูลตามแบบ 7127 ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ในเมนู "ยื่นแบบ 7127" โดยกรอกข้อมูลที่ถูกต้องและแนบสำเนาเอกสารอ้างอิงในระบบ แล้วยืนยันข้อมูลให้นายทะเบียนสวัสดิการรักษายาบาลตรวจสอบต่อไป เมื่อนายทะเบียนได้รับข้อมูลและเอกสารถูกต้องแล้ว ก็จะดำเนินการเพิ่ม/ปรับปรุงข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติภายใน 15 วัน

ข้อมูลการรับราชการ		
ประเภทบุคลากร(๖)	ตำแหน่ง	ส่วน/กอง/กลุ่ม/งาน
ข้าราชการ	นักวิทยาศาสตร์	เป็น
วันที่เริ่มรับราชการ (พ.ศ.)	วันที่ออกจากราชการ (พ.ศ.)	เลขที่ออก
-	-	-
สังกัดกรม กรมบัญชีกลาง	จังหวัด กรุงเทพมหานคร	หน่วยงานภายใน กรมบัญชีกลาง

ข้อมูลทางการติดต่อ		แก้ไขข้อมูล
ที่อยู่ติดต่อ		
บ้านเลขที่		จังหวัดนนทบุรี 11110
เบอร์โทรศัพท์	อื่น	

ยื่นแบบ 7127

ยื่นแบบด้วยวิธี

เอกสารที่ใช้ก่อน

ย้อนกลับ

Q 4: หากไม่สะดวกในการยื่นแบบ 7127 ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ จะสามารถยื่นได้โดยวิธีอื่นหรือไม่ อย่างไร

A4: ในกรณีไม่สามารถหรือไม่สะดวกในการยื่นแบบ 7127 ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถขอแบบ 7127 ในรูปแบบกระดาษได้ที่กลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง โดยให้กรอกข้อมูลในแบบ 7127 ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน พร้อมแนบสำเนาเอกสารอ้างอิง และยื่นต่อนายทะเบียนสวัสดิการรักษายาบาลเพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติต่อไป

Q 5: เอกสารอ้างอิงที่ใช้ประกอบการยื่นแบบ 7127 มีอะไรบ้าง

A5: เอกสารอ้างอิงที่ใช้ประกอบการยื่นแบบ 7127 จะแบ่งเป็นหลายกรณี ทั้งในกรณีผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัว ทั้งนี้ สามารถศึกษาได้ที่ <https://bit.ly/42au94q> หรือสแกน QR Code ด้านล่างนี้



Q 6: นอกจากการตรวจสอบข้อมูลผ่านระบบทะเบียนประวัติแล้วยังมีวิธีการตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีอื่นหรือไม่

A6: เรายังมีวิธีการตรวจสอบข้อมูลตนเองและบุคคลในครอบครัว อีก 1 ช่องทาง คือ แอปพลิเคชัน “CGD iHealthCare” โดยสามารถดาวน์โหลดได้ทั้งระบบปฏิบัติการ iOS และ Android



Q 7: การขึ้นสิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจะขึ้นเมื่อไร

A7: ในอดีตหากนายทะเบียนสวัสดิการรักษายาบาลได้ดำเนินการตรวจสอบและบันทึกข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว การขึ้นสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลจะขึ้นสิทธิทุกวันที่ 4 และวันที่ 19 ของทุกเดือน แต่ในปัจจุบันกรมบัญชีกลางได้ปรับรอบการขึ้นสิทธิเร็วขึ้นเป็น “ทุกวันอังคาร” ของแต่ละสัปดาห์ ซึ่งจะทำให้ผู้มีสิทธิและบุคคลในครอบครัวสามารถใช้สิทธิสวัสดิการรักษายาบาลได้รวดเร็วยิ่งขึ้นจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันมีระบบทะเบียนประวัติที่เข้ามาอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการผู้มีสิทธิสามารถดำเนินการบันทึกเพิ่ม/ปรับปรุงข้อมูลตนเองและบุคคลในครอบครัวให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน รวมทั้งยังมีการปรับรอบการขึ้นสิทธิให้เร็วมากขึ้น อย่างไรก็ตามระบบดังกล่าวจะทำงานได้มีอย่างมีประสิทธิภาพก็ขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ของผู้มีสิทธิ ดังนั้น จึงขอให้เพื่อน ๆ ทุกท่านมั่นตรวจสอบข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติอยู่เสมอ หากพบว่าข้อมูลไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นปัจจุบันก็ขอให้เร่งดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร็ว ทั้งนี้ ก็เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของท่านและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง เช่น การเรียกคืนเงินต่าง ๆ ครับ

ข้อเตือนใจจากวารสาร HR

ในช่วงที่ผ่านมา ได้มีมิชฉชีพแอบอ้างเป็นเจ้าหน้าที่กรมบัญชีกลางโทรหาผู้รับบำนาญและบุคคลในครอบครัว แล้วหลอกล่อให้หลงเชื่อและดำเนินการต่าง ๆ เช่น แอดไลน์ แสแกนใบหน้า กดลิงค์ ดาวน์โหลดแอปพลิเคชัน เป็นต้น จึงขอเตือนภัยผู้อ่านทุกท่านและขอให้แจ้งผู้รับบำนาญที่ท่านรู้จัก อย่าหลงเชื่อทำตาม ไม่พูดคุย ไม่บอกข้อมูลส่วนตัว หรือดำเนินการใด ๆ ตามที่มิชฉชีพแจ้งเด็ดขาด เนื่องจากกรมบัญชีกลางไม่มีนโยบายให้เจ้าหน้าที่โทรหาผู้รับบำนาญหรือบุคคลในครอบครัวแต่อย่างใด หากมีผู้แอบอ้างว่าโทรมาจากกรมบัญชีกลางให้วางสายและไม่สนทนาต่อ ทั้งนี้ หากมีข้อสงสัยสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ call center กรมบัญชีกลาง โทร 02 270 6400 ในวันและเวลาทำการ หรือติดตามข้อมูลข่าวสารได้ที่เว็บไซต์กรมบัญชีกลาง www.cgd.go.th



วันพฤหัสบดีที่ 18 มกราคม 2567
ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีวางพานประดับ
พุ่มดอกไม้ในนาม “สภาผู้แทนราษฎร” เนื่องใน
วันคล้ายวันที่สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ
จอร์จ第六 ทรงเสด็จขึ้นครองราชย์ โดย มี ผู้บริหารและข้าราชการ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมพิธี
ณ พระบรมราชานุสรณ์ จ. สุพรรณบุรี



วันพุธที่ 24 มกราคม 2567 ว่าที่ ร.ต.ต. อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมแสดงความยินดีในโอกาสที่สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับเกียรติบัตร ประกาศยกย่ององค์กรคุณธรรมสังกัดองค์กร อีสระ หน่วยราชการอีสระและองค์กรภาคเอกชน ในส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และหน่วยงานในสังกัด 23 สำนัก ที่มีผลการประเมิน ระดับคุณธรรมต้นแบบ ซึ่งสำนักงานฯ ได้รับการประกาศยกย่องเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดดเด่น ประเภทองค์กรอีสระ โดยจะได้รับโล่ประกาศ ยกย่องจากนายกรัฐมนตรีในโอกาสต่อไป





วันจันทร์ที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567 ว่าที่ ร.ต.อ.อพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นวิทยากรบรรยายเรื่อง “กระบวนการนิติบัญญัติ” ให้กับข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ณ ห้องประชุม 606 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา



วันเสาร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2567 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขานุการสภาผู้แทนราษฎร วางพานประดับพุ่มดอกไม้ ในนาม “สภาผู้แทนราษฎร” ถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย เพื่อน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณเนื่องในวันที่ระลึกพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ณ อุทยานพระบรมราชานุสาวรีย์ พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย จ. สมุทรสงคราม



วันศุกร์ที่ 1 มีนาคม 2567 เวลา 09.00 นาฬิกา ว่าที่ร.ต.อ.พัทธ์ สุระนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธานกรรมการรางวัลพานแว่นฟ้าปี 2567 เป็นประธานในพิธีเปิดค่ายวรรณกรรมรัฐสภา ประจำปี 2567 ในโครงการประกวดวรรณกรรมรางวัลพานแว่นฟ้าประจำปี 2567 ซึ่งเป็นการอบรมสัมมนา เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและทักษะการเขียน วรรณกรรม กล่าวรายงานโดย น.ส.กัลยรัชต์ ชาวสำอางค์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมี คณะผู้บริหาร และบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมพิธี ณ ห้องประชุมสัมมนา B1-2 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา



วันเสาร์ที่ 2 มีนาคม 2567 อาคาร
 กระทรวงแรงงาน กรุงเทพฯ ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์
 สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มอบหมาย
 ให้ นางกัญฉิมพร กาญจนโกภาค ผู้อำนวยการ
 สำนักประชาสัมพันธ์ เข้าร่วมพิธีถวายราชสักการะ
 และนิทรรศการเกิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระ
 พระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชม
 หาราช บรมนาถบพิตร “พระบิดาแห่ง
 มาตรฐานการช่างไทย” ในงานวันมาตรฐาน
 ฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2567 ซึ่งจัดโดย
 กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
 ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงาน ชั้น 5 อาคาร
 กระทรวงแรงงาน





วันอังคารที่ 5 มีนาคม 2567 นายณัฐจุกฤกษ์ วงศ์เจริญ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ในฐานะประธานคณะกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิด โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน รุ่นที่ 2 ทั้งนี้ ผู้บริหาร บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมโครงการ โดยได้รับเกียรติจาก พล.อ.อ.วีรวิทย์ คงศักดิ์ ประธานมูลนิธิส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประธาน อ.ก.ร. สรรหาพัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพ ข้าราชการและอาจารย์ยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการสำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่าย ทางสังคม ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ณ ห้องประชุม 607 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา



วันจันทร์ที่ 11 มีนาคม 2567 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มอบหมายให้ นายณัฐจุกฤษฏ์ วงศ์เจริญ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ 2567 กิจกรรมที่ 15 หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง กระบวนการจัดทำรรมาภิบาลข้อมูลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมี นายปกาสิต จำเริญ ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ กล่าวรายงาน ณ ห้องประชุม 607 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา



วันจันทร์ที่ 11 มีนาคม 2567 นายวันมูหะมัดนอร์
 มะทา ประธานสภาผู้แทนราษฎร มอบหมายให้ นายमुख สุโลมาน
 เลขานุการประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิด
 โครงการเสริมความรู้ภาคฤดูร้อน “ปิดเทอมใหญ่ หัวใจ
 ฟ้าสุก” โดยมี นางจงเดือน สุกธีรัตน์ ที่ปรึกษาด้านระบบงาน
 นิติบัญญัติ กล่าวรายงาน ณ ห้องประชุมสัมมนา B1 - 6
 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา





วันจันทร์ที่ 18 มีนาคม 2567 น.ส.ศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธาน ในพิธีเปิดกิจกรรมฝึกอบรมการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) พ.ศ. 2566 – 2570 และแนวทางการขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ 1.3 ระดับความสำเร็จของการจัดทำรรมาภิบาลข้อมูล (Data governance) และระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมี นายเกรียงไกร หวังวานิชกิจ ที่ปรึกษาโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กล่าวรายงานถึงวัตถุประสงค์และภาพรวมของการอบรม ทั้งนี้ ผู้บริหาร บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมพิธี ณ ห้องประชุม 607 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา



วันศุกร์ที่ 22 มีนาคม 2567 น.ส.ศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรมสื่อสารรณรงค์ “ออกกำลังกายสร้างสุข บรเทาความเครียด” ในโครงการสื่อสารสาธารณะเพื่อการเสริมสร้างสุขภาพกายได้สำนักงานกองทุนการส่งเสริมสุขภาพ (สส.) โดยมี นายเศรษฐพงษ์ ศรีเลิศ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร กล่าวรายงาน ณ ห้องประชุม 602 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา





วันจันทร์ที่ 25 มีนาคม 2567 น.ส.ศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กล่าวต้อนรับ นางปรีดา ธานีรัตน์ รองหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ และคณะ ในโอกาสเยี่ยมชม และศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบการต่อต้านการทุจริต (STRONG – องค์กรพอเพียงต้านทุจริต) ณ ห้องสัมมนา 601 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา





วันอังคารที่ 16 มกราคม 2567 ณ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา นำโดย นางสาวศิริพร สมบัติศิริ ผู้อำนวยการสำนักการคลังและงบประมาณ นางสาว นิสาพร วิบูลจันทร์ ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ และนายเอกชัย บุดสินนท์ ผู้อำนวยการสำนักภาษา ต่างประเทศ พร้อมด้วยบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา เดินทางไปศึกษาดูงานองค์กร STRONG จัดพอเพียงต่อด้านทุจริต และความโปร่งใส ณ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) โดยมีกิจกรรม รับฟังการบรรยายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องแนวทาง การเฝ้าระวังการทุจริตและต่อต้านการทุจริต การบริหาร จัดการองค์กรด้วยหลักความโปร่งใส ตามเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งเยี่ยมชม และศึกษาดูงาน NT Contact Center





วันพฤหัสบดีที่ 18 มกราคม 2567 เวลา 08.00 นาฬิกา ประธานวุฒิสภา มอบหมายให้นายอมร นิลปรม สมาชิกวุฒิสภา เป็นผู้แทนนำผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา วางพานพุ่มดอกไม้ในนาม “วุฒิสภา” เพื่อถวายราชสักการะสมเด็จพระนเรศวรมหาราช เนื่องในวันคล้ายวันวันที่สมเด็จพระนเรศวรมหาราชทรงกระทำยุทธหัตถี ณ พระบรมราชานุสรณ์ จังหวัดสุพรรณบุรี





วันศุกร์ที่ 19 มกราคม 2567 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โครงการพัฒนาการจัดทำสื่อรณรงค์ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ให้แก่ผู้แทนสำนักและกลุ่มตรวจสอบภายใน ที่ได้รับมอบหมายให้จัดทำ คลิปด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยได้รับเกียรติ จาก นายประมวล บุญมา หัวหน้ากลุ่มงานสมัชชาคุณธรรมและความร่วมมือนานาชาติศูนย์ คุณธรรม (องค์การมหาชน) และนายจักรชัย เชื้อรามัญ ผู้อำนวยการสำนักข่าวเด็กและเยาวชน “ขบวนการตาสับปะรด” เป็นวิทยากรบรรยาย ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคาร รัฐสภา



วันพุธที่ 24 มกราคม 2567 นางสาวนภาพรณ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา ร่วมแสดงความยินดีในโอกาสที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และหน่วยงานในสังกัด ระดับสำนัก/กลุ่ม จำนวน 19 สำนัก/กลุ่ม ได้รับรางวัลเกียรติบัตรประกาศยกย่องการเป็น องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากคณะกรรมการส่งเสริม คุณธรรมแห่งชาติ ณ ห้องโถง ชั้น 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



วันพฤหัสบดีที่ 25 มกราคม 2567 และวันศุกร์ที่ 22 มีนาคม 2567 ณ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ศูนย์ราชการ แจ้งวัฒนะ นางสาวนภาพรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภานักคณะผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาศึกษาดูงานด้านการขับเคลื่อนองค์กรสู่ Digital Workplace เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ (SMART Senate) และโครงการพัฒนาผู้นำเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอัจฉริยะ (SMART Senate Leadership) สำหรับผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน (Leadership for Senior Level) หลักสูตร Agile Management หัวใจการทำงานแบบมุ่งผลลัพธ์ ปรับตัวไว และในโอกาสนี้ ศาสตราจารย์พิเศษวิชิต วิชาญศรีสรอรรถ ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้ให้การต้อนรับและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการขับเคลื่อนการใช้ระบบ e-Document ในองค์กร





วันพฤหัสบดีที่ 25 มกราคม 2567 ณ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 4 กองความปลอดภัยแรงงาน อาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยนายประธาน ทิพยกะสิน ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิจัยและข้อมูล สำนักวิชาการ เป็นผู้แทนนำคณะบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ปฏิบัติหน้าที่คณะทำงาน STRONG ที่ได้รับมอบหมายจากสำนัก/กลุ่มเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบกับหน่วยงานภายนอก โดยรับฟังการบรรยายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม และบันได 9 ขั้น ไปสู่ความสำเร็จ และการสร้างสังคมคุณธรรมด้วยการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมโดดเด่น





วันจันทร์ที่ 29 มกราคม 2567 - วันจันทร์ที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา นางสาวนภาพกรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ ChatGPT เพื่อการทำงานอย่างชาญฉลาด (Work Smart : Learning and Applying ChatGPT) กิจกรรมการพัฒนาความรู้ความเข้าใจพื้นฐานการใช้งาน ChatGPT ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 13 รุ่น เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายเลขาธิการวุฒิสภา ที่มุ่งมั่นจะยกระดับและพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ไปสู่ระบบราชการ 4.0 และทำให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็น SMART Senate Everytime Everywhere





วันพุธที่ 31 มกราคม 2567 ณ ห้องประชุม สัมมนา B1-1 ชั้น 1 อาคารรัฐสภา (สพ.) สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันของบุคลากรในองค์กร หลักสูตร Stress Management จัดวิทยากรบริหาร ความเครียด พัฒนาชีวิตและการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา โดยมีนางสาวรัชนิกร อินทุประภา หัวหน้างาน เตรียมการและติดตามการรักษา และนางรัตนา เทศวงษ์ หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยนอกบำบัดยา จาก สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติ บรมราชชนนี เป็นวิทยากรสัมมนาและแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ





วันพุธที่ 7 - วันพฤหัสบดีที่ 8 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 อาคารรัฐสภา และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม WebEx Meetings นางปณิตตา สาทันไตรภพ รองเลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิด โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจด้านสิ่งแวดล้อม การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นสำนักงานสีเขียว (Green office) ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 13 สำนัก โดยได้รับเกียรติจาก รศ.ดร.สยาม อรุณศรีมรกต รองคณบดีฝ่ายมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อมและวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้





วันพฤหัสบดีที่ 8 - วันศุกร์ที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องประชุมหมายเลข 404 ชั้น 4 อาคารรัฐสภานางสาวนภาพกรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ หลักสูตร การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้แก่ข้าราชการตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ 2 (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร) และข้าราชการตำแหน่งนิติกร ระดับเชี่ยวชาญ และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (สายงานนิติการ) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการจัดทำทวิเคราะห์ร่างพระราชบัญญัติ ถอดบทเรียนการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ และการตีความกฎหมายมหาชน และการศึกษาดูงานในวันพฤหัสบดีที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องออกนั่งพิจารณาคดี ชั้น 3 สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ





วันจันทร์ที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา นางสาวนภาภรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิด โครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน การบริการตามมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กิจกรรม การพัฒนาสมรรถนะการบริการตาม มาตรฐานระบบการบริหารคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ของสำนักการพิมพ์โดยมี นายศรีษัฐ กิจเจริญ วิทยากรเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน/ที่ปรึกษาในการจัดทำระบบ บริหารคุณภาพ ISO 9001 บริษัท บีสแมม อินเตอร์เนชันแนล จำกัด เป็นวิทยากรผู้บรรยาย

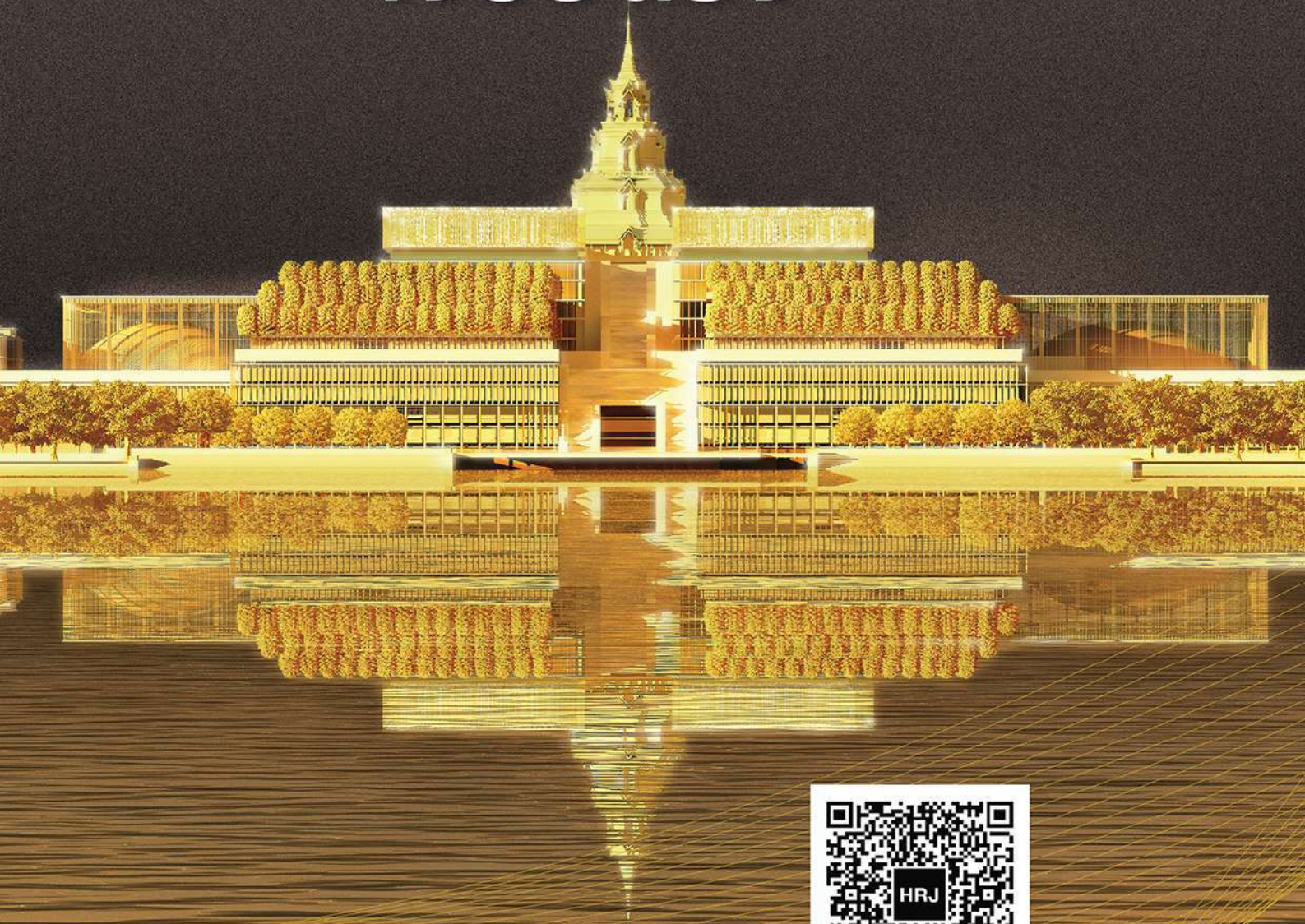




วันเสาร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 10.00 นาฬิกา ณ พระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย วัดอัมพวันเจติยาราม อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ประธาน วุฒิสภา มอบหมายนางสาวแก้วเกศร์ ถาวรพันธ์ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ เป็นผู้แทน นำผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา วางพานพุ่มดอกไม้ในนาม “วุฒิสภา” เพื่อวันถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย เพื่อน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณเนื่องในวันที่ระลึกพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย

คำนิยามร่วม
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง



since 2014

พิมพ์ที่ : สำนักงานการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร