

Ecosystem

บทสัมภาษณ์พิเศษ
นายภัท พาสุข
เลขาธิการวุฒิสภา

เรื่องเด่นในฉบับ

- การปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์ covid - 19
- Ecosystem : ระบบนิเวศสู่การเป็น Smart Parliament



สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง
ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ
พระราชทานคำขวัญวันแม่แห่งชาติ ประจำปี 2564

“รักเอयरักแม่
ลูกทดแทนรักแท้ที่แม่ให้
เร่งพากเพียรทำดีด้วยหัวใจ
ประกาศคุณแม่ไว้ในแผ่นดิน”





“ศิลปาชีพประทีปไทยวิไลค่า
ราชฎีสืบสานทรงสร้างนำพระทัย
ภูมิปัญญาประชาสุขทุกศาสตร์ศิลป์
สดุดีพระพันปีศรีนคร

ราชดำริปลูกป่าพาราไสวน
ลำเนาไพรพงพนาสถาวร
พระเกียรติก้องซ้องแผ่นดินสโมสร
ถวายพระพรเทิดพระองค์ทรงพระเจริญ”



วันพฤหัสบดีที่ 12 สิงหาคม 2564 นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภา เป็นประธานในพิธีถวายพระพรชัยมงคล
เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง
12 สิงหาคม 2564 โดยมี ศาสตราจารย์พิเศษ พรเพชร วิชิตชลชัย รองประธานรัฐสภา นายอิสระ เสรีวัฒนวุฒิ
สมาชิกรัฐสภา นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และนายันท ผาสุข เลขาธิการวุฒิสภา
เข้าร่วมพิธี ณ บริเวณโถง ชั้น 1 อาคารรัฐสภา



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางวัชรภรณ์ รัตนโกเศศ จันทระเจริญ

ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย

นางสุภาวดี ชิดชิน

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

นางอารยะหญิง จอมพลาพล

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายชูพงศ์ นิลสกุล

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร

ผู้อำนวยการบริหารงานกลาง

นายสมใบ มูลจันทิ

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

บรรณาธิการ

นายภีรภัทร์ ดิษฐากรณ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์

นางสาวทศพาณี ทศิธร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายอำพล ไทรสังฆเฉลาพร

นายพิศิษฐ รัตนวงศ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นางเพทาย เรือนเรือง

นายวินัย แยมวงษ์

นายรัตนะ โพธิสุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นายพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา

นายชวยศ จุยประเสริฐ

นางสาวสนิภา วงศ์ยงศิลป์

ว่าที่ร้อยตรี พัทธนพล สีฟอง

ติดต่อกองบรรณาธิการ

email:hrj.parliament@gmail.com

Tel. ๐๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๑๐๑

HRJ วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2564

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นางพรพิศ เพชรเจริญ

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายรัช ผาสุข

เลขาธิการวุฒิสภา

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาลวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

ดร.สุรพงษ์ มาลี

ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี

ฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล


ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ


ร้อยละ 100

6 

ข่าวเด่นประเด็น HR
: ประธาน ก.ร. เป็นประธานในพิธีมอบโล่รางวัล
: ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รอบ 6 เดือน
: คลอดแล้ว นกม. นิติบัญญัติ !

11 

โต๊ะรับแขก
สัมภาษณ์พิเศษ :
เลขาธิการวุฒิสภา

21 

กฎ กติกาที่ควรรู้
: การปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์ COVID-19

หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด
กระทำทุจริต ชีวิตเปลี่ยน :

28

32 

ข้อคิด ข้อแนะ
: Ecosystem : ระบบนิเวศ
สู่การเป็น Smart Parliament

นานาสาระ
ระบบนิเวศกับการพัฒนาบุคลากร
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

39 

48 

ถามมาตอบไป
: เหรียญจักรพรรดิมาลา :
บำเหน็จแห่งความยั่งยืน และมั่นคงในราชการ

คอลัมน์พิเศษ 52 **ประมวลภาพ HR** 56



บทบรรณาธิการ

Editor's talk

สวัสดีผู้อ่าน HRJ ทุกท่านครับ ในช่วงรอบปีที่ผ่านมา เราทุกคนต่างก็ได้รับผลกระทบจากปัญหา และวิกฤติในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่มากก็น้อย ซึ่งวารสาร HRJ ฉบับก่อน ๆ ได้เคยนำเสนอเรื่องราวและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการรับมือ รวมไปถึงการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ เพื่อให้พวกเราสามารถผ่านพ้นช่วงเวลาที่ยากลำบากนี้ไปได้อย่างเข้มแข็ง และสำหรับวารสาร HRJ ฉบับนี้ เราขอแนะนำประเด็นที่สืบเนื่องจากฉบับที่ผ่านมา ได้แก่เรื่องของ การปรับเปลี่ยน Mindset การพัฒนา Skillsets หรือชุดทักษะใหม่ ๆ มาสู่การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้ง 3 หัวข้อนี้ ถือเป็นเสาหลักที่จะทำให้พวกเรามีความพร้อมในการทำงาน รวมไปถึงรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ จากนี้ไปสู่ออนาคต

ทั้งนี้ 3 เสาหลักที่ผมได้กล่าวไปข้างต้น สอดคล้องกับสาระสำคัญของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้เห็นชอบไปเมื่อ วันที่ 28 ตุลาคม 2563 โดยมีประเด็นการพัฒนาประกอบไปด้วย ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารในอนาคต และประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

สำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ Ecosystem นั้น ท่านผู้อ่านสามารถติดตามได้ในคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” กับบทความ “Ecosystem : ระบบนิเวศสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน” และคอลัมน์ “นานาสาระ” กับบทความ “ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ในการพัฒนาบุคลากร” และในส่วนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ Skillsets คอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ของเราได้รับเกียรติเป็นอย่างสูงจาก นายนัท ผาสุข เลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งท่านจะมาพูดคุยกับเราในหัวข้อ “การพัฒนา Skillsets ของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ต้องมี ภายใต้การทำงานในโลกดิจิทัล” ซึ่งถือเป็นบทสัมภาษณ์ส่งท้ายที่จะฝากข้อคิดให้กับพวกเราก่อนที่จะท่านจะเกษียณราชการในปีนี้

ในช่วงเวลาเดียวกันนี้ของทุกปี ถือเป็นการสิ้นสุดปีงบประมาณ ซึ่งจะมีเพื่อน ๆ พี่ ๆ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่จะเกษียณราชการ วารสาร HRJ จึงขออวยพรให้ทุกท่านที่ได้เกษียณราชการในปีนี้ จะมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง และใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีความสุข และสำหรับในปีงบประมาณถัดไป วารสาร HRJ ของเราก็จะนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ มามอบให้กับผู้อ่านทุกท่าน ทั้งรูปแบบ เนื้อหาสาระที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ ยิ่งไงก็ขอให้ติดตามกันเหมือนเดิมนะครับ

บรรณาธิการ

ภริภัทร์ ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



นางสาวทศพาณี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ประธาน ก.ร. มอบโล่ หน่วยงานดีเด่น



เมื่อวันจันทร์ที่ 28 มิถุนายน 2564 นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภา ในฐานะประธาน ก.ร. เป็นประธานในพิธีมอบโล่รางวัลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ตามตัวชี้วัด และหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยมีนางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธานกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 กล่าวรายงาน สำหรับหน่วยงานที่ได้รับรางวัลประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. องค์กรที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด
2. หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด
3. หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่น



3 ประเภทรางวัล

1. องค์กรที่มีผลการปฏิบัติราชการ
ดีเด่นตามตัวชี้วัด

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2. หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการ
ดีเด่นตามตัวชี้วัด มี 2 กลุ่ม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลุ่มที่ 1
คะแนนรวมมากกว่า 5

- สำนักนโยบายและแผน
- สำนักการประชุม
- สำนักพัฒนาบุคลากร

- สำนักนโยบายและแผน
- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มที่ 2
คะแนนรวมระหว่าง 1 - 5

- สำนักวิชาการ
- สำนักภาษาต่างประเทศ
- สำนักประชาสัมพันธ์

- สำนักกฎหมาย
- สำนักรายงานการประชุม
- สำนักภาษาต่างประเทศ

3. หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม
สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการ
ดีเด่น

- สำนักพัฒนาบุคลากร
- สำนักสารสนเทศ
- สำนักการพิมพ์
- สำนักการประชุม
- สำนักนโยบายและแผน

- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- สำนักประชาสัมพันธ์
- สำนักกรรมการ 1
- สำนักกรรมการ 2

ในโอกาสนี้ วารสาร HRJ ขอแสดงความยินดีกับส่วนราชการ หน่วยงานที่ได้รับโล่รางวัลอีกครั้งที่ต่างร่วมแรงร่วมใจกันขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยความพากเพียร จนได้รับรางวัลอันทรงเกียรตินี้ และหวังว่าจะเป็นกำลังใจส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และหลักความ

คุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ขององค์กรที่กำหนดไว้ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของหน่วยงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยนำผลการปฏิบัติงานมาจัดสรรสิ่งจูงใจด้วยการมอบรางวัลให้กับหน่วยงานที่ขับเคลื่อนตัวชี้วัด เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรและหน่วยงานที่สนับสนุนการปฏิบัติราชการจนบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2563 – มีนาคม 2564)

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

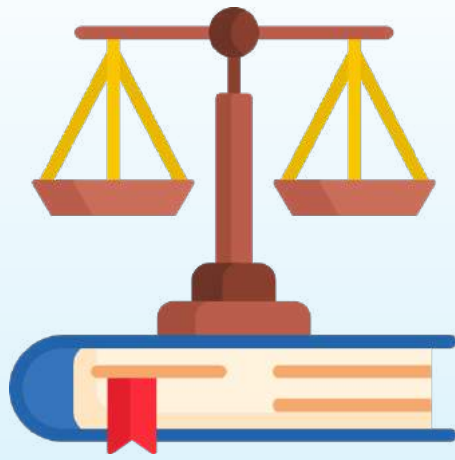
และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการมาถึงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) แล้ว ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ขับเคลื่อนการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีผลคะแนนในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้



ถึงแม้ว่าในรอบ 6 เดือน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมีความคืบหน้าในการดำเนินงานไม่ถึงร้อยละ 50 แต่การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องใช้เวลาต่อเนื่อง จึงอยากให้ทุกคนมั่นใจว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะสามารถดำเนินการบรรลุผลลัพธ์ตามที่กำหนดได้อย่างแน่นอนในไตรมาสที่ 3 และ 4 ของปีงบประมาณ

ในทำนองนี้ วารสาร HRJ ขอเป็นกำลังใจให้กับทีมงานทุกคนที่ร่วมกันขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินงานถึงแม้บางเรื่องต้องอาศัยความร่วมมือความเข้าใจ ของบุคลากรในทุกฝ่าย แต่ทีมงานทุกคนก็ไม่เคยย่อท้อ เพราะต่างมุ่งหวังให้ยุทธศาสตร์ HR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

คลอดแล้ว นกรม. นิติบัญญัติ!



ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเดินทางผลักดันให้มีนักกฎหมายนิติบัญญัติมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติ รวมทั้งให้สอดคล้องกับมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ที่กำหนดให้ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติต้องมาจากการพิจารณาผลการประเมินและการคัดเลือกบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ที่ผ่านการประเมินการปฏิบัติงานเบื้องต้น และการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผ่านการประเมินผลงานและการทดสอบทางวิชาการ

นักกฎหมายนิติบัญญัติ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. 2561 ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อคัดเลือกนิติกรที่มีความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ และให้มีคณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน มอบหมายงาน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทั้งสองคณะเรียบร้อยแล้ว

นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มี 2 ระดับชั้น ประกอบด้วย

ชั้น 1

1. เป็นข้าราชการรัฐสภาที่ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับเชี่ยวชาญ และดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ 2 มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในด้านการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารระบบบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานนิติบัญญัติในระดับผู้เชี่ยวชาญ
3. เป็นผู้ผ่านการทดสอบความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านกฎหมาย และผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการ

ชั้น 2

1. เป็นข้าราชการรัฐสภาที่ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ
2. มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานนิติบัญญัติ ในระดับผู้ชำนาญการพิเศษ

คุณสมบัตินักกฎหมายนิติบัญญัติ



ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กลายเป็นประวัติศาสตร์หน้าใหม่ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เปิดรับสมัครคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ 2 โดยผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติ โดยสังเขป ดังนี้

1. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามของการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ
2. ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีสาขานิติศาสตร์และสอบไล่ได้ตามหลักสูตรของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา หรือได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีสาขานิติศาสตร์และปริญญาโทหรือปริญญาเอกสาขานิติศาสตร์
3. เป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ ก.ร. เห็นชอบ
4. เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งดำรงตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ
5. มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานนิติบัญญัติในระดับผู้ชำนาญการพิเศษ

ในระยะนำร่อง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดให้ดำเนินการคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 10 ราย โดยให้แต่ละสำนักงานมีนักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวน 5 ราย ซึ่งในช่วงเดือนกรกฎาคม - กันยายน พ.ศ. 2564 ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอยู่ระหว่างการคัดเลือก และจะประกาศรายชื่อบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2564 นี้ ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติจะมีโอกาสได้รับการพัฒนา และเรียนรู้งานที่หลากหลายในด้านกระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติของรัฐสภาที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภาได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งของการปฏิบัติงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการฝ่ายรัฐสภา

กล่าวได้ว่า การดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานั้นไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ถ้าข้าราชการผู้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ การเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติก็ไม่ใช่เรื่องยากเกินไป วารสาร HRJ ฉบับนี้ ขอมีส่วนร่วมในการบันทึกเส้นทางความสำเร็จของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการมีนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งถือเป็นหน้าแรกที่ชาวรัฐสภาต้องร่วมจดจำ ยินดี และเดินทางไปสู่ความสำเร็จร่วมกันในการให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเราเป็นองค์กรด้านกระบวนการนิติบัญญัติที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล



ข้อมูลนักกฎหมายนิติบัญญัติ

โต๊ะรับแขก



นายปichิตร์ ดิษฐากรณ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สำนักงานนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

บทสัมภาษณ์พิเศษ :

นายนัก ผาสุข เลขาธิการวุฒิสภา



การพัฒนา Skillsets ของบุคลากร
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ต้องมี
ภายใต้การทำงานในโลกดิจิทัล

HRJ : ท่านคิดว่าพื้นฐานสำคัญ ที่องค์กรควรมีเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ควรมี อะไรบ้าง

นายนิท ผาสุข เลขาธิการวุฒิสภา : หากจะกล่าวถึงสถานการณ์ของโลกในยุคปัจจุบันแล้ว เราจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นพลวัต มีความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการแข่งขันบนความได้เปรียบของข้อมูล รวมถึงความเชื่อมโยงของโลกกับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อวงกว้าง เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนทั่วโลกให้ต้องมีการปรับตัวแบบก้าวกระโดดเช่นเดียวกัน ดังนั้น ภายใต้การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันและวิกฤตการณ์ดังกล่าว จึงเป็นความท้าทายที่สำคัญยิ่งในการผลักดันให้องค์กรภาครัฐต้องมีการทบทวนบทบาทและแนวทางในการปฏิบัติงานให้พร้อมรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้ปฏิบัติงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มีประสิทธิภาพ และคงไว้ซึ่งประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนต่อไป

โดยที่ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลักภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยภาครัฐต้องมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะองค์กรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ จึงมุ่งเน้นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2564 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักด้านนิติบัญญัติของประเทศที่มีสมรรถนะสูงในการสนับสนุนภารกิจวุฒิสภาเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ทั้งนี้ จากสถานการณ์ในปัจจุบัน



ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้มีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างทันท่วงที เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดชะงัก และสามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่องค์กรควรมีเพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันดังกล่าว ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจน

ในการบริหารราชการยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันอย่างรวดเร็วนั้น ทำให้องค์กร โดยเฉพาะสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการกำหนดทิศทางการบรรลุเป้าหมาย และมีการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานจากผู้บริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับ เพื่อให้สามารถเข้าใจและรับทราบแนวทางการบรรลุเป้าหมายร่วมกันในองค์กร โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และแผนปฏิบัติราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565 ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีทิศทางที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

2) การพัฒนาศักยภาพบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในทุกระดับและอย่างต่อเนื่อง

เนื่องด้วยบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญลำดับต้นของทุกองค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

“บุคลากรขององค์กร คือ “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

และพัฒนาองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ก็จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน ทั้งภายในสถานการณ์ปกติหรือภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ สำหรับนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เนื่องด้วยมีความตระหนักเป็นอย่างยิ่งว่าบุคลากรขององค์กร คือ “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) ซึ่งในช่วงวิกฤตการณ์โรคระบาดครั้งนี้ได้มีการปรับแนวทางให้มีการฝึกอบรมในห้องเรียนออนไลน์ด้วยโปรแกรมต่าง ๆ เช่น Cisco WebEx Meetings หรือ Zoom Cloud Meetings เป็นต้น รวมทั้งมีการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ๆ (non-Classroom Training) ด้วยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่มีความหลากหลายตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 (70:20:10 Learning Model) ตลอดจนการเร่งพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันท่วงที

“...สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะต้องมีการพิจารณาทบทวน และพัฒนากระบวนการทำงาน ให้เป็นระบบและมีความเป็น มาตรฐาน ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้เกิดความสะดวกและ รวดเร็วในการทำงาน”

3) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในรูปแบบต่าง ๆ

สำหรับการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร นั้น แม้ว่าศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคลจะมีความ พร้อม แต่หากมีปัญหาที่ทรัพยากรด้านอื่นก็ย่อมทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงและทำให้องค์กร พัฒนาได้อย่างเชื่องช้าหรือติดขัด ดังนั้น หากองค์กร ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงสร้างพื้นฐาน ที่ดีเพื่อรองรับการปฏิบัติงานก็จะมีส่วนช่วยให้บุคลากร ในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของตนในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดให้มีอุปกรณ์และ เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และการนำ เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศที่มีความพร้อม มาประยุกต์ใช้ในการกิจด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดเตรียม ห้องประชุมแบบออนไลน์และการจัดหาบัญชีผู้ใช้งาน ของโปรแกรมการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (เช่น โปรแกรม Cisco WebEx Meetings และ Zoom Cloud Meetings) เป็นต้น ก็จะช่วยส่งเสริมให้ บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) การพัฒนากระบวนการทำงาน ที่เป็นระบบและมีมาตรฐาน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะต้อง มีการพิจารณาทบทวนและพัฒนากระบวนการทำงาน ให้เป็นระบบและมีความเป็นมาตรฐาน ลดขั้นตอน ที่ไม่จำเป็นเพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ในการทำงาน แต่ยังคงไว้ซึ่งความถูกต้องตามระเบียบ ของทางราชการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้อย่างทันท่วงที ทั้งนี้ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานเพื่อ ให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และการนำโปรแกรมต่าง ๆ มาประยุกต์ ใช้เพื่อลดขั้นตอน และทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เป็นต้น



ในองค์กรของท่านมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่างวัย ต่าง Generation และต่างทักษะ หรือ Skillsets ท่านคิดว่า องค์กรควรทำอย่างไรในการปรับเปลี่ยนบุคลากรที่มีความแตกต่างเหล่านี้ไปสู่ยุคดิจิทัล

“...ในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อกำกับดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ”



นายรัช ผาสุข เลขาธิการวุฒิสภา : สำหรับองค์กรที่มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ต่างช่วงวัยกัน หรือต่าง Generation และมีทักษะที่แตกต่างกันนั้น ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรมีพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ และรูปแบบในการทำงานที่แตกต่างกัน หรือมี Skillsets ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อกำกับ ดูแล ให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) ในประเด็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563 ซึ่งมุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวมของชาติบ้านเมือง” โดยสรุปแนวทาง

การพัฒนาบุคลากรได้รวม 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

การส่งเสริมให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่ คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ดังนี้

(1) การสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร ผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การจัดการความรู้ภายในองค์กร ด้วยการจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices: CoPs) และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างหน่วยงาน เป็นต้น

(2) การพัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกันตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม และสนับสนุนให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน เช่น การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นต้น

(3) การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(4) การกำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนระบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรและการบริหารจัดการการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ แอปพลิเคชัน และการเรียนรู้จากการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เป็นต้น

(5) การประสานความร่วมมือและเสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

(6) การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นเหมาะสม อย่างพอเพียง และเท่าทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ



ประการที่สอง การพัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และการพัฒนาระบบราชการ

การพัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) เพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรจะต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 กลุ่มทักษะ คือ 1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติของการทำงานและการใช้ชีวิต 2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานได้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเตรียมความพร้อมของตนเองในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ และ 3) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) เพื่อช่วยให้อุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะด้านและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน ดังนี้

(1) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะอันจำเป็นตามที่ยุทธศาสตร์ขององค์กรกำหนด เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมืออาชีพ และสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร และการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นรัฐสภาดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติของทักษะเชิงยุทธศาสตร์ เช่น การพัฒนาทักษะดิจิทัล และทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ เป็นต้น และในมิติทักษะด้านภาวะผู้นำ เช่น การพัฒนาทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การสร้างและส่งเสริม



ให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ และการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(3) การส่งเสริมให้บุคลากรปรับรูปแบบการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกันเป็นเครือข่ายความร่วมมือในมิติต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาผ่านการลงมือปฏิบัติร่วมกันภายใต้โครงการต่าง ๆ

ประการที่สาม การปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมภายใต้หลักคุณธรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

การปลูกฝังให้บุคลากรมีกรอบความคิด (Mindset) เพื่อให้มีคุณลักษณะของการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ดังนี้

(1) ปลุกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อและค่านิยมในการทำงาน โดยยึดถือประโยชน์ เพื่อส่วนรวมและสำนึกความรับผิดชอบของบุคลากร ภายใต้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

(2) ส่งเสริมให้ผู้นำเป็นต้นแบบทาง ความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม มีความยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และสามารถถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติตามเพื่อให้มีแนวความคิด ทักษะ ทักษะ แนวทางการ ปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ดี

(3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบแนวคิด สำหรับการดำเนินงานยุคดิจิทัล เพื่อให้เห็นโอกาสและ ประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับภารกิจ ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วและปลอดภัย เพื่อ ยกระดับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hard Skills คือ ทักษะด้านความรู้ ที่ใช้ในการทำงาน ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน สามารถวัดผลความรู้หรือความสามารถนั้นออกมาได้ ส่วน Soft Skills คือ ทักษะด้านอารมณ์ความสามารถ ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น รวมไปถึง การพัฒนาตัวเอง สำหรับท่านคิดว่า Hard Skills หรือ Soft Skills มีความ สำคัญมากกว่ากัน

นายนิท ผาสุข เลขาธิการวุฒิสภา : สำหรับในประเด็นเรื่องนี้ เมื่อได้พิจารณาถึงหลักการ พัฒนาบุคลากรทั้งในมิติของ Hard Skills และ Soft Skills กับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 ตามแนวทางที่ 2 การพัฒนากรอบ ทักษะ(Skillsets) เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและ ศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนอง ต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการ ในอนาคต จึงพิจารณาได้ว่า ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นไป



อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรควรที่จะต้องมีทักษะที่ดีในการทำงาน ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (Hard Skills) โดยมีสมรรถนะที่จำเป็นตามที่ยุทธศาสตร์องค์กรกำหนด สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมืออาชีพ และมีความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ และเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรและการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

อย่างไรก็ตาม เนื่องด้วยในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประสานงานและบูรณาการร่วมกันในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา ดังนั้น นอกจากการที่บุคลากรต้องมีทักษะด้านความรู้ความสามารถที่ดีในการทำงานแล้ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) โดยมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการพัฒนาตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรทั้งในมิติของทักษะเชิงยุทธศาสตร์และในมิติทักษะด้านภาวะผู้นำได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ทั้งนี้ หากบุคลากรภายในองค์กรได้รับการพัฒนาทักษะทั้ง Hard Skills และ Soft Skills ดังกล่าวควบคู่กันไปอย่างต่อเนื่องแล้ว ก็จะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

ในท้ายที่สุดนี้ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาของท่านในการเป็นหัวเรือใหญ่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ท่านมีอะไรอยากจะฝากให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบ้างหรือไม่

นายนิท ผาสุข เลขาธิการวุฒิสภา : ในสถานการณ์โลกยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นพลวัต และมีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงความเชื่อมโยงของโลกกับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการปฏิบัติงานขององค์กรจะดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและไม่เกิดการหยุดชะงักจะต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการภายในองค์กรในมิติที่สำคัญต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจน การสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรรูปแบบต่าง ๆ และการพัฒนากระบวนการทำงานที่เป็นระบบและเป็นมาตรฐาน และประการสำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทันห่วงที่เนื่องด้วยบุคลากรภายในองค์กรถือเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับและสนับสนุนการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของวุฒิสภาและรัฐสภาตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านการ



พัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน การยึดแบบอย่างการบริหาร องค์กรที่ประสบความสำเร็จ การปรับวิธีคิดจากกรอบเดิม และการปรับตัวให้พร้อมรับกับสิ่งใหม่ เพื่อให้มุ่ง ไปสู่ “การพัฒนาคนเก่งควบคู่กับคนดี และเท่าทันการ เปลี่ยนแปลง” กล่าวคือ

1) การเป็นคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร ให้เป็นคนเก่ง โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามท้องถื่นที่กำหนด รวมทั้ง การเสริมสร้างศักยภาพด้านงานวิชาการและงานวิจัย และองค์ความรู้เฉพาะตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การเป็นคนดี การพัฒนาบุคลากรให้ เป็นคนดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาท สมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชม

หาราช บรมนาถบพิตร มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต ดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง และยึดถือ ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก พร้อมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดถือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓) การเป็นคนเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลก การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม และสามารถปรับตัวและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลกยุคพลวัตที่อาจเกิดขึ้นอย่างฉับพลัน โดยปลูกฝังกรอบความคิดให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นความปกติใหม่รูปแบบหนึ่งที่จะต้องเผชิญ จึงเป็น หน้าที่สำคัญของบุคลากรทุกคนที่จะต้องเตรียมความ พร้อมให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยการศึกษาและ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนากระบวนการ ปฏิบัติงานให้ได้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ต่าง ๆ ทั้งในสถานการณ์ปกติและเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ ต่าง ๆ



ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากร มนุษย์ โดยได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มุ่งไปสู่ “การพัฒนาคนเก่งควบคู่กับคนดี และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง” เสมอมา และอย่างเป็นทางการทั้งนี้ โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ องค์กร และการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประเทศชาติและประชาชน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ “สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์” และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา คือ “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ทั้งนี้ เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กร ภาครัฐที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

ขอบคุณครับ HRJ



นายวิวัฒน์ งามวิสัย
นิติกรชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การปฏิบัติงาน ในช่วงสถานการณ์ COVID-19



ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโรคระบาดดังกล่าว ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาก็มีลักษณะที่ต่าง ๆ ออกมาเพื่อรองรับสถานการณ์นี้เช่นเดียวกัน

ผู้เขียนขอแนะนำกฎ กติกาที่ควรรู้ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในช่วงสถานการณ์ COVID-19 เพื่อให้เพื่อนบุคลากรนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และสอดคล้องกับสถานการณ์ไปพร้อมกันด้วย

ในคอลัมภ์กฎ กติกาที่ควรรู้ ได้เคยนำเสนอมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแล้ว ในฉบับนี้ ผู้เขียนเห็นว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ยังไม่มีแนวโน้มที่จะลดลงและดูเหมือนการปฏิบัติงานแบบ “New Normal” อาจจะไม่ใช่เรื่อง “New” แล้ว ผู้เขียนจึงขอแนะนำกฎ กติกาที่สำคัญ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์การระบาดของโรค COVID-19 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาแนะนำเสนอให้เพื่อนบุคลากรนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ



แนวทางการดำเนินการ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ก่อนที่จะเข้าสู่แนวทางการปฏิบัติของเพื่อน
บุคลากร ผู้เขียนขอฉายภาพแนวทางการดำเนินการ
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสียก่อน

โดยนอกจากการปฏิบัติงานโดยปกติของ
บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คณะกรรมการ
ข้าราชการรัฐสภา หรือ ก.ร. ได้มีมติสำคัญเพื่อเป็น

แนวทางสำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการปฏิบัติ
ราชการในสถานการณ์การระบาดของโรค COVID-19

มาตรการดังกล่าวผู้เขียนขอสรุปให้ผู้อ่าน
สามารถทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยอาจแยกแนวทาง
การดำเนินการออกเป็น 3 ประเด็น และได้ระบุระเบียบ
หรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมไว้เพื่อให้ผู้สนใจได้
ศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้



1 การเดินทางไปต่างประเทศ หรือการเดินทางไปราชการ ต่างประเทศ

โดยปกติการเดินทางไปต่างประเทศในภารกิจ
ส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางไปในระหว่างการลา
ประเภทต่าง ๆ หรือเป็นการเดินทางไปในระหว่าง
วันหยุด ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง จะต้องได้
รับอนุญาตจากหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาก่อน
(ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ.
2555 และระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยพนักงานราชการรัฐสภา
พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537) ส่วนการ
เดินทางไปราชการต่างประเทศ หัวหน้าส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภาในฐานะผู้บังคับบัญชาของบุคลากรตาม

มาตรา 10 และมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554 เป็นผู้มีอำนาจ
ในการอนุมัติให้บุคลากรเดินทางไปราชการ
ต่างประเทศ (พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
ไปราชการ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

สำหรับการเดินทางไปต่างประเทศและ
การเดินทางไปราชการต่างประเทศในสถานการณ์
การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ก.ร. ได้กำหนดห้ามมิให้มี
การอนุญาตให้มีการเดินทางไปต่างประเทศหรือเดินทาง
ไปราชการต่างประเทศ เว้นแต่มีเหตุผลหรือความจำเป็น
อย่างยิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงการเดินทางดังกล่าวได้
ให้อนุญาตหรืออนุมัติเป็นรายการณี



การแยกกักหรือกักกันตัวเอง (Self-quarantine) เป็นเวลา 14 วัน

ในกรณีที่เดินทางกลับมาไปราชการต่างประเทศตามที่ได้รับอนุญาตหรือได้รับอนุมัติเป็นกรณีพิเศษหรือกรณีที่มีบุคคลที่พักอาศัยหรืออยู่ในสถานที่ทำงานเดียวกันมีประวัติการเดินทางไปต่างประเทศหรือกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นโรค COVID-19 และจำเป็นต้องสังเกตอาการตามมาตรการของกรมควบคุมโรค ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสั่งให้หยุดราชการ 14 วันนับจากวันที่กลับมา และให้มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัย (Work From Home : WFH) โดยการถูกแยกกักตัวหรือกักกันจนไม่สามารถมาปฏิบัติราชการได้ดังกล่าว ให้ถือเป็น

พฤติการณ์พิเศษซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นจากความประมาทเลินเล่อหรือความผิดของผู้นั้น และให้การหยุดราชการดังกล่าวไม่นับเป็นวันลา ตามข้อ 15 ของระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2555

แต่ถ้าเป็นกรณีการเดินทางไปต่างประเทศด้วยเหตุส่วนตัวเป็นกรณีพิเศษการแยกกักตัวหรือกักกันตัวดังกล่าว ให้ถือว่าการไม่สามารถมาปฏิบัติราชการเป็นพฤติการณ์พิเศษซึ่งเกิดขึ้นจากความประมาทเลินเล่อหรือความผิดของผู้นั้น และให้การหยุดราชการดังกล่าวไม่นับเป็นวันลากิจส่วนตัว ตามข้อ 15 ของระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2555



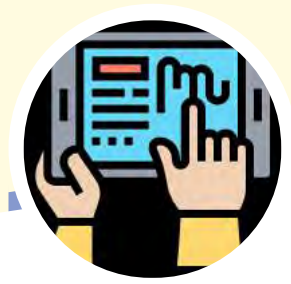
การปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัย (Work from Home : WFH)

กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพิจารณาสั่งให้บุคลากรปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัยได้ โดยนำแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบมาใช้บังคับโดยอนุโลม

โดยในการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือเลขาธิการวุฒิสภา

โดยความเห็นชอบของประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางการปฏิบัติเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการได้

ปัจจุบัน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ออกประกาศสำนักงานฯ เพื่อกำหนดมาตรการดำเนินการเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้บุคลากรปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย จนถึงฉบับที่ 12 แล้ว



แนวทางการปฏิบัติของบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลังจากเห็นภาพการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแล้ว ในการปฏิบัติราชการของบุคลากรเองก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางและวิธีการทำงานไป ผู้เขียนขอสรุปแนวทางการปฏิบัติงานตามมติ ก.ร. และประกาศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นประเด็นที่สำคัญและอาจเกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ดังนี้

1. การปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัย (Work From Home : WFH)

การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัยหรือที่เรียกว่า Work From Home นั้น ไม่ใช่การลาหรือการหยุดราชการแต่อย่างใด หากแต่เป็นการเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากสำนักงานเป็นที่พักอาศัยเท่านั้น บุคลากรยังคงต้องปฏิบัติงานเช่นเดิม ทั้งนี้ ลักษณะการปฏิบัติงานอาจแตกต่างกันบ้างตามแต่ลักษณะของงาน ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะเป็นผู้พิจารณาสั่งให้บุคลากรปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัยตามแต่ความร้ายแรงของการแพร่ระบาดและตามแต่ลักษณะของงานแต่ละตำแหน่งประกอบกัน และขณะนี้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ออกประกาศเพื่อกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัยและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ณ ที่พักอาศัย ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 อีกด้วย

โดยผลการของปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัยดังกล่าว มีผลเช่นเดียวกับการมาปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน โดยมีเวลาเริ่มปฏิบัติงานและเวลาเลิกงานเช่นเดียวกัน การได้รับค่าตอบแทนก็ยังคงได้รับเช่นเดิม

2. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์

การปฏิบัติงานของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยปกติดำเนินการผ่านทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์อยู่แล้วในบางเรื่อง ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 บุคลากรต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติราชการมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการให้มากยิ่งขึ้น (ผู้สนใจสามารถศึกษาเพิ่มเติมจากคอลัมภ์กฎ กติกาที่ควรรู้ เรื่อง การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ ในวารสารทรัพยากรบุคคล (HRJ) ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน – มิถุนายน 2564 และเรื่องการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในราชการฝ่ายรัฐสภา ในวารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา (HRJ) ปีที่ 7 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2563

3. การลาเมื่อป่วยเป็นโรค COVID-19 และการได้รับเงินเดือนค่าจ้าง และเงินค่าตอบแทนพิเศษ

โดยปกติการป่วยเป็นโรคต่าง ๆ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่มีอาการป่วยจนไม่อาจมาปฏิบัติงานได้ ต้องดำเนินการลาตามระเบียบว่าด้วยการลา และในระหว่างการลาป่วยก็มีสิทธิได้รับเงินเดือนเดือนหรือค่าจ้างระหว่างการลาตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด (สำหรับข้าราชการรัฐสภา สามารถศึกษาเพิ่มเติมจากคอลัมภ์กฎ กติกาที่ควรรู้ เรื่อง การได้รับเงินเดือนระหว่างลาหยุดราชการ ในวารสารทรัพยากรบุคคล (HRJ) ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มีนาคม 2563 แต่จะไม่มีสิทธิได้เงินค่าตอบแทนพิเศษเนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำหรับการพิจารณาการป่วยจากโรค COVID-19 ซึ่งเป็นอาการป่วยที่เป็นโรคระบาดระดับโลก และมีลักษณะพิเศษนอกจากอาการป่วยอื่น เพื่อให้การพิจารณาครอบคลุมอาการของโรค COVID-19 ผู้เขียนขอแยกอธิบายตามช่วงระยะเวลาของเผชิญกับโรค COVID-19 ดังนี้

3.1 ช่วงเฝ้าดูอาการหรือช่วงกักตัว

ตามหลักการการปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัย (Work From Home : WFH) ที่ ก.ร. กำหนด และตามที่ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีนโยบายและการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัย ทำให้ถึงแม้ว่าบุคลากรจะต้องเฝ้าดูอาการหรือต้องกักตัวตามมาตรการของกรมควบคุมโรค แต่เมื่อบุคลากรผู้นั้นได้มีการปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัยตามนโยบาย และการมอบหมายงานดังกล่าวแล้ว ย่อมถือว่าในช่วงที่เฝ้าดูอาการหรือช่วงกักตัว บุคลากรผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ จึงมีสิทธิได้รับเงินเดือนและได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ตามปกติเหมือนกับการมาปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน

สำหรับลักษณะงานของบุคลากรผู้ใดที่ปกติแล้วจะไม่สามารถมอบหมายให้ปฏิบัติได้ภายในที่พักอาศัยได้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนงานของบุคลากรนั้นกับบุคลากรอื่นให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันหรือมอบหมายงานอื่นที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัยสำหรับบุคลากรที่ต้องเฝ้าดูอาการได้

3.2 ช่วงรักษาตัว

หลังจากที่ได้รับทราบว่าเป็นโรค COVID-19 ซึ่งอาจเป็นการรับทราบจากผลการตรวจเบื้องต้นอย่างไม่เป็นทางการด้วย Rapid Antigen Test (เรียกว่า ผู้ติดเชื้อเข้าข่าย) หรือการตรวจที่ได้รับ การรับรองโดยกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ RT-PCR (Polymerase chain reaction) (เรียกว่า ผู้ป่วยยืนยัน) ย่อมถือว่าเป็นกรณี que บุคลากรนั้นมีอาการป่วยซึ่ง ต้องการดำเนินการเช่นเดียวกับกรณีการลาป่วยปกติ

กล่าวคือ จะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบและขอลาป่วยตามระเบียบว่าด้วยการลา ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่าการมีอาการป่วยที่ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย ซึ่งต้องปฏิบัติงานภายใต้การควบคุม กำกับของผู้บังคับบัญชา และสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานที่ตั้งของสำนักงานได้ในกรณีที่มีภารกิจสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนตามที่สำนักงาน ฯ ประกาศกำหนดได้นั้น บุคลากรผู้นั้นก็ต้องขอลาป่วยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาหมายงานของผู้บังคับบัญชา เป็นสำคัญ

ในช่วงเวลาที่บุคลากรผู้นั้นยังไม่ได้รับการยืนยันผลการตรวจอย่างเป็นทางการและยังสามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย โดยยังไม่ประสงค์จะขอลาป่วย ก็ยังไม่ถือว่าเป็นการลาป่วยตามระเบียบว่าด้วยการลา และหากปรากฏผลอย่างเป็นทางการว่าไม่ได้ป่วยเป็นโรค COVID-19 ก็ไม่ต้องลาป่วย

แต่ข้อสำคัญคือ ถึงแม้ว่าจะมีเพียงผลตรวจอย่างไม่เป็นทางการว่าป่วยเป็นโรค COVID-19 และอยู่ระหว่างการรอการยืนยันผลการตรวจอย่างเป็นทางการ บุคลากรผู้นั้นต้องเข้าสู่กระบวนการกักตัวเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อก่อน ไม่ว่าในภายหลังจะปรากฏผลอย่างเป็นทางการเป็นประการใดก็ตาม

สำหรับการได้รับค่าตอบแทนระหว่างการลาป่วย นั้น ขอแยกพิจารณาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

1) ข้าราชการรัฐสภา

- สิทธิการลาป่วย มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง (ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2555)

- สิทธิการได้รับเงินเดือนระหว่างลา ในปีงบประมาณหนึ่งมีสิทธิได้รับเงินเดือนไม่เกิน 60 วันทำการ และในกรณีที่เลขาธิการเห็นสมควรจะให้อีกไม่เกิน 60 วันทำการ (พระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535)

- สิทธิการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ วันที่ลาป่วยดังกล่าวไม่อาจนำมาคำนวณเป็นวันมาปฏิบัติงานจำนวน 3 ใน 4 ของวันทำการในแต่ละเดือนได้ (ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555)

2) พนักงานราชการรัฐสภา

- สิทธิการลาป่วย มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง (ประกาศ ก.ร. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการได้รับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560)

- สิทธิการได้รับค่าจ้างระหว่างการลาในปีงบประมาณหนึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่เกิน 30 วันทำการ และสำหรับกรณีวันที่ลาป่วยเกินกว่า 30 วันทำการ สามารถขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานจากกองทุนประกันสังคมได้ โดยจะได้รับ 50 % ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วัน และไม่เกิน 180 วัน/ปี เว้นแต่เจ็บป่วยเรื้อรังให้ครั้งละไม่เกิน 180 วัน แต่ไม่เกิน 365 วัน/ปี (ประกาศ ก.ร. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการได้รับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560 ประกอบพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533)

ทั้งนี้ สามารถศึกษาและดำเนินการขอรับเงินทดแทนการขาดรายได้จากสำนักประกันสังคม

- สิทธิการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ วันที่ลาป่วยดังกล่าวไม่อาจนำมาคำนวณเป็นวันมาปฏิบัติงานจำนวน 3 ใน 4 ของวันทำการในแต่ละเดือนได้ (ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560 ประกอบระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555)

3) ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- สิทธิการลาป่วย มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่

ป่วยจริง (ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ประกอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555)

- สิทธิการได้รับค่าจ้างระหว่างการลาในปีงบประมาณหนึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่เกิน 60 วันทำการ และในกรณีที่เลขาธิการเห็นสมควรจะให้อีกไม่เกิน 60 วันทำการ (ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. 2526)

- สิทธิการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ วันที่ลาป่วยดังกล่าวไม่อาจนำมาคำนวณเป็นวันมาปฏิบัติงานจำนวน 3 ใน 4 ของวันทำการในแต่ละเดือนได้ (ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

3.3 ช่วงสังเกตอาการหรือพักฟื้นหลังเข้ารับการรักษา

การกลับมาปฏิบัติงานสำหรับผู้ป่วยโรค COVID-19 นั้น แพทย์ผู้รักษาจะออกใบรับรองแพทย์ว่าผู้ป่วยเข้ารับการรักษา และเมื่อแพทย์อนุญาตให้ออกจากสถานพยาบาลแล้ว จะมีคำแนะนำให้กักตัวเพื่อสังเกตอาการหรือพักฟื้นที่บ้านต่ออีกเป็นเวลา 14 วัน ตามแนวทางการรักษาของแพทย์ ดังนั้น การกลับมาปฏิบัติงานจึงไม่อาจกลับเข้ามาปฏิบัติงาน ณ สำนักงานได้ทันทีเมื่อเข้ารับการรักษาเสร็จแล้วเหมือนกับกรณีการลาป่วยอื่น การสังเกตอาการหลังเข้ารับการรักษาจึงอาจจะถือเป็นช่วงของการลาป่วย

แต่อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่า การพิจารณาการสังเกตอาการหลังเข้ารับการรักษา เมื่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังคงดำเนินการตามหลักการการปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัย (Work From Home : WFH) ที่ ก.ร. กำหนด และตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีนโยบายและการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัย ดังนั้น เมื่อบุคลากรที่ออกจากสถานพยาบาลแล้ว และเห็นว่าตนเองมีอาการป่วยและพร้อมที่

จะปฏิบัติงานได้แล้วก่อนที่จะครบกำหนด 14 วัน ตามที่แพทย์สั่ง ก็อาจมีหนังสือขออนุญาตลาป่วยเพียงช่วงที่ตนเข้ารับการรักษาจนไม่มีอาการป่วยแล้วและขอกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ก็ได้ แต่การที่ผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงระยะเวลาที่ยังไม่ครบกำหนด 14 วันดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาจะต้องมอบหมายให้ปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัย (Work from Home : WFH) ด้วย

สำหรับการได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ นั้น เมื่อบุคลากรผู้นั้นได้มีการปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัยตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ย่อมถือว่าช่วงสังเกตอาการหลังเข้ารับการรักษา บุคลากรผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ จึงมีสิทธิได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ ตามปกติเหมือนกับการมาปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน

4. การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีเสี่ยงหรือป่วยเป็นโรค COVID-19

4.1 สำหรับข้าราชการรัฐสภาและลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กรมบัญชีกลางได้อำนาจจากพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 กำหนดหลักเกณฑ์ อัตรา วิธีการและเงื่อนไขการเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลกรณีผู้มีสิทธิหรือบุคคลในครอบครัวเสี่ยงหรือติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ซึ่งปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ล่าสุดตามหนังสือกรมบัญชีกลาง

ด่วนที่สุด ที่ กค 0416.4/ว 694 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2564 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2564 เป็นต้นไป

โดยสามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้สำหรับการตรวจยืนยันการติดเชื้อด้วยวิธี Real time RT – PCR และวิธี Antigen test หรือวิธีอื่น การเบิกค่าอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล การเบิกค่าห้องพัก การตรวจคัดกรองก่อนเข้ารับการผ่าตัด โดยเป็นไปตามอัตราที่กำหนด

4.2 สำหรับพนักงานราชการรัฐสภา

คณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่าบริการทางการแพทย์กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) และได้กำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่าบริการสำหรับการดูแลรักษาในที่พักระหว่างรอเข้ารับการรักษาแบบผู้ป่วยในโรงพยาบาล (Home Isolation) และการดูแลรักษาในโรงพยาบาลสนาม สำหรับคนในชุมชน (Community Isolation)

โดยสามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้สำหรับการตรวจยืนยันการติดเชื้อด้วยวิธี Real time RT – PCR และวิธี Antigen test หรือวิธีอื่น การเบิกค่าอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล ค่ายาต้านไวรัส ค่าพาหนะ ค่าบริการวัคซีน การเบิกค่าห้องพัก ค่าบริการถ่ายภาพรังสีทรวงอก โดยเป็นไปตามอัตราที่กำหนด

unสรุป

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่กระทบต่อสุขภาพและการใช้ชีวิตประจำวันของเราแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อลักษณะการปฏิบัติงานราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอีกด้วย บุคลากรในสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย ซึ่งนอกจากการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานจะเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แล้ว ยังถือเป็นโอกาสที่จะทำให้หน่วยงานราชการและผู้ปฏิบัติงานในระบบราชการได้ทบทวนและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน และพัฒนาตนเองในฐานะข้าราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการตามภารกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่อง บรรลุเป้าหมายขององค์กร และตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และยังสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นอีกในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น



นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง
ระบบงานและอัตรากำลัง
สำนักเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กระทำทุจริต ชีวิตเปลี่ยน

สวัสดิ์เพื่อน ๆ ข้าราชการ กลับมาพบกันอีกครั้ง สำหรับบทความวารสารฉบับนี้ ผู้เขียนเห็นว่า “การทุจริต” ในวงงานราชการ ก็ยังถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกคนทั้งภาคส่วนราชการและภาคเอกชน ควรให้ความร่วมมือเพื่อป้องกันการทุจริตเนื่องจากการทุจริตเป็นภัยร้ายแรงที่ทำลายต่อความมั่นคงของชาติ และทำให้เกิดความเสียหายอย่างมาก ซึ่งผู้เขียนเองก็ได้เคยนำเสนอบทความเกี่ยวกับการทุจริตมาแล้วครั้งหนึ่ง เพื่อเตือนเพื่อน ๆ ถึงผลกระทบอันเกิดจากการกระทำผิดวินัยดังกล่าว แต่ก็ยังพบว่าผู้กระทำความผิดวินัยเกี่ยวกับการทุจริตดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับ **แนวนโยบายของประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร (นายชวน หลีกภัย) ที่ได้เคยมอบนโยบายการบริหารราชการให้แก่ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2562 โดยมีใจความสาระสำคัญ กล่าวคือ “ขอให้ข้าราชการรัฐสภาทุกคน ทำงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต ศึกษาภารกิจหน้าที่ของตนเองให้ดี และทำหน้าที่อย่างมีธรรมาภิบาล ยึดหลักนิติธรรม มีความรับผิดชอบ มีความคุ้มค่า ไม่ต้องเกรงใจใครที่ไม่ถูกต้อง”** หากเพื่อนข้าราชการได้นำหลักความคิดและแนวทางนโยบายของท่านประธานรัฐสภามาปรับใช้กับ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ก็จะเป็นเกราะป้องกันมิให้ต้องถูกลงโทษทางวินัยและจะทำให้การทุจริตลดลงได้

ก่อนอื่นเพื่อน ๆ จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายคำว่า การทุจริต และความผิดของผู้กระทำความผิด ดังนี้

ความหมายเกี่ยวกับการทุจริต

คำว่า “**โดยทุจริต**” ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 1 (1) หมายถึง “**เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น**”

คำว่า “**ทุจริตต่อหน้าที่**” ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 4 หมายถึง “**ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่ หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น**”

ความผิดของผู้ที่ กระทำการทุจริต

สำหรับความผิดวินัยของผู้กระทำความผิดวินัยฐานทุจริตนั้น กฎ ก.ร.ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 6 (1) ได้กำหนดว่า “การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริตเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง” และ**มาตรฐานการลงโทษวินัยกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ**นั้น ในคราว ก.ร.ครั้งที่ 6/2537 วันจันทร์ ที่ 20 มิถุนายน 2537 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำมติคณะรัฐมนตรีที่ได้มีมติควรให้ลงโทษไล่ออกจากราชการสถานเดียวกรณีผู้กระทำความผิดวินัยฐานทุจริต **แม้ว่าจะรับราชการมานานหรือมีคุณความดีหรือนำเงินที่ทุจริตมาคืนแล้ว ก็ไม่สามารถนำมาลดหย่อนโทษลงได้**ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่นร 0205/ว 234 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2536 ซึ่งการถูกลงโทษไล่ออกจากราชการนั้น จะทำให้ผู้ถูกลงโทษไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญและจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้แก่ราชการอีกด้วย **ซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานภาพความเป็นข้าราชการทำให้ความเป็นข้าราชการสิ้นสุดลงและสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับจากส่วนราชการก็สิ้นไปด้วย** กระทบต่อการดำรงชีพและครอบครัว

“...เมื่อรับเงิน
ค่ารักษาพยาบาลไว้แล้ว
ก็ไม่นำเข้าฝากเข้าบัญชีของ
หน่วยงาน พฤติกรรม
นาย ก. ดังกล่าว
เป็นการกระทำวินัย
อย่างร้ายแรง...”

เพื่อเป็นอุทาหรณ์แก่เพื่อน ๆ ข้าราชการ ได้ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบโดยไม่อาศัยโอกาสที่ตนมีตำแหน่งหน้าที่เพื่อเบียดบังหรือแสวงหาประโยชน์ให้ตนเองโดยไม่ชอบ ซึ่งมีผลกระทบต่อสถานภาพความเป็นข้าราชการ จึงขอยกตัวอย่างการกระทำผิดวินัยฐานทุจริต ตามแนวทางการลงโทษจากสำนักงาน ก.พ. และแนวทางคำพิพากษาของศาลปกครอง ดังนี้¹

เบียดบังเงินหลวง

นาย ก. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านการเงินและบัญชี ได้ทุจริตเบียดบังเงินของทางราชการนำไปใช้ส่วนตัว รวม 600,000 บาท โดยทำการแก้ไขเพิ่มเติมจำนวนเงินในใบถอนเงินและเช็คที่ผู้มีอำนาจได้ลงนามไว้แล้วโดยเพิ่มจำนวนเงินมากกว่าความจริงจำนวนหลายครั้ง นอกจากนี้เมื่อรับเงินค่ารักษาพยาบาลไว้แล้วก็ไม่นำเข้าฝากเข้าบัญชีของหน่วยงาน พฤติกรรม นาย ก. ดังกล่าว เป็นการกระทำวินัยอย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต ตามมาตรา 85 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ลงโทษไล่ออกจากราชการ

¹ จุลสารข่าววินัยและคุณธรรม ฉบับที่ 5/2554 (ออนไลน์). สืบค้น 11 สิงหาคม 2564 จาก :<http://discipline.ops.moph.go.th/index.php/> กรณีตัวอย่างการกระทำผิดทางวินัย/จุลสารข่าววินัยและคุณธรรม-ปี-2554/file

เติมน้ำมันใส่รถยนต์ส่วนตัว

นาย ส ได้เบียดบังทรัพย์สินของทางราชการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว โดยนำบิลน้ำมันของหน่วยงานราชการ ไปเขียนเติมน้ำมันใส่รถยนต์ส่วนตัวยี่ห้อวอลโว่ และรถจักรยานยนต์แล้วเบิกจ่ายเงินค่าน้ำมันจากเงินบำรุงของหน่วยงานเป็นระยะเวลา 3 ปี รวมจำนวน 232 ครั้ง เป็นเงินรวม 290,000 บาท ทั้งที่นาย ส ก็นำรถยนต์ราชการไปใช้ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการอีกด้วย พฤติกรรมของนาย ส ดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต ตามมาตรา 85 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ลงโทษไล่ออกจากราชการ

ไม่ได้มีการอบรมและศึกษาดูงานตามที่ระบุไว้ในโครงการ

นาย ง ได้ดำเนินการเสนอเรื่องสอบราคาจ้างเหมารถยนต์ปรับอากาศเพื่อนำเจ้าหน้าที่ไปอบรมและศึกษาดูงานในจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในประเทศไทย ตามที่ระบุไว้ในโครงการ โดยมีนาง ข นาง จ และพวก เป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ลงนามตรวจรับพัสดุว่าได้มีการจ้างเหมารถยนต์ปรับอากาศเพื่อนำเจ้าหน้าที่ไปอบรมและศึกษาดูงานตามโครงการดังกล่าว และมีนาง ช ได้ทำการตรวจสอบเอกสารและเสนอขออนุมัติเบิกจ่ายเงินและการจ้างเหมารถยนต์ปรับอากาศตามโครงการดังกล่าว ทั้งที่ข้อเท็จจริงไม่ได้มีการอบรมและศึกษาดูงานตามที่ระบุไว้ในโครงการแต่อย่างใด แต่กลับเป็นการพาคณะเจ้าหน้าที่จำนวนหนึ่งเดินทางออกไปทัศนศึกษาที่ต่างประเทศ ทั้งนี้โดยมี นาย ง นาง ข นาง จ และนาย ช ก็ได้ร่วมเดินทางไปทัศนศึกษาที่ต่างประเทศในครั้งนี้ด้วย พฤติกรรมดังกล่าวเป็นการกระทำผิด

วินัยอย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 82 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ลงโทษไล่ออกจากราชการ

เรียกรับเงิน

นาย บ ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ มีพฤติการณ์เรียกรับเงินจากผู้สมัครสอบโดยนำแบบคำถามไปให้ผู้สมัครสอบและบอกค่าเฉลยข้อสอบก่อนเข้าห้องสอบ แม้ข้อเท็จจริงในภายหลังจะปรากฏว่า นาย บ จะได้มีการคืนเงินให้แก่ผู้สมัครสอบแล้วก็ตาม ถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดสำเร็จแล้ว พฤติการณ์ดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต ตามมาตรา 85 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ลงโทษไล่ออกจากราชการ

แนวทางการป้องกันการทุจริต

หากส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) โดยมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่ดีเอื้อและส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาความคิดสำหรับการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะทำให้การปฏิบัติราชการของส่วนราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีระบบแบบแผนที่ดี มีการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้

ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหา การทุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนราชการ ควรมีแนวทางการป้องกัน ดังนี้

1. มีการส่งเสริมปลูกฝังและสร้างจิตสำนึก จริยธรรม คุณธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
2. มีการป้องกันและเฝ้าระวังเหตุการณ์และ พฤติกรรมที่อาจเป็นภัยต่อการทุจริตและประพฤติ มิชอบ เช่น มีการตรวจสอบภายใน หรือควบคุมภายใน อย่างเข้มงวดและจริงจัง
3. มีการจัดการกรณีที่มีการทุจริตที่เกิดขึ้นแล้ว

เช่น มีการสอบสวนลงโทษทั้งทางอาญา ทางแพ่งและ ทางวินัยอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

4. มีการประชาสัมพันธ์โครงการราชการ ไสสะอาด เผยแพร่ให้ความรู้เรื่องการทุจริตและโทษที่ จะได้รับ
5. มีการสร้างเครือข่ายราชการใสสะอาด เฝ้าระวังการทุจริตโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐและภาค ประชาชนร่วมมือกับ เช่น แจ้งเบาะแสการทุจริตของ เจ้าหน้าที่ให้ทำการตรวจสอบ

สรุป

คดีตัวอย่างที่กล่าวมาข้างต้นถือเป็นอุทาหรณ์ให้กับเพื่อนข้าราชการ ทุกคนได้ว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่าง ๆ นั้น จะต้องไม่อาศัยโอกาสหรือ ยอมให้ผู้อื่นอาศัยโอกาสจากอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์โดย มิชอบไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม และเหนือสิ่งอื่นใดสิ่งที่ข้าราชการ จะต้องตระหนักและระลึกอยู่เสมอ ก็คือ การครองตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม พฤติการณ์ใดที่เป็นข้อห้ามก็สมควรที่จะละเว้นเสีย รักษาระเบียบวินัยให้เป็น ตามข้อบัญญัติกฎหมายทั้งที่เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อให้ ประชาชนได้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจ สมกับเป็นข้าราชการ **HRJ**

ข้อคิด ข้อแนะนำ



นายชวยศ จุยประเสริฐ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Ecosystem : ระบบนิเวศสู่การเป็น Smart Parliament

สวัสดิเพื่อนพ้องน้องพี่ชาวรัฐสภาทุกท่านครับ ท่ามกลางสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID – 19) ที่ทวีความรุนแรงในขณะนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ไม่ว่าจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือองค์กรทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อให้รอดวิกฤตการณ์ปัจจุบัน

องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต่างต้องปรับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย รวมไปถึงกลยุทธ์ในการดำเนินภารกิจ เพื่อที่จะสามารถรองรับต่อสิ่งแวดลอมที่เปลี่ยนไป โดยหลายองค์กรใช้วิธีการ “จับมือทางธุรกิจ” ในรูปของพันธมิตร (Partnership) ซึ่งเป็นการเสริมศักยภาพธุรกิจขององค์กรโดยการร่วมมือกันขององค์กรต่าง ๆ ที่มีบทบาทภารกิจที่แตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายทัศนคติ และค่านิยมที่ใกล้เคียงกัน แต่ทว่าการจับมือในรูปแบบดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หากแต่ละองค์กรได้มีการนำแนวความคิดเกี่ยวกับ Ecosystem เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมกับภารกิจ

Ecosystem คืออะไร มีความสำคัญและประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไร และหากนำมาปรับใช้กับในองค์กรภาครัฐจะได้อะไรหรือไม่ บทความนี้จะขอเสนอรายละเอียดในแนวความคิดข้างต้น ดังต่อไปนี้

Ecosystem คืออะไร



คำว่า Ecosystem หากแปลความตรงตัวนั้น จะหมายถึง ระบบนิเวศ ซึ่งมีนิยามที่เราต่างนึกถึงก็คือ ภาพของธรรมชาติที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างสัตว์พืช สิ่งแวดล้อม ในอาณาบริเวณแห่งหนึ่ง แต่หากพูดถึง Ecosystem ในบริบทของการดำเนินการเชิงธุรกิจนั้น ตามความหมายจาก James Moore¹ จะหมายถึง การเชื่อมโยงกันของห่วงโซ่ทางคุณค่า (Value Chain)

¹ James Moore (1996) อ้างถึงใน พิเชิต ขจรเดชะ, ระบบนิเวศธุรกิจ (Business Ecosystem) อินเทอร์เน็ต www.thaiprint.org/2018/04/vol115-industrial/สืบค้นเมื่อ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ภาพรวม Business Ecosystem



ที่มา : James Moore (1996) อ้างถึงใน พิชิต ขจรเดชะ, ระบบนิเวศธุรกิจ (Business Ecosystem)

ของแต่ละหน่วยในระบบธุรกิจนั้น ๆ ซึ่งจำลองรูปแบบจากระบบนิเวศตามธรรมชาติ อันประกอบด้วยหลากหลายขององค์กรที่เกี่ยวพันกัน ความซับซ้อนที่สามารถทดแทนส่วนที่มีปัญหาซึ่งกันและกัน ความอุดมสมบูรณ์ทางทรัพยากรที่เกี่ยวพันระบบนิเวศนั้น รวมไปถึงการแข่งขันที่ช่วยพัฒนาวิวัฒนาการขององค์กรธุรกิจในระบบนิเวศดังกล่าว

โดยแนวความคิด Ecosystem ในเชิงธุรกิจจะมุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศหลัก 3 ส่วน ดังนี้

Core Business : ภารกิจ หรือธุรกิจหลักขององค์กรคืออะไร ผลผลิตขององค์กรคืออะไร และผลิตภัณฑ์ใดที่สร้างรายได้ให้กับองค์กร ภารกิจใดที่ควรมอบหมายให้ซัพพลายเออร์หรือหุ้นส่วนไปดำเนินการ
Extended Enterprise : เครือข่ายคู่ค้า ซัพพลายเออร์ หุ้นส่วน พันธมิตร กลุ่มบริษัท OEM (Original Equipment Manufacturer)

Business Ecosystem : ระบบนิเวศทางธุรกิจ เป็นภาพรวมของกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรม ประกอบไปด้วย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ สหภาพแรงงาน ผู้ลงทุน

องค์กรภาครัฐ นโยบาย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ อาจรวมถึงพฤติกรรมของผู้บริโภค การวิเคราะห์คู่แข่ง โอกาสทางธุรกิจ

จะเห็นได้ว่าระบบ Ecosystem ระบบหนึ่ง มักจะมีรูปแบบการรวมกันระหว่างองค์กรตั้งแต่ 2 องค์กรขึ้นไป เพื่อที่จะสร้างและแบ่งสรรทรัพยากรของแต่ละองค์กรซึ่งกันและกัน² ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแบ่งสรรกันซึ่งทรัพยากรที่มีของแต่ละองค์กร เงินทุน การอนุญาตให้ใช้ยี่ห้อ (Brand) ของตน เพื่อประโยชน์ขององค์กรอื่น หรือการเข้าถึงตลาด และการจัดการความเสี่ยงร่วมกันของแต่ละองค์กร เป็นต้น

นอกจากนั้น อาจมีการรวมเอาองค์กรหรือหน่วยงานที่มีได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของระบบ Business Ecosystem เช่น หน่วยงานของภาครัฐเพื่อประโยชน์ในการประสานงานด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับในการดำเนินธุรกิจ หรือองค์กรการค้าต่าง ๆ กลุ่มตลาดทั่วไปหรือเฉพาะทาง เพื่อประโยชน์ในการจำหน่ายสินค้าหรือบริการนั้น ๆ เป็นต้น

² Greg Sarafin, What business ecosystem means and why it matters (2021), <http://www.linkedin.com/pulse/what-business-ecosystem-means-why-matters-greg-sarafin> สืบค้นเมื่อ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

Ecosystem กับการบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

เมื่อสถานการณ์ของสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไปทั้งจากภัยคุกคามที่เกิดจากโรคระบาด รวมไปถึงแนวโน้ม (Trend) ของผู้บริโภคและผู้รับบริการที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนย่อมต้องเปลี่ยนวิธีการดำเนินภารกิจไปเพื่อสามารถอยู่รอดต่อไปได้ ดังนั้น การปรับมุมมองขององค์กรโดยการมีระบบ Ecosystem ขึ้นมา จึงมีความสำคัญต่อการคงอยู่ขององค์กร ส่วนหนึ่งเพื่อส่งเสริมเกื้อหนุนกันให้แก่องค์กรที่อยู่ในระบบ Ecosystem นั้นสามารถพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายได้ ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ยิ่งไปกว่านั้นอาจมีผลทำให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มาจากการรวมขององค์กรในระบบ Ecosystem ซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพทั้งการผลิต การบริการ หรือแม้กระทั่งกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีรูปแบบใหม่ ทั้งนี้ พื้นฐานของการมีระบบ Ecosystem ในองค์กรมักจะมีจุดเริ่มต้น 2 ประเภท ได้แก่³

1) Solution Ecosystem คือ การสร้าง Ecosystem ที่องค์กรหนึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรอื่นในการเข้าไปแก้ไขปัญหา หรือการสนับสนุนวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่องค์กรตนเองมี เพื่อสนับสนุนให้แก่องค์กรที่อยู่ภายในระบบ Ecosystem เดียวกันขยายตัว ซึ่งจะยังประโยชน์ให้องค์กรของตนเองเติบโตตามไปด้วย

2) Transaction Ecosystem คือ การสร้าง Ecosystem ให้องค์กรที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเข้ามาในระบบ ยกตัวอย่างเช่น ผลิตภัณฑ์ของเครื่องเจริญโภคภัณฑ์ (CP) ที่นอกจากเป็นผู้ผลิตสินค้า

ทางการเกษตรแล้ว ยังมีการขยายขอบเขตไปสู่องค์กรค้าปลีก และระบบการขนส่ง จนกระทั่งเป็นตัวกลางของระบบ Ecosystem ทางการตลาดเกษตรอย่างครบวงจร

สำหรับตัวอย่างการนำแนวความคิด Business Ecosystem มาใช้กับองค์กรที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดองค์กรหนึ่งในทัศนะของผู้เขียนนั้นขอเสนอ ธุรกิจ Start up อย่าง Uber ที่ทุกท่านคงจะทราบกันดี ในฐานะแอปพลิเคชันสำหรับการเรียกใช้งานรถรับ – ส่ง ที่รวดเร็วตอบสนองต่อความต้องการ โดยพิจารณาในเรื่องการสร้างระบบ Ecosystem ขึ้นมาจะเห็นได้ว่าการก่อตั้ง Uber นั้นมีจุดประสงค์ในการแก้ไขปัญหาการใช้งานระบบขนส่งสาธารณะที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการเท่าที่ควร โดยการจัดการรถยนต์ที่มีความหรูหราและคุณภาพการให้บริการที่ดี ในลักษณะของการแบ่งเวลา (Time Sharing)⁴ คือ ผู้ให้บริการไม่จำเป็นต้องให้บริการลูกค้าเต็มเวลา แต่สามารถเลือกได้ว่าเวลาใดที่ตนเองสะดวก ซึ่งเวลาดังกล่าว หากมีผู้โดยสารที่ต้องการรับบริการก็สามารถเรียกใช้บริการได้ ผ่านการออกแบบแพลตฟอร์ม “การจับคู่” ที่ทาง Uber เป็นผู้ดำเนินการ

เมื่อพิจารณาในประเด็นดังกล่าวแล้ว จะพบว่า Uber ได้นำแนวคิดดังกล่าวเพื่อสร้างระบบ Ecosystem ขึ้นมาโดยมีธุรกิจหลัก (Core Business) คือ ระบบการขนส่งสาธารณะผ่านเครือข่ายเอกชน โดยมีบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งผู้ให้บริการ ซึ่งก็คือผู้มรดยนต์และต้องการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายของ Uber และผู้รับบริการหรือผู้โดยสารที่ถือเป็น Direct Customer ซึ่งทาง Uber ได้นำกลุ่มหรือองค์กรเหล่านั้นเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในระบบ Ecosystem ของตนเพื่อพัฒนาให้ธุรกิจการให้บริการขนส่งที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงกว่าการขนส่งระบบเดิม ทั้งนี้ สิ่งที่ Uber ให้ความสำคัญในระบบ Ecosystem ของตนอีกส่วนก็คือองค์กรหรือหน่วยงานรัฐและผู้ให้บริการ

³ James Moore (1996) อ้างถึงใน พิชิต ขจรเดชะ, ระบบนิเวศธุรกิจ (Business Ecosystem) อินเทอร์เน็ต www.thaiprint.org/2018/04/vol115-industrial/ สืบค้นเมื่อ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

⁴ ทำความรู้จักกับ Uber : แพลตฟอร์ม ความท้าทาย และอนาคต, อินเทอร์เน็ต www.blognone.com/node/55707 สืบค้นเมื่อ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔.

แบบเดิม กล่าวคือ การดำเนินการของ Uber เป็นระบบขนส่งผ่านแพลตฟอร์มสำเร็จรูปที่ไม่มียานพาหนะของตน ซึ่งอาศัยปัจจัยด้านผู้ให้บริการและผู้รับบริการให้ท้องถิ่นหรือประเทศนั้น ๆ ซึ่งการดำเนินการในรูปแบบดังกล่าวอาจก่อให้เกิดการละเมิดกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับของแต่ละพื้นที่ รวมไปถึงการให้บริการของ Uber เป็นการดำเนินการในลักษณะการคิดส่วนแบ่งรายได้จากค่าโดยสารแต่ละรอบตามอัตราส่วนที่กำหนด ย่อมส่งผลให้เกิดกรณีการแย่งลูกค้าจากระบบเดิม ทั้งนี้สิ่งที่ Uber ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการดังกล่าวจึงจำเป็นต้องตั้งเอาองค์การภาครัฐและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินธุรกิจเข้ามาอยู่ในระบบ Ecosystem ของตนด้วย

Ecosystem กับการบริหารจัดการ ภาครัฐ

บริบทขององค์การภาครัฐนั้นมีความแตกต่างจากองค์กรภาคเอกชน โดยการมีระบบ Ecosystem ในองค์กรภาครัฐควรมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที

ในทิวนี้ ผู้เขียนขอยกตัวอย่างการสร้างระบบ Ecosystem ในองค์กรภาครัฐที่ประสบความสำเร็จและเห็นผลเป็นรูปธรรมสัก 1 ตัวอย่าง ให้เห็นภาพกันนะครับ

ระบบ National Single Window หรือระบบ NSW

ระบบ NSW เป็นการนำเอาแนวคิด Ecosystem มาประยุกต์ใช้ต่อการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดเป้าหมายเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการธุรกรรมประเภทนำเข้า ส่งออกสินค้าต่าง ๆ ซึ่งหากเป็นการดำเนินการในรูปแบบเดิม ผู้ที่

จะดำเนินการนำเข้าสินค้า หรือส่งออกสินค้าต่าง ๆ ย่อมต้องดำเนินการทางพิธีการศุลกากร ประกอบกับการชำระภาษีอากรต่าง ๆ ใบอนุญาต ใบขนสินค้า หรือการขึ้นทะเบียน แล้วแต่กรณี ซึ่งที่ผ่านมาประสบปัญหาเกี่ยวกับความยุ่งยาก ซับซ้อน และกระบวนการที่กระจุกกระจายกันของแต่ละกรมที่มีอำนาจหน้าที่ต่างกัน ปัญหาดังกล่าวซึ่งถือได้ว่าเป็นการนำรูปแบบ Solution Ecosystem เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ระบบ NSW เป็นระบบเกี่ยวกับการบริการเชื่อมโยงข้อมูลหน่วยงานภาครัฐและภาครัฐกิจ⁵ (G2G, G2B และ B2B) สำหรับการนำเข้า ส่งออก และโลจิสติกส์ โดยเป็นระบบอำนวยความสะดวกและบริการ ควบคู่ไปกับการลดกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ และการลดรูปเอกสาร เพื่อผู้รับบริการ เช่น ผู้ประกอบการนำเข้า ส่งออก และโลจิสติกส์ สามารถทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์กับหน่วยงานภาครัฐ เช่น การจัดเตรียมข้อมูลเพียงครั้งเดียวในการขอใบอนุญาตและใบรับรองทางอิเล็กทรอนิกส์ และการปฏิบัติพิธีการศุลกากรใบขนสินค้าและชำระค่าภาษีอากรแบบอัตโนมัติ การใช้ข้อมูลร่วมกันกับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการเชื่อมโยงข้อมูลใบอนุญาตและใบรับรองระหว่างหน่วยงานภาครัฐภายในประเทศ และการเชื่อมโยงข้อมูลภาครัฐกิจระหว่างประเทศ

กรมศุลกากรจึงได้นำร่องระบบ NSW ด้วยการทำ MOU กับกรมหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้า ส่งออกสินค้าตามพิกัด ซึ่งกระบวนการนี้ก็เปรียบเสมือนการตั้งเอาเครือข่ายพันธมิตร และผู้ประกอบการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้า ส่งออกสินค้าเข้ามาอยู่ในระบบ Ecosystem ดังกล่าว ตลอดจนการพัฒนาฐานข้อมูลแบบบูรณาการจากหน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เช่น ข้อมูลการออกใบอนุญาตและใบรับรองจากกระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม หรือสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เป็นต้น ซึ่งกระบวนการและข้อมูลที่ได้มาจากสร้างระบบ Ecosystem ดังกล่าว ยังผลให้เกิดเป็นนวัตกรรมอย่างหนึ่งที่พัฒนาประสิทธิภาพการค้าระหว่างประเทศให้มีรูปแบบที่ทันสมัยอีกด้วย

⁵ ระบบพิธีการนำเข้าส่งออกแบบ Single Window Entry ด้วยระบบการเชื่อมโยงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ณ จุดเดียว (๒๕๕๙), อินเทอร์เน็ต https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2018/08/file_aface5c98c0e03db3e7a5ea96c7f603c.pdf, สืบค้นเมื่อ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔.



Ecosystem กับการเป็น Smart Parliament

เมื่อเราย้อนกลับมาพิจารณาถึงบริบทความเป็นรัฐสภากับการนำแนวความคิดแบบ Ecosystem ในเชิงธุรกิจข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกัน เนื่องจากรัฐสภาของเรามีไข่งค์กรธุรกิจเพื่อแสวงหาผลกำไรแต่อย่างใด แต่ทว่าหากเรานำเอาองค์ประกอบจากแนวความคิด Ecosystem มาวิเคราะห์ในเชิงการปฏิบัติราชการแล้ว จะพบว่าเป้าหมายร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาคือ การเป็น Smart Parliament กล่าวคือ การที่รัฐสภามีระบบการปฏิบัติงาน และการให้บริการที่มีขีดสมรรถนะสูงทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง กระบวนการ บุคลากร เทคโนโลยีดิจิทัล รวมไปถึงองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อรองรับต่อภารกิจหลัก (Core Business) คือ ความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติให้มีคุณภาพ รวมไปถึงการบริหารจัดการประชุมทั้งการประชุมร่วมของรัฐสภา การประชุมสภาผู้แทนราษฎร การประชุมวุฒิสภา และการประชุมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

การที่จะทำให้รัฐสภาของเราบรรลุเป้าหมายในการเป็น Smart parliament ได้ย่อมต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อมเพื่อผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ และเมื่อวิเคราะห์เชิงรูปแบบ Ecosystem แล้ว การที่จะทำให้ภารกิจหลัก (Core Business) บรรลุเป้าหมายต้องมาจากการดำเนินงานร่วมกันของเครือข่าย (Extended Enterprise) ซึ่งปัจจัยที่จำเป็นต่อการทำให้เกิดเป็น Smart Parliament จะมีอยู่ด้วยกันหลายปัจจัย ยกตัวอย่าง เช่น

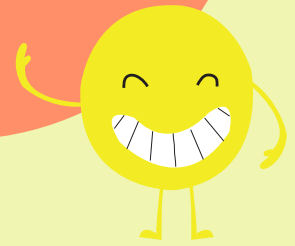
- **กระบวนการหรือระบบที่มีประสิทธิภาพ** ในการจัดการทั้งในทางตรงที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ เช่น ระบบสารสนเทศด้านนิติบัญญัติ ระบบข้อมูลการประชุม (ผ่านอุปกรณ์ Smart Device) ระบบฐานข้อมูลรายงานและบันทึกการประชุม ระบบคลังสารสนเทศการประชุม ระบบสนับสนุนการประชุม รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกระบวนการประชุม ตั้งแต่การขอใช้ห้องประชุม

การบริหารจัดการระบบการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

- **เครือข่ายการปฏิบัติงาน (Partnership)** ซึ่งรัฐสภาได้มีกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศทั้งในรูปแบบทวิภาคีและพหุภาคีที่สำคัญ เช่น ระบบรัฐสภาอาเซียน สมัชชารัฐสภาอาเซียน (ASEAN Inter-Parliamentary Assembly : AIPA) เป็นต้น ซึ่งการมีเครือข่ายดังกล่าว ย่อมทำให้เกิดความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนซึ่งองค์ความรู้ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนารัฐสภาไทยทั้งรูปแบบการปฏิบัติงาน กฎหมายระหว่างประเทศ และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ที่มีความทันสมัยและเป็นสากล

- **ทรัพยากรบุคคล** ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการสร้างระบบ Ecosystem โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการตั้งแต่การพัฒนาบุคลากรการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกันทั้งระบบ HRM และ HRD การกำหนดแนวทางหรือวิธีการที่สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การสร้างบรรยากาศการทำงานให้เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของบุคลากร และการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการต่อยอดและแลกเปลี่ยนทรัพยากรที่มีทั้งองค์ความรู้ ตัวบุคลากร หรือข้อมูลเชิงเทคนิคต่าง ๆ เป็นต้นรวมถึงการเสริมสร้างทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ให้แก่ข้าราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญศักยภาพในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการปฏิบัติราชการประจำเพื่อเพิ่มผลผลิตและพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ทรัพยากรบุคคล
ถือได้ว่าเป็นปัจจัย
สำคัญที่สุดต่อการสร้าง
ระบบ **Ecosystem**



ในส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยแวดล้อม (Business Ecosystem) เพื่อสนับสนุนการเป็น Smart Parliament นั้น ก็ยังมีระบบที่มีบทบาทในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ เช่น ระบบลงทะเบียนผู้เข้าร่วมประชุม ระบบข่าวประชาสัมพันธ์ รวมไปถึงระบบคัดกรองการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แม้แต่ระบบการรักษาความปลอดภัยและการจัดการจราจรภายในบริเวณรัฐสภา ก็ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบ Ecosystem ในการเป็น Smart Parliament ของรัฐสภาเช่นเดียวกัน

โดยสามารถจำลอง Ecosystem ของรัฐสภาแต่ละองค์ประกอบตามแนวคิดของ James Moore ได้ดังนี้



นานาสาระ



นางสุดิตา มงคลรัตน์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ระบบนิเวศกับการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

จากคอลัมน์ ข้อคิด ข้อแนะ ได้กล่าวถึงความหมายของ Ecosystem และการนำแนวคิด Ecosystem ใช้ในการบริหารองค์กร ซึ่งเป็นการจำลองรูปแบบระบบนิเวศตามธรรมชาติที่เกื้อหนุนกัน ในการบริหารจัดการ คอลัมน์ นานาสาระ จะได้กล่าวถึงการนำ Ecosystem ในการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ และระบบนิเวศกับพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พร้อมยกตัวอย่างระบบนิเวศกับ IDP ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งจะมาบอกเล่ากันในวันนี้ ว่าคืออะไร และภาครัฐได้นำแนวคิดดังกล่าว มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างไร



แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 มีเป้าหมายหลักให้ภาครัฐต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีขนาดที่เหมาะสม มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ มีการบูรณาการการทำงานและฐานข้อมูลภาครัฐ ในส่วนของบุคลากรภาครัฐนั้น คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563 ตามที่สำนักงาน ก.พ.เสนอ ให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิด และทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศ ในปัจจุบันและอนาคต และสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 ตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น ประกอบด้วยประเด็นการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

2. พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต

3. ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากล อย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

รายละเอียดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563 ตามที่สำนักงาน ก.พ.เสนอ สามารถอ่านข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.ocsc.go.th/civilservice>



ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) กับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) กับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ของสำนักงาน ก.พ. ให้คำจำกัดความว่า “ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) หมายถึง

ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร โครงสร้างอำนาจ โครงสร้างกฎหมาย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (เช่น ระบบการทำงาน สถานที่ทำงาน เครื่องมือในการปฏิบัติ เป็นต้น) และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา (เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ที่ส่งผลต่อการความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคลากร” เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถพัฒนาระบบนิเวศเป็นแนวทางเดียวกันจึงกำหนดแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐดังนี้

1. พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุนสอดคล้องซึ่งกันและกัน เพื่อให้การยกระดับคุณภาพของบุคลากรภาครัฐ ทั้งกระบวนการทางความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillsets) บรรลุตามเป้าประสงค์และบุคลากรภาครัฐสามารถเป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ โดยระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลควรต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้บุคลากรภาครัฐเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน

2. กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐ และการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร อาทิ ระบบการจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System - LMS) ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ แอปพลิเคชันออนไลน์ต่าง ๆ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์

เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเข้าถึงแหล่งความรู้ และแลกเปลี่ยน ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากร ภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและ ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของหน่วยงาน และรณรงค์ กระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้อง พัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว

4. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อ

ให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิตที่หลากหลายด้วยการ ผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน (Work-Life Integration)

5. สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงาน ภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดและทักษะ ที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทางในการบริหาร จัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและ ประเทศชาติ

แนวทาง 1

ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง



เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิดและทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนา

1 พัฒนากลไกระบบการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงกัน

2 กำหนดแนวทาง/วิธีการพัฒนา ที่สร้างการมีส่วนร่วม เกณฑ์มาตรฐานความสำเร็จ และเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้

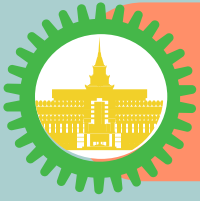
3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากร เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4 สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

5 สร้างเครือข่ายทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อพัฒนา บุคลากร



ที่มา: สำนักงาน ก.พ. <https://www.ocsc.go.th/civilservice>



ระบบนิเวศกับการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทั้งหมดคือภาพรวมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ประเด็นพัฒนาและความหมายของระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) สำหรับการพัฒนาบุคลากรของรัฐสภา เราได้ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ 5 แนวทาง โดยมีการบรรจุแนวทางดังกล่าวลงในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2561 - 2565 โดยสามารถเทียบเคียงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 5 แนวทางดังนี้

1. การพัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุน สอดคล้องกัน เช่น การติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

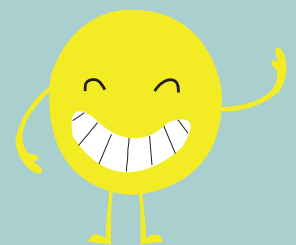
2. การสร้างการมีส่วนร่วมมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนอง เช่น พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ e - Learning และวิธีการ Non Classroom Training

3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

4. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

5. การสร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น การเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ตามระบบ e - learning กับส่วนราชการต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยกับรัฐสภาต่างประเทศ

ผู้อ่านที่สนใจรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ สามารถเข้าไปดูรายละเอียดได้ <https://bit.ly/3ALZBqy> สำหรับระบบนิเวศในการทำงานกับการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แสดงตามภาพต่อไปนี้





ระบบนิเวศ กับการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ระบบ นิเวศในการทำงาน (Ecosystem)
ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563
ตามที่สำนักงาน ก.พ.เสนอ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3
พ.ศ. 2561 - 2565



พัฒนาโลกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยง สนับสนุน
สอดคล้องซึ่งกันและกัน

การติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการ
ปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)



กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม
กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจน
พัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้
ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่ต่างกัน
ของบุคลากรภาครัฐและการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วย
ตนเอง

พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ
e-Learning และวิธีการ Non Classroom Training
เพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับการบริหารผลการ
ปฏิบัติงาน (Performance Management System
: PMS)



สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐ
เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โครงการการจัดการความรู้ (KM) สนับสนุนให้
หน่วยงานจัดกิจกรรมจัดการความรู้ อาทิ กิจกรรม
ชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs)



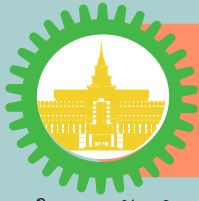
สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

การเสริมสร้างความพาสักของบุคลากร สร้าง
บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
และมีความสุข (Happy Workplace)



สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ
และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อ
พัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคอบความคิดและทักษะ
ที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชนและประโยชน์
ส่วนรวม

การเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ตามระบบ e-learning
กับส่วนราชการต่างๆ และการแลกเปลี่ยน
ข้าราชการรัฐสภาไทยกับรัฐสภาต่างประเทศ



ตัวอย่างระบบนิเวศกับ IDP ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ต้องมีระบบนิเวศที่เหมาะสมโดยการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) โดยเชื่อมโยงผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) นำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล

การเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)



ที่มา : คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ 2563

นอกจากนี้ ในแต่ละขั้นตอนมีการสร้างและส่งเสริมระบบนิเวศที่เหมาะสมโดยผู้เขียนได้อธิบายตามแผนภาพดังนี้

ระบบนิเวศกับ IDP ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ก่อนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพูดคุยทำความเข้าใจเกี่ยวกับ เป้าหมาย และวิธีการพัฒนา ก่อนซึ่งจะทำให้ทราบถึง ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน

จุดเด่นของการจัดทำ IDP ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาคือ การกำหนดรูปแบบการเรียนรู้แบบ 70:20:10 ซึ่งเน้นวิธีการเรียนด้วยรูปแบบอื่นนอกเหนือ จากการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาตาม ระบบนิเวศที่ 3 คือ “สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริม ให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง” รูปแบบการเรียนรู้แบ่งเป็น

- การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning by Experience) ประมาณ 70%
- การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning by Others) ประมาณ 20%
- การเรียนรู้จากหลักสูตร (Learning by Course) ประมาณ 10%

ระหว่างรอบการพัฒนาผู้บังคับบัญชาต้อง ติดตามความคืบหน้าการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา และบันทึกหลักฐานการพัฒนาในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็น รูปธรรมเพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาฯ ตามที่ ตกลงไว้ เพื่อเป็นข้อมูลในการรายงานการติดตามผล การพัฒนา

จากนั้น จึงส่งแผนไปยังสำนักที่รับผิดชอบ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรวบรวมข้อมูล ของข้าราชการส่งกลับไปยังผู้อำนวยการสำนักเพื่อเป็น ข้อมูลในการกำกับพัฒนาให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และติดตามผลการพัฒนา เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา ตามแผนที่กำหนดเรียบร้อยแล้วจึงมีการติดตามผลพัฒนา หากผู้ได้รับการพัฒนาสามารถเรียนรู้และมีผลการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมจะนำไปสู่การให้คะแนนการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ในรอบต่อไป

นอกจากนี้ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565 ได้มีการกำหนดเป้าหมายจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) บนระบบออนไลน์ เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและติดตาม ผลการพัฒนาด้วยความสะดวกรวดเร็ว

รวมทั้งได้มีการรวบรวมหลักสูตรการพัฒนา แบบ e-Learning บรรจุใน Career Development เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถเลือกหลักสูตรการ ฝึกอบรม/สัมมนาที่หลากหลายตรงตามความต้องการ พัฒนาที่เป็นรายบุคคลการจัดทาแผนพัฒนารายบุคคล แบบออนไลน์ โดยมีการเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ ตามระบบ e - learning กับส่วนราชการต่าง ๆ เช่น e - learning ของสำนักงาน ก.พ. และ CHULA MOOC คอร์สเรียนออนไลน์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับรายละเอียด Career Development ที่เชื่อมโยง สู่หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองตามระบบ e - learning สามารถดูรายละเอียดได้ ดังนี้



Career Development



e - Learning สำนักงาน ก.พ.



e - Learning CHULA MOOC



e - Learning THAI MOOC

ระบบนิเวศ (Ecosystem) ในการทำงานมีความหมายถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร โครงสร้างอำนาจ โครงสร้างกฎหมาย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา หลักการของระบบนิเวศ (Ecosystem) นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเป็นการเชื่อมโยงสิ่งแวดล้อมทั้งหมดในกระบวนการบริหารงานบุคคลเข้าหากันเป็นเครือข่ายที่ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตัวอย่างคือการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคลโดยเชื่อมโยงข้อมูลจากผลการประเมินผลปฏิบัติราชการ (PMS) มาจัดทำแผนพัฒนาและเชื่อมโยงเทคโนโลยีเพื่อจัดทำแผนพัฒนาและติดตามผลการพัฒนาบนระบบออนไลน์เชื่อมโยงหลักสูตรการพัฒนาแบบ e-Learning สนับสนุนการจัดทำแผนการพัฒนา ดังนั้น



กล่าวโดยสรุปการระบบนิเวศ (Ecosystem) กับพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ การใช้ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทั้งหมดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเชื่อมโยงและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ให้สามารถสนับสนุนภารกิจของสมาชิกรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป





ว่าที่ร้อยตรี พัทธนพล สีฟอง
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงานบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เหรียญจักรพรรดิมาลา : บำเหน็จแห่งความยั่งยืน และมั่นคงในราชการ



สวัสดิ์ศรีรับเพื่อนพี่น้องข้าราชการและบุคลากรรัฐสภาทุกท่าน กลับมาพบกันอีกครั้ง ในคอลัมน์ **ถามมา ตอบไป** นะครับ สืบเนื่องจากวารสาร HRJ ฉบับที่แล้ว คอลัมน์ **ถามมา ตอบไป** ได้พาทุกท่านไปทำความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จำนวน 2 ตระกูล ได้แก่ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ซึ่งเป็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบในราชการแผ่นดินให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำครับ

คอลัมน์ **ถามมา ตอบไป** วารสาร HRJ ฉบับนี้ จึงขอถือโอกาสอธิบายขยายความเกี่ยวกับ “เหรียญจักรพรรดิมาลา” หรือที่รู้จักในชื่อที่ชาวข้าราชการมักเรียกกันว่า “เหรียญดี” ซึ่งเป็นเหรียญราชอิสริยาภรณ์สำหรับพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบในราชการสำหรับข้าราชการพลเรือนอีกชนิดหนึ่ง เพื่อให้ทุกท่านได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวมากยิ่งขึ้น ด้วยคำถาม - คำตอบ ดังต่อไปนี้ครับ



Q: เหรียญจักรพรรดิมาลา คืออะไร ?

A: เหรียญจักรพรรดิมาลา คือ เหรียญราชอิสริยาภรณ์ประเภทหนึ่งสำหรับพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบในราชการสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่รับราชการมาด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 25 ปี

สถาปนาขึ้นครั้งแรกในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อปี พ.ศ. 2436 เนื่องในการพระราชพิธีรัชมังคลาภิเษกสมโภชสิริราชสมบัติครบ 25 ปี สำหรับพระราชทานเป็นบำเหน็จความชอบแก่ผู้ปฏิบัติราชการดีโดยไม่จำกัดยศศักดิ์ ตามแต่พระราชอัธยาศัย ต่อมาในปี พ.ศ. 2454 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้แก้ไขรูปแบบเหรียญจักรพรรดิมาลาให้มีลักษณะใกล้เคียงกับเหรียญจักรมาลาซึ่งพระราชทานสำหรับข้าราชการฝ่ายทหาร และโปรดเกล้าฯ พระราชทานสำหรับข้าราชการพลเรือนที่รับราชการมาไม่ต่ำกว่า 25 ปีนับตั้งแต่เข้ารับราชการให้เป็นบำเหน็จ

สุดท้ายในปี พ.ศ. 2484 ได้มีการปรับปรุงลักษณะของเหรียญจักรพรรดิมาลาอีกครั้ง ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้มาจนถึงปัจจุบัน โดยมีลักษณะเป็นเหรียญเงินกลมรูปจักร ด้านหน้ามีรูปครุฑพ่าห์อยู่ในวงจักร ด้านหลังมีรูปช้างอยู่ในวงจักร จารึกอักษรโดยรอบว่า **“บำเหน็จแห่งความยั่งยืนและมั่นคงในราชการ”** เบื้องบนเหรียญมีเครื่องหมายพระวชิราวุธห้อยกับแพรแถบกว้าง 3 เซนติเมตร สีแดงขอบสีเหลืองกับสีเขียวประดับที่อกเสื้อเบื้องซ้าย¹



ด้านหน้า

ด้านหลัง



แพรแถบย่อ

Q: ใครเป็นผู้มีสิทธิได้รับพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา ?

A: ผู้มีสิทธิได้รับพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา คือ ข้าราชการฝ่ายพลเรือนในบพทนิยามตาม มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติเหรียญจักรมาลาและเหรียญจักรพรรดิมาลา พุทธศักราช 2484 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งรวมถึงข้าราชการรัฐสภาสามัญด้วยครับ โดยข้าราชการดังกล่าวจะต้องรับราชการมาด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 25 ปี นับตั้งแต่วันเริ่มรับราชการจนถึงวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา (วันที่ 28 กรกฎาคมของปีทีเสนอขอพระราชทาน) โดยการนับเวลาราชการให้นับเวลาราชการทั้งหมดของผู้ที่ร่วมกัน แต่ถ้าผู้นั้นเข้ารับราชการก่อนอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ให้นับตั้งแต่วันอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ เป็นต้นไป²

¹ มาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติเหรียญจักรมาลาและเหรียญจักรพรรดิมาลา พุทธศักราช 2484 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

² มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติเหรียญจักรมาลาและเหรียญจักรพรรดิมาลา พุทธศักราช 2484 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่นซึ่งไม่อยู่ใน บทนิยามดังกล่าว ไม่สามารถนำระยะเวลาบริหารราชการ หรือระยะเวลาปฏิบัติงานมาคำนวณรวมเพื่อเสนอขอ พระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลาได้ เช่น พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานสำนักงาน คณะกรรมการเลือกตั้ง เป็นต้น

Q: การรับราชการมาด้วยความ เรียบร้อย หมายถึงอย่างไร ?

A: เป็นข้าราชการที่ได้ปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติ ตนเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของ ทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความ ก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งราชการ โดยมีแนวทางการ พิจารณา ดังนี้³

1. ไม่เป็นผู้เคยกระทำผิดวินัย ถูกทำทัณฑ์บน หรือถูกกล่าวหาว่าตักเตือนตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการจนถึง ปีที่เสนอขอพระราชทาน ทั้งนี้ หมายรวมถึงกรณี ข้าราชการฝ่ายพลเรือนซึ่งโอนมาจากข้าราชการทหาร หรือตำรวจ หากเคยถูกคำสั่งลงทัณฑ์ทางวินัยหรือ ลงโทษทางวินัยขณะรับราชการทหารหรือตำรวจ ซึ่งไม่ อาจถือได้ว่ารับราชการมาด้วยความเรียบร้อย จะไม่อยู่ใน เกณฑ์เสนอขอพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา

2. ไม่เป็นผู้เคยไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน เนื่องจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่ำกว่าเกณฑ์ ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ลาป่วย (ซึ่งมีใช้ กรณีที่จำเป็นต้องพักรักษาตัวเป็นเวลานานตามที่ แพทย์กำหนด) ลาภิจ หรือมาปฏิบัติงานสายเกินกำหนด ซึ่งไม่อาจถือได้ว่ารับราชการมาด้วยความเรียบร้อย จึงไม่อยู่ในเกณฑ์เสนอขอพระราชทานเหรียญ จักรพรรดิมาลา

3. ไม่เป็นผู้เคยถูกล้างมลทิน เนื่องจากการล้าง มลทินเป็นการล้างเฉพาะโทษที่ได้รับจากการ

กระทำความผิดเท่านั้น ไม่ได้เป็นการล้างการกระทำ ความผิดด้วย จึงถือว่ายังเป็นผู้เคยกระทำความผิด มาก่อน และจะเริ่มนับระยะเวลาราชการ 25 ปีใหม่ เพื่อขอพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลาไม่ได้

Q: กรณีข้าราชการที่มีอายุราชการไม่น้อยกว่า 25 ปี แต่อยู่ระหว่างการดำเนินการทาง วินัย หรือการสอบสวนข้อเท็จจริงตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ หรือถูกกล่าวหา ว่ากระทำความผิด หรืออยู่ระหว่างการ ดำเนินคดีทางแพ่ง ทางอาญา หรือทาง ปกครองมีสิทธิได้รับการเสนอขอพระราชทาน เหรียญจักรพรรดิมาลาหรือไม่ ?

A: สำหรับกรณีนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้แจ้งแนวทางให้ส่วนราชการต้นสังกัดชะลอการเสนอ ขอพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลาไว้ก่อน จนกว่า ผลการสอบสวนสิ้นสุดลง แล้วปรากฏว่าไม่มีความผิด หรือศาลมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องคดีหรือเมื่อคดีถึง ที่สุดแล้วปรากฏว่าไม่เป็นผู้กระทำความผิด และ ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีมลทิน มัวหมองและเป็นผู้ที่รับราชการมาด้วยความเรียบร้อย ก็สามารถเสนอขอพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา ให้แก่ข้าราชการผู้นั้นต่อไปได้

ทั้งนี้ กรณีผู้ที่เคยถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ ให้ออกจากราชการ หรือปลดออกจากราชการ แต่ได้ อุทธรณ์จนมีคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการ หากปรากฏ ข้อเท็จจริงว่าบุคคลดังกล่าวไม่ได้กระทำความผิดตาม ที่ถูกกล่าวหาและรับราชการมาด้วยความเรียบร้อย เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 25 ปี ก็จะเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ในการเสนอขอพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา แต่หากเป็นผู้ที่ได้กระทำความผิดแต่มีเหตุให้ได้รับการ พิจารณายกโทษ กรณีเช่นนี้ไม่อาจถือได้ว่าเป็นผู้ที่ รับราชการมาด้วยความเรียบร้อย และไม่อยู่ในเกณฑ์ เสนอขอพระราชทานเหรียญดังกล่าว⁴

³ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0508/ว(ท) 2509 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2561

⁴ ตามเชิงอรรถ 3

Q:

ผู้ได้รับพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา
จะต้องส่งคืนเหรียญจักรพรรดิมาลาในกรณีใดบ้าง ?

A:

โดยปกติแล้วกฎหมายกำหนดให้เหรียญจักรพรรดิมาลาเป็นกรรมสิทธิ์ของผู้ได้รับพระราชทาน หากผู้ได้รับพระราชทานวายชนม์ทายาทก็สามารถเก็บรักษาเป็นที่ระลึกได้โดยไม่ต้องส่งคืนแต่อย่างใด ยกเว้นในกรณีที่ผู้ได้รับพระราชทานหรือทายาทประพฤติดนไม่สมเกียรติ อาจมีการเรียกคืนเหรียญจักรพรรดิมาลาได้ตามแต่กรณีที่เหมาะสม ในกรณีที่มีการเรียกคืนแล้วไม่สามารถส่งคืน ผู้ได้รับพระราชทานหรือทายาทมีหน้าที่ต้องชดใช้เงินแทนราคาเหรียญจักรพรรดิมาลา⁵

หลังจากที่ทุกท่านได้อ่านคำถาม - คำตอบ ข้างต้นแล้ว ก็คงได้รับการคลี่คลายความสงสัยเกี่ยวกับเรื่อง

“เหรียญจักรพรรดิมาลา” หรือ “เหรียญดุษฎี” แล้วใช่ไหมครับ จะเห็นได้ว่า เหรียญจักรพรรดิมาลาเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการรับราชการมาด้วยความเรียบร้อยของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติตนเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งราชการ ไม่เคยกระทำผิดวินัย ถูกทำทัณฑ์บนหรือถูกกล่าวหาว่าดักเตือนควรค่าแก่ยกย่องเชิดชูให้ได้รับเหรียญจักรพรรดิมาลา เป็น “บำเหน็จแห่งความยั่งยืนและมั่นคงในราชการ”

คอลัมน์ถามมา - ตอบไป วารสาร HRJ จึงขอฝากความปรารถนาดีมายังทุกท่านและขอเน้นย้ำอีกครั้งให้ทุกท่านทบทวนข้อคิดต่าง ๆ จากคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” และ “หากรู้สักนิด ความผิดไม่เกิด” ซึ่งจะช่วยให้ทุกท่านมีแนวทางปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการที่ถูกต้อง รวมทั้งขอให้ทุกท่านร่วมกันสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เหมาะสม ซึ่งจะเอื้อให้ทุกท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ แสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และมีพลังในการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจของหน่วยงานเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลร่วมกัน ตลอดจนการคิดค้นพัฒนาระบบหรือสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการหรือแก้ไขปัญหาของประชาชนและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนต่อไปครับ **HRJ**



หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ที่ นร 0508/ว(ท) 2509
ลงวันที่ 30 มีนาคม 2561



พ.ร.บ. เหรียญจักรมาลาและเหรียญ
จักรพรรดิมาลา พุทธศักราช 2484
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

⁵ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0508/ว(ท) 2509 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2561

รายชื่อบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ข้าราชการและลูกจ้างประจำ



1. นายสุชาติ ไรจน์ทองคำ
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
(นักบริหารสูง)



2. นางอรวรรณ พันธุ์เปรี๊ยะ
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
(นักบริหารสูง)



3. นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์
ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ
(วิทยากรทรงคุณวุฒิ)



4. นายคม แสงแก้ว
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานอำนวยการรักษาความปลอดภัย
(วิทยากรเชี่ยวชาญ)
สำนักรักษาความปลอดภัย

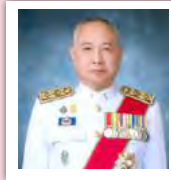


5. นายธวัชชัย เทพรัตน์
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการวิชาการ
การวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
(นิติกรเชี่ยวชาญ)
สำนักกรรมการ 3



6. นางวิลาสินี สิทธิโสภณ
วิทยากรเชี่ยวชาญ
กลุ่มงานกฎหมาย 3
สำนักกฎหมาย

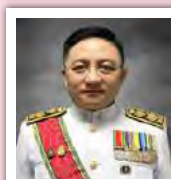
ข้าราชการและลูกจ้างประจำ



1. นายนันท ผาสุข
เลขาธิการวุฒิสภา
(นักบริหารสูง)



2. ร.ต.อ.หญิง วิรัญญา ประสพสุข
รองเลขาธิการวุฒิสภา
(นักบริหารสูง)



3. นายชาติชาย เนืองนิยม
ผู้อำนวยการสำนัก (อำนวยการสูง)
สำนักรายงานการประชุมและชวเลข



4. นางวัลลภา อินตาพวง
ผู้บังคับบัญชากลุ่มตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายในเชี่ยวชาญ)



5. นางอรวิณา สุขเกษม
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
กลุ่มตรวจสอบภายใน



6. นางสาวเบญจมาพุดิ บรรณลง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส
กลุ่มงานงบประมาณ
สำนักการคลังและงบประมาณ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำ



7. นางสาวพรทิพย์ บุระณะขจรกิจ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



8. นางสาวพรพิมล เป้าคำศรี
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ
สำนักบริหารงานกลาง



9.นางยุพิน พ่วงเสมา
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์
สำนักสารสนเทศ



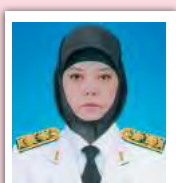
10. นายเอกนิสิต ศรีแก้ว
วิทยาการชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานกฎหมาย 1
สำนักกฎหมาย



11. นายสุธี เพ็ญศศิธร
นิติกรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานคณะกรรมการการคมนาคม
สำนักกรรมการ 1



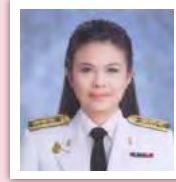
12. นางสาวรัตนพร อินตรา
วิทยาการชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานคณะกรรมการการแรงงาน
สำนักกรรมการ 3



13. นางสาวสุภัตรา กบิลคาม
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
กลุ่มตรวจสอบภายใน



7. นางทิพย์มณี รอดนิยม
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
กลุ่มงานบริหารทั่วไป
สำนักกรรมการ 2



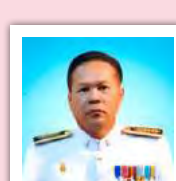
8. นางจินตนา สุนทรสีมะ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



9. นางสาวสุมาลัย เพ็ชรสมณี
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
กลุ่มงานคณะกรรมการวิสามัญ 6
สำนักกรรมการ 3



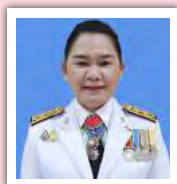
10. นางลัดดา สุขปาน
พนักงานสถานที่ ระดับ บ 2
กลุ่มงานอาคารสถานที่
สำนักบริหารงานกลาง



11. นายสุทธิพงษ์ ศรีประทุม
พนักงานขับรถยนต์ ระดับ บ 2/หัวหน้า
กลุ่มงานยานพาหนะ
สำนักการการคลังและงบประมาณ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้าราชการและลูกจ้างประจำ



14. นางอัมพร อัจหาญพิชิต
ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานบริหาร
ทั่วไปและสารบรรณ
(เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส)
สำนักบริหารงานกลาง



15. นางจันทร์ดา ไชยชาติ
ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานบริหารทั่วไป
(เจ้าพนักงานธุรการ ระดับอาวุโส)
สำนักการคลังและงบประมาณ



16. นางสาวมัทนียา หรสิทธิ์
ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานยานพาหนะ
(เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส)
สำนักการคลังและงบประมาณ



17. นายจางงค์ จำปาวงษ์
ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานบริหารทั่วไป
(เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส)
สำนักกรมการ 1



18. นางภัทรพร บัวทวน
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
กลุ่มงานบริหารทั่วไป
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.



19. นางณัฐกาญจน์ รัตนสุวรรณ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส
กลุ่มงานการเงิน
สำนักการคลังและงบประมาณ



20. นายนเรศ แยมเขื่อน
นายช่างศิลป์อาวุโส
กลุ่มงานบรรณาธิการและเทคโนโลยีจัดการพิมพ์
สำนักการพิมพ์



21. นางบุปผา จันทรสมบัติ
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
กลุ่มงานโรงพิมพ์และสำเนาสิ่งพิมพ์
สำนักการพิมพ์



22. นางพัฒนา นาเมืองรักษ์
นายช่างศิลป์อาวุโส
กลุ่มงานโรงพิมพ์และสำเนาสิ่งพิมพ์
สำนักการพิมพ์



23. นายพัต เตชสูงเนิน
เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอาวุโส
กลุ่มงานเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย
สำนักรักษาความปลอดภัย



24. นายจaturนต์ ยังสุข
เจ้าพนักงานพัสดุอาวุโส
กลุ่มงานอาคารสถานที่
สำนักรักษาความปลอดภัย

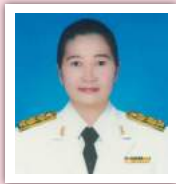


25. นางณิชภา รัตนศิริรา
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
กลุ่มงานสารนิเทศ
สำนักประชาสัมพันธ์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



ข้าราชการและลูกจ้างประจำ



26. นางพิศเพลิน สุขสถาน
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
กลุ่มงานบริหารทั่วไป
สำนักวิชาการ



32. นายสุรินทร์ อสุนี ณ ออยุธยา
พนักงานสถานที่ ระดับ บ 2
กลุ่มงานอาคารสถานที่
สำนักรักษาความปลอดภัย



27. นางเฉลียว อยู่จรรยา
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
กลุ่มงานบริหารทั่วไป
สำนักกฎหมาย



33. นายสมชาย ผูกประดิษฐ์
พนักงานสถานที่ ระดับ บ 2
กลุ่มงานอาคารสถานที่
สำนักรักษาความปลอดภัย



28. นางกัญจนา โคมลวานิช
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
กลุ่มงานบริหารทั่วไป
สำนักกฎหมาย



29. นางรัชณี มงคลนาม
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
กลุ่มงานคณะกรรมการการคุ้มครองผู้บริโภค
สำนักกรรมการ 3



30. นายศุภะโชค ยิ่งจิตร
ช่างถ่ายภาพ ระดับ ช 3
กลุ่มงานสื่อมวลชน
สำนักประชาสัมพันธ์



31. นายสวัสดิ์ เรืองเกษม
พนักงานขับรถยนต์ ระดับ ส 2
กลุ่มงานยานพาหนะ
สำนักการคลังและงบประมาณ





นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎรพร้อมด้วยนายสุชาติ ตันเจริญ รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง นายศุภชัย โพธิ์สุ รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง และผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมพิธีถวายพระพรชัยมงคล พร้อมกล่าว อาศิรวาท เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 28 กรกฎาคม 2564 วันพุธที่ 28 กรกฎาคม 2564 ณ บริเวณโถง ชั้น 1 อาคารรัฐสภา



นายชวน หลีกภัย ประธานสภาผู้แทนราษฎร นายสุชาติ ตันเจริญ รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง นายศุภชัย โพธิ์สุ รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง นายสมพงษ์ อมรวิวัฒน์ ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร และนางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร บันทึกเทปถวาย พระพรพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสวันเฉลิม พระชนมพรรษา 28 กรกฎาคม 2564 เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2564 ณ สถานีโทรทัศน์ช่อง 9 MCOT HD



นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วย ศาสตราจารย์พิเศษ พรเพชร วิชิตชลชัย รองประธานรัฐสภา ผู้บริหารสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วม ถวายพระพรชัยมงคล เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง 12 สิงหาคม 2564 เพื่อแสดงความจงรักภักดีและสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ เมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2564 ณ บริเวณโถง ชั้น 1 อาคารรัฐสภา



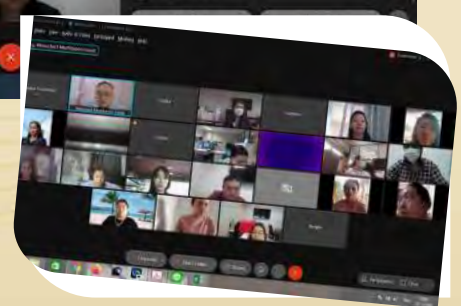
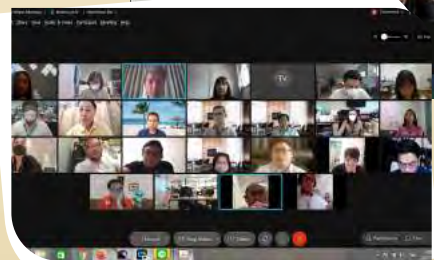
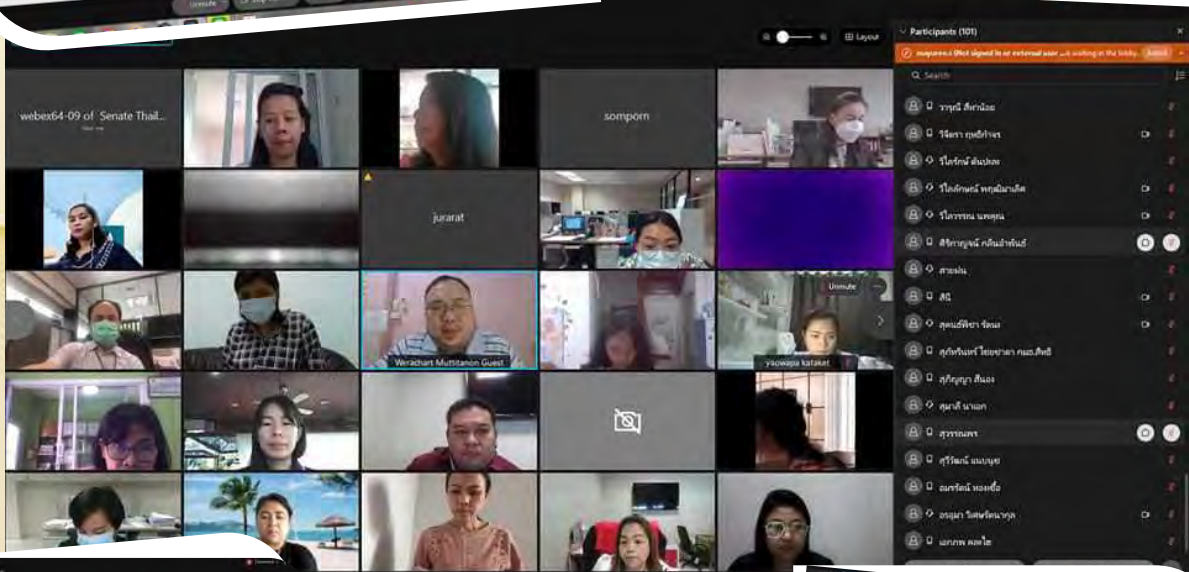
วันศุกร์ที่ 9 กรกฎาคม 2564 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานรัฐสภา (English for Parliamentary Work) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ดำรงตำแหน่งนิติกรมีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ และมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ณ ห้องอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น 4 และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Cisco WebEx Meetings



วันจันทร์ที่ 12 และวันจันทร์ที่ 19 กรกฎาคม 2564 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการเครือข่ายเพื่อเพิ่มศักยภาพข้าราชการ ในการเผยแพร่ความรู้ด้านการต่างประเทศ กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “การจัดทำ VDO Clip” ให้กับข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศ และมีวิทยากรจากสำนักนโยบายและแผนเป็นผู้ให้ความรู้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนี้ และในวันอังคารที่ 27 กรกฎาคม 2564 ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมที่ 3 “การสัมมนาการสร้างและพัฒนาความร่วมมือด้านต่างประเทศกับเครือข่าย” การบรรยาย หัวข้อ “ความท้าทายของอาเซียนในบริบทนักวิชาการ” และการบรรยาย หัวข้อ “ความท้าทายของอาเซียนในบริบทสื่อมวลชน” ให้กับข้าราชการสำนักงานการต่างประเทศ สำนักภาษาต่างประเทศ ข้าราชการที่ปฏิบัติในคณะอนุกรรมการจัดทำข้อมูลวิชาการ ด้านประชาคมอาเซียน ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ศูนย์ประชาคมอาเซียน) โดยได้รับเกียรติจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิธาน วัฒนายากร อาจารย์ประจำภาควิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคุณวัชรินทร์ เศรษฐภูถัน หัวหน้ากองข่าวต่างประเทศ ฝ่ายข่าวต่างประเทศ ช่อง 9 สำนักข่าวไทย เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อดังกล่าวตามลำดับ โดยเป็นการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Zoom Cloud Meetings



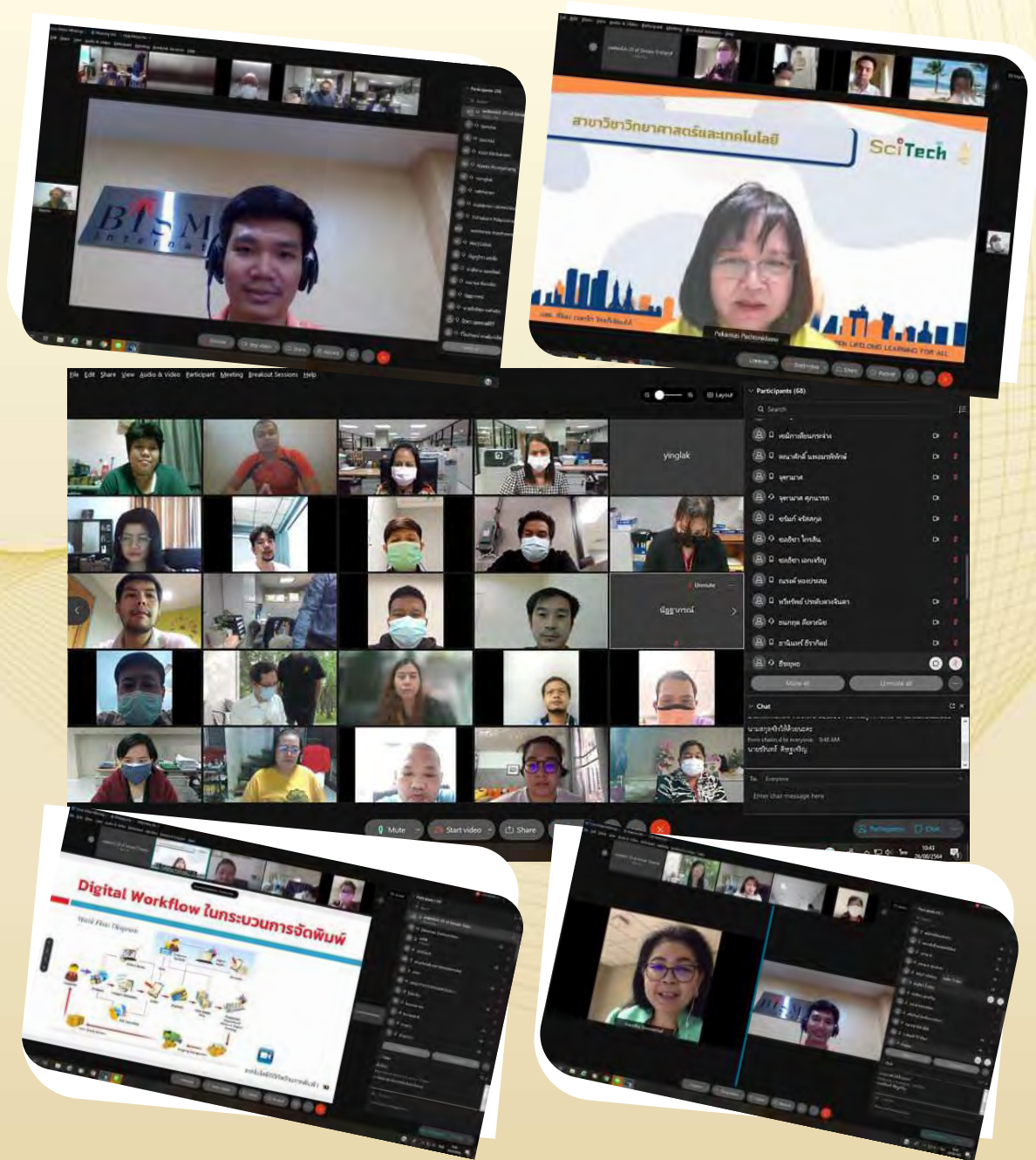
นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภา ในฐานะประธาน ก.ร. เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ครั้งที่ 7/2564 ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2564 ณ ห้องประชุม 412 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



วันพฤหัสบดีที่ 22 - วันศุกร์ที่ 23 กรกฎาคม 2564 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานยังรัฐสภาแห่งใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี จำนวน 2 รุ่น และหลักสูตรกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น จำนวน 2 รุ่น โดยเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจหัวข้อ “ระบบความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรัฐสภา และการเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ” โดยได้รับเกียรติจาก นายพรเทพ ฤทัยเจริญลาภ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ และหัวข้อ “นโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา และแนวทางปฏิบัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา” โดยได้รับเกียรติจาก ผศ.ดร.วีระชาติ มัตติทานนท์ รองผู้อำนวยการฝ่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งเป็นการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Cisco WebEx Meetings



สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ จัดโครงการเสริมสร้างขีดความสามารถให้แก่บุคลากรที่สนับสนุนภารกิจด้านต่างประเทศของสถาบันนิติบัญญัติ เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน กิจกรรมที่ 3 : สัมมนาเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร ภาคประชาสังคมภายในประเทศ แบบออนไลน์ โดยได้รับเกียรติจาก ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.ไกรสิทธิ์ ตันติศิรินทร์ สมาชิกวุฒิสภา ปาฐกถาในหัวข้อ “มุมมองของการขับเคลื่อน SDGs ในรัฐสภาร่วมกับภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคม” เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 5 สิงหาคม 2564 ณ ห้องประชุมสำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ ชั้น 3 อาคารรัฐสภา



วันพฤหัสบดีที่ 19 และวันพฤหัสบดีที่ 26 สิงหาคม 2564 และวันจันทร์ที่ 6 กันยายน 2564 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานการบริการตามมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ให้กับบุคลากรสำนักงานการพิมพ์ โดยแบ่งเป็น 3 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมที่ 1 การบรรยาย เรื่อง “เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการพิมพ์” บรรยายโดย รศ.ผกามาศ ผจญแก้ว อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กิจกรรมที่ 2 การบรรยาย เรื่อง “การทบทวนข้อกำหนดและการประยุกต์ใช้ ISO 9001 : 2015” บรรยายโดย นายคริสฐ์ กิจเจริญ ที่ปรึกษาและผู้แทนฝ่ายบริหาร บริษัท บิสแมน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และกิจกรรมที่ 3 การบรรยาย เรื่อง “ทางรอดกับทางเลือกของสื่อสิ่งพิมพ์ในยุค IT4.0” บรรยายโดย รศ.ผกามาศ ผจญแก้ว อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งเป็นการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Cisco WebEx Meetings



กลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลางร่วมกับกลุ่มงานสวัสดิการ กลุ่มงานการเงินสำนักการคลังและงบประมาณ จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการขอรับและเบิกจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญและวิธีการเข้าใช้งานในระบบยื่นขอรับบำเหน็จบำนาญด้วยตนเองทางอิเล็กทรอนิกส์ (Pension' Electronic Filing) ให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญและลูกจ้างประจำ ซึ่งพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2564 ณ ห้องประชุม CA 411 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



วันพฤหัสบดีที่ 9 กันยายน 2564 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยคณะกรรมการชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส จัดกิจกรรม “วัน STRONG DAY : Strong Together ผสานพลังขับเคลื่อนจิตพอเพียงต้านทุจริตเพื่อความเข้มแข็งและยั่งยืน” โดยมี นางสาวนภาพรณ์ ใจสัจจะ รองเลขาธิการวุฒิสภา ให้เกียรติเป็นประธานกล่าวเปิดงาน ซึ่งในกิจกรรมมีการปาฐกถาพิเศษ หัวข้อ “การเสริมสร้างคุณธรรมความโปร่งใสและการต่อต้านทุจริตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” โดยได้รับเกียรติจาก พลตำรวจเอก ปัญญา มาเม่น ประธานกรรมการประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมทั้ง รศ.ดร. มาณี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ ที่ปรึกษาประธานกรรมการ ป.ป.ช. เป็นวิทยากรเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับทิศทางการยกระดับเป็นองค์กร STRONGEST จิตพอเพียงต้านทุจริต จากนั้น มีการนำเสนอผลงาน “STRONG DAY : Strong Together ของสำนัก/กลุ่ม “เราจะเรียนรู้และแข็งแกร่งไปด้วยกัน” จำนวนทั้งสิ้น 14 สำนัก 1 กลุ่ม ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา โดยเป็นการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Cisco WebEx Meetings



นายศิริโรจน์ แพทย์พันธุ์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธานกรรมการบริหารจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีมอบรางวัลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยมีคณะผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมพิธี เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564 ณ ห้องประชุมสัมมนา B1-5 ชั้น B1 (โชนกลาง) อาคารรัฐสภา



วันศุกร์ที่ 10 กันยายน 2564 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยคณะกรรมการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร กิจกรรมที่ ๓ กิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day:Senate Innovation toward the Next Normal) โดยมีนายนิท ฆาสุขุ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานกล่าวเปิดงาน ห้องประชุมหมายเลข 401 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา เกียกกาย และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Cisco WebEx Meetings

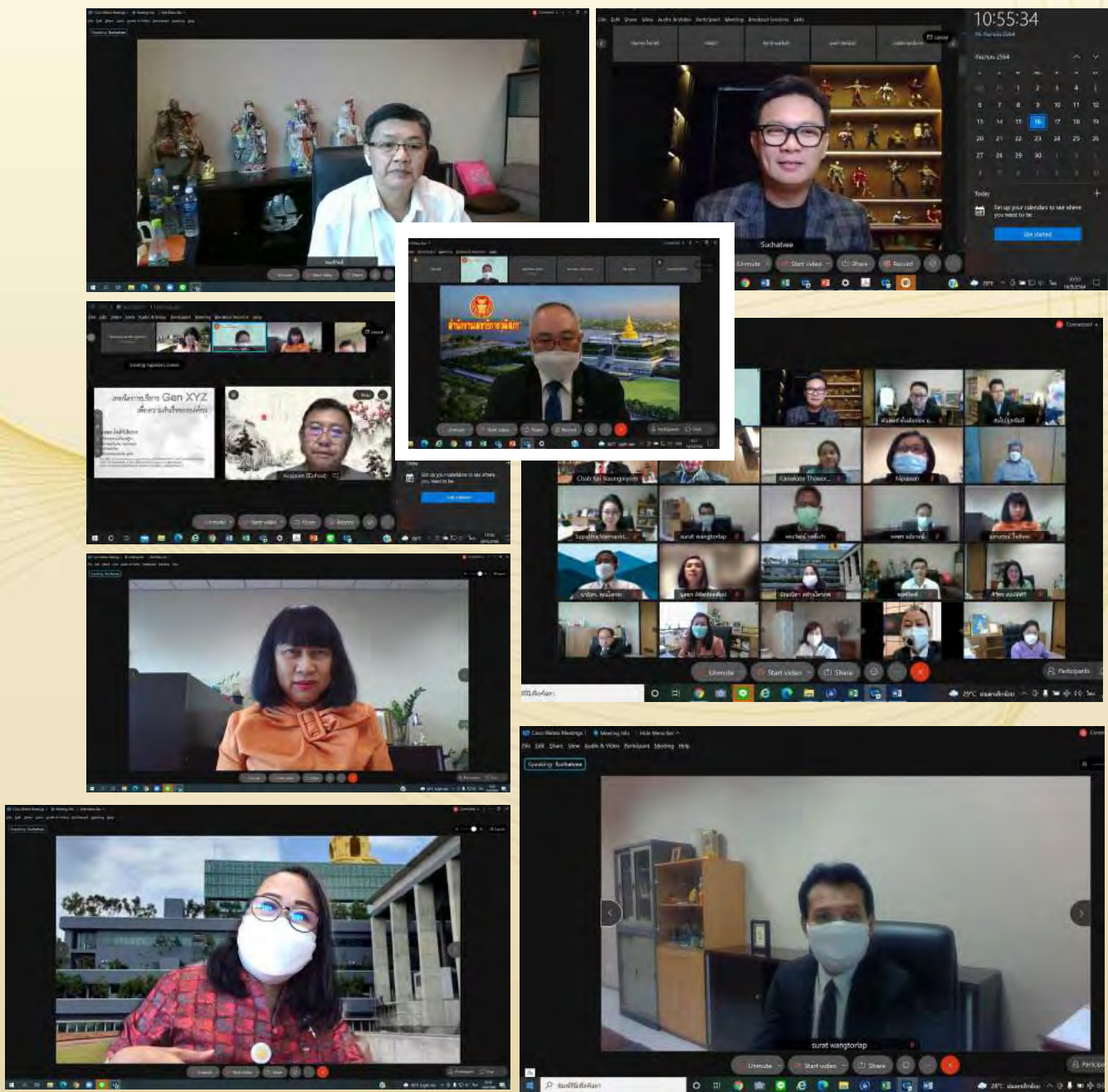




วันศุกร์ที่ 10 กันยายน 2564 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดพิธีมอบประกาศเกียรติคุณ และมอบเกียรติบัตร ยกย่องและเชิดชู ข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น สำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส และสำนักที่มีผลงานการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนางานโดยใช้ กระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยได้รับเกียรติ จาก ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีและมอบเกียรติบัตรยกย่อง เชิดชูเกียรติในครั้งนี้ให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



ระหว่างวันอังคารที่ 14 - วันพุธที่ 15 กันยายน 2564 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการทบทวนแผนกำลังคนเพื่อการเตรียมความพร้อมให้สามารถรองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ให้กับผู้อำนวยการสำนักและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน โดยได้รับเกียรติจากนายสมศักดิ์ เจตสุรกันต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. พร้อมด้วยนายสุชาติ แสงทองสวัสดิ์ ที่ปรึกษา ACC TEAM และนายกิตติศักดิ์ ประดิษฐ์กุล ที่ปรึกษา ACC TEAM เป็นวิทยากรร่วมบรรยายสร้างความรู้ความเข้าใจและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยเป็นการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Zoom Cloud Meetings



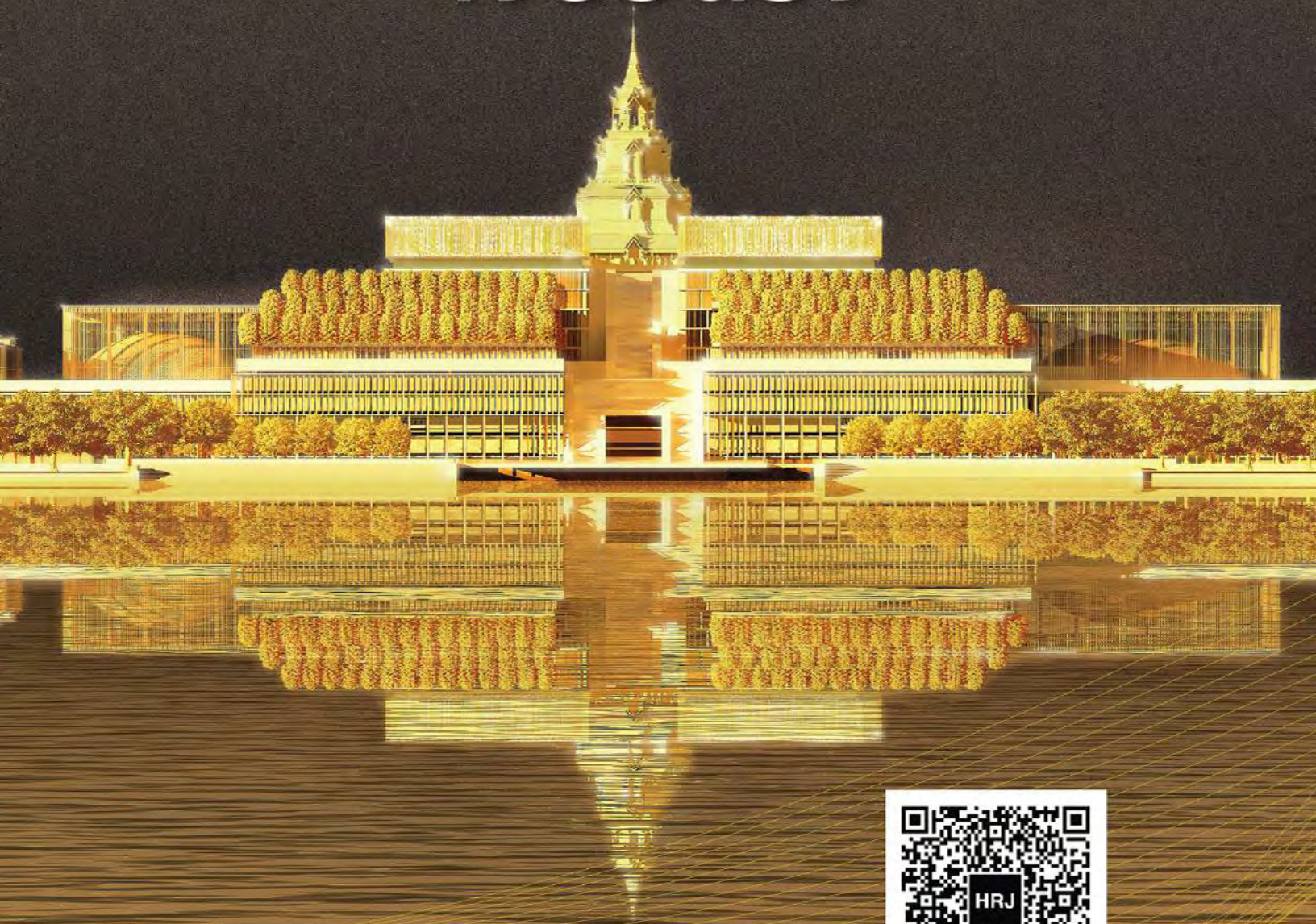
วันพฤหัสบดีที่ 16 กันยายน 2564 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้กับผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีการบรรยายหัวข้อ “ต่าง Gen ไม่จำเป็นต้อง ต่างใจ” ซึ่งมีศาสตราจารย์ ดร.สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และหัวข้อ “เทคนิคการบริหาร Gen XYZ เพื่อความสำเร็จขององค์กร” ซึ่งมีนายพนพร โพธิ์รังสียากร ผู้พิพากษาอาวุโสในศาลฎีกา อดีตรองประธานศาลฎีกา ให้เกียรติเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ โดยเป็นการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Cisco WebEx Meetings



วันอังคารที่ 28 กันยายน 2564 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดพิธี “วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) และพิธีมอบเข็มเชิดชูเกียรติ โล่ยกย่อง ประกาศเกียรติคุณและเกียรติบัตร ให้แก่ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564” ตามโครงการ ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยได้รับเกียรติจาก นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภา เป็นประธานในพิธีและมอบเข็มเชิดชูเกียรติ โล่ยกย่องประกาศเกียรติคุณและเกียรติบัตรให้กับบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในครั้งนี้ ณ ห้องประชุมสัมมนา ชั้น B1-2 ชั้น 1 โชนกลาง อาคารรัฐสภา

คำนิยมนร่วม
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง



since 2014

พิมพ์ที่ : สำนักการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร