



bike
for
MOM
ปั่นเพื่อแม่

16 สิงหาคม 2558 ร่วมเป็นหนึ่งในประวัติศาสตร์ ปั่นจักรยานเพื่อแม่
เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ เนื่องในวันแม่

บทสัมภาษณ์พิเศษ

เรื่องเด่นในฉบับ

ก.ร.ผู้แทนข้าราชการรัฐสภา
นายสมชาติ ธรรมศิริ ❖ นางสาวสุภาสินี ชมะสุนทร
นายสุรัตน์ หวังต่อลาภ ❖ นางสาวศศิธร ศรีสุจริต

ภัยอันตรายของสังคมก้มหน้า
โดย นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธ์



พระบรมราโชวาท
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๕๑

งานราชการนั้น คืองานของแผ่นดิน. ข้าราชการจึงต้องสำเหนียก
ตระหนักอยู่ตลอดเวลา ถึงฐานะและหน้าที่ของตน แล้วตั้งใจปฏิบัติงานทุกอย่าง
โดยเต็มกำลังสติปัญญาความสามารถ ด้วยความสุจริตเที่ยงตรง และด้วยความ
มีสติยั้งคิด รู้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด สิ่งใดควรกระทำ สิ่งใดควรงดเว้น
เพื่อให้งานที่ทำ ปราศจากโทษเสียหาย และบังเกิดผลประโยชน์ที่แท้
คือความเจริญมั่นคงของประเทศชาติและประชาชน.

พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน
วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๑





วารสารทรัพยากรบุคคล

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจිරพงศ์ วัฒนรัตน์
(ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)

นางสุภา ภูแก้ว

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายมานิช อินทนิม

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.

นางสาวทนายวรรณ ศุภดิษฐ์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

นางฉัตรภรณ์ วิวัฒน์วานิช

ผู้อำนวยการสำนักการพิมพ์

นายประวิช ตั้งใจมั่น

ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์

นายณัฐฤกษ์ วงศ์เจริญ

ผู้อำนวยการสำนักบริการทางการแพทย์

ประจำรัฐสภา

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

กองบรรณาธิการ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ติมปทยอม

นายวิรัตน์ ภูมาลัย

นางเพทาย เรือนเรือง

นายอำพล ไทรสังขเฉลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายจักรพรรดิ อัครมะหะเวทน

นายนิทัศน์ องค์กรวิชัย

นายวินัย แยมวงษ์

นายพิชพร นาควัชรชัย

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๑,๓๑๘๘

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

สำนักบริหารงานกลาง

โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๓

สำนักพัฒนาบุคลากร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๑๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖

ที่ปรึกษา

นายจเร พันธุ์เปรื่อง

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลชนะ

อดีตรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานุโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ เดือนกรกฎาคม - กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

Vol. 2 No. 3 July - September 2015

ข่าวเด่นประเด็น HR

๔

โต๊ะรับแขก

๘

กฎ กติกาที่ควรรู้

๒๑

หากรู้ลึกลงไป ความผิดไม่เกิด

๒๗

ข้อคิด ข้อแนะ

๒๙

นานาสาระ

๓๒

ถามมา ตอบไป

๓๔

ประมวลภาพ HR

๓๘



บทบรรณาธิการ



ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ เดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๕๘

วารสาร HR ขออัญเชิญพระบรมราโชวาท เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๕๑ เพื่อให้ทุกท่านได้น้อมรับพระบรมราโชวาทและนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แห่งแผ่นดินสืบไป

สำหรับกิจกรรม “bike for MOM ปั่นเพื่อแม่” เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ ที่ผ่านมา ได้มีสมาชิกสมาชิกรัฐสภาปฏิบัติแห่งชาติ สมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ ผู้บริหารและข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ร่วมกิจกรรมจักรยานเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ เนื่องในโอกาสสมทบสมเด็จพระชนมพรรษา ๘๓ พรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๘ เพื่อร่วมพลังแห่งความรัก และสามัคคี ถวายแด่พระราชสวดี

ต่อด้วยเรื่องทีสภาปฏิรูปแห่งชาติลงมติไม่เห็นชอบร่างรัฐธรรมนูญตามที่คณะกรรมการการร่างรัฐธรรมนูญเสนอ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๘ และหลังจากนี้จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ และสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศเพื่อดำเนินการปฏิรูปต่อจากสภาปฏิรูปแห่งชาติ ซึ่งหากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการขององค์กรดังกล่าว เชื่อว่าพวกเราในฐานะข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญของประเทศชาติในครั้งนี้

กลับเข้าสู่เรื่องสำหรับเดือนกันยายนของทุกปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาของการรำลึกถึงผู้ที่จะเกษียณอายุ วารสาร HR ขอถือโอกาสนี้แสดงมุทิตาจิตแด่ข้าราชการและบุคลากรทุกท่านที่เกษียณอายุ ทั้งในฐานะครูผู้สอนงาน และฐานะที่ผู้ให้คำปรึกษาและแนะนำการทำงานแก่รุ่นน้อง ซึ่งท่านทั้งหลายมีส่วนสำคัญในการสร้างรากฐานที่ทำให้องค์กรของเราเติบโตก้าวหน้ามาจนถึงทุกวันนี้ และคอลัมน์ “นานาสาระ” ได้เสนอแนวคิดการเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ ทั้งเตรียมตัว เตรียมใจ และเตรียมเงิน เพื่อให้ท่านที่ใกล้เกษียณได้รับทราบ ส่วนท่านที่ยังรับราชการอยู่อีกนานและมีญาติผู้ใหญ่ที่เกษียณไปแล้ว จะได้ดูแลและปฏิบัติต่อท่านอย่างเข้าใจมากยิ่งขึ้น

สำหรับเนื้อหาที่ทุกท่านไม่ควรพลาดใน “ข่าวเด่นประเด็น HR” เรื่องแรก คือ ผลการสัมมนาเพื่อทบทวนยุทธศาสตร์ HR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๐ - ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ซึ่งผู้อ่านจะได้ทราบถึงความคืบหน้าการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ รวมถึงนโยบายของประธาน ก.ร. และรองประธาน ก.ร. ในเรื่องต่าง ๆ อาทิ ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ สำนักงานงบประมาณของรัฐสภา และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของฝ่ายนิติบัญญัติ ต่อด้วยเรื่องผลการเลือก ก.ร. ผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒ ท่าน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๒ ท่าน ซึ่งติดตามอ่านบทสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานของทุกท่านได้ในคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” สุดท้ายเป็นเรื่องที่ ก.ร. เห็นชอบให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปี ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นปีที่ ๑๑ เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” นำเสนอเรื่องสิทธิการลาประเภทต่าง ๆ การได้รับเงินเดือนระหว่างลา และการนับวันลาว่ากรณีใดนับเฉพาะวันทำการและกรณีใดนับรวมวันหยุดราชการด้วย ซึ่งบางท่านอาจลืมเลือนไปบ้างแล้ว คอลัมน์ “หากรู้สึกรู้สิด ความผิดไม่เกิด” ได้ยกอุทาหรณ์กรณีลูกน้องกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาไม่พ้นความรับผิดชอบ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีได้กำกับดูแลไม่ระมัดระวังและป้องกันมิให้เกิดการกระทำความผิดดังกล่าว และคอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” บอกเล่าถึงกระบวนการในการเลือกสรรและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ และรองเลขาธิการ ซึ่งจะมีการแต่งตั้งแทนผู้ที่เกษียณอายุ และต่อจากนี้ไป จะมีการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่างตามลำดับขั้นต่อ ๆ ไป วารสาร HR จึงขอถือโอกาสนี้แสดงความยินดีกับทุกท่านที่ได้รับแต่งตั้งในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ หากผู้อ่านท่านใดมีคำแนะนำเพื่อให้วารสาร HR ปรับปรุงในส่วนใด โปรดส่งความเห็นมาได้ทั้งกองบรรณาธิการ และในกรณีทีวารสาร HR มีข้อผิดพลาดคลาดเคลื่อนประการใด ก็ขออน้อมรับและจะได้นำมาปรับปรุงในโอกาสต่อไป

บรรณาธิการ
กันยายน ๒๕๕๘

ข่าวเด่นประเด็น HR

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

คอลัมน์ข่าวเด่น ประเด็น HR ฉบับนี้ มีความเคลื่อนไหวในหลายเรื่อง หลายประเด็นที่ผู้เขียนต้องการจะสื่อสาร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับเพื่อนข้าราชการได้รับทราบ มีเรื่องอะไรบ้าง เรามาติดตามกันเลยครับ

โครงการสัมมนาเพื่อรับฟังนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านต่าง ๆ จากประธาน ก.ร. รองประธาน ก.ร. และ ก.ร. รวมทั้งการทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐)



โครงการสัมมนาดังกล่าวจัดขึ้นในวันศุกร์ที่ ๑๐ - วันอาทิตย์ที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรม พูลแมน พัทยา จี จังหวัดชลบุรี ได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ในฐานะประธาน ก.ร. และนายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่งในฐานะรองประธาน ก.ร. เข้าร่วมสัมมนา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้



รายงานความคืบหน้าของการดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านอื่น ๆ ที่สำคัญ เพื่อให้ประธาน ก.ร. รองประธาน ก.ร. และ ก.ร. รวมทั้งผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้รายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑) การดำเนินการของสำนักงานประมาณของรัฐสภา

๒) การกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๓) การดำเนินการด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔) การดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๕) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีภารกิจร่วมกัน

๖) การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ที่ผ่านมา และทบทวนแนวทางการดำเนินการต่อไปในอนาคต

จุดประสงค์หลักของการจัดโครงการสัมมนาดังกล่าวเพื่อให้มีการทบทวนและปรับปรุงการดำเนินการยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ซึ่งได้ดำเนินการมาแล้วครึ่งแผน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด

รัฐสภาดังกล่าวต่อไป (Midterm Review) นอกจากนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีภารกิจใหม่ที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับต่อความต้องการของสมาชิกรัฐสภา เช่น การกำหนดให้มีสำนักงานประมาณของรัฐสภา การกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ รวมทั้งเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น การดำเนินการเพื่อรองรับด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงจำเป็นต้องรับฟังนโยบายในเรื่องดังกล่าวข้างต้นจากประธาน ก.ร. รองประธาน ก.ร. และผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อนำนโยบายและแนวทางการดำเนินการไปปรับปรุง พัฒนาการกิจของหน่วยงาน และพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม สามารถรองรับความต้องการของผู้รับบริการและการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่จะมีผลกระทบต่อ การดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เรื่องดังกล่าว ผู้รับผิดชอบในแต่ละเรื่องได้มีการรายงานความคืบหน้า ผลการดำเนินการ และประธาน ก.ร. รองประธาน ก.ร. ได้มอบนโยบาย รวมทั้งแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว นอกจากนั้นผู้บริหารของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในเรื่องดังกล่าวด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ ผลการสัมมนาดังกล่าวจะได้เผยแพร่และแจ้งให้หน่วยงานหรือคณะกรรมการที่รับผิดชอบ ได้รับทราบและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

ผลการเลือกผู้แทนข้าราชการรัฐสภา สามัญเป็นกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.)

สืบเนื่องจากกรรมการผู้แทนข้าราชการ
รัฐสภาสามัญ ทั้ง ๔ ท่าน โดยในส่วนของสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย นายจิรพงศ์
วัฒน์ระรัตน์ และนายณัฐกรฤกษ์ วงศ์เจริญ และ
ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบด้วย
นายธานินทร์ บุพกิจสิริโรจน์ และนายธีรพจน์ รัตนมาลี

ได้ครบวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี เมื่อวันที่ ๓๐
มิถุนายน ๒๕๕๘ ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ได้ดำเนินการจัดให้มีการเลือกกรรมการผู้แทน
ข้าราชการรัฐสภา ตามมาตรา ๑๗ และมาตรา ๑๘
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการการรัฐสภา
พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งผลการเลือกผู้แทนข้าราชการรัฐสภา
สามัญเป็นกรรมการข้าราชการรัฐสภา เป็นดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



นายสมชาติ ธรรมศิริ
ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย



นางสาวสุภาสินี ชมะสุนทร
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



นายสุรัตน์ หวังต่อลาภ
ผู้อำนวยการสำนักการประชุม



นางสาวศศิธร ศรีสุจริต
ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ



ในโอกาสนี้ ขอขอบคุณกรรมการผู้แทน
ข้าราชการรัฐสภาสามัญ (ชุดเดิม) ที่ได้ทำหน้าที่ตลอด
๔ ปี ของการดำรงตำแหน่งซึ่งมีบทบาทสำคัญ
ในการเป็นผู้แทนของข้าราชการรัฐสภาสามัญใน
คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) อย่างเข้มแข็ง
ทั้งในส่วนของการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
ต่อระบบการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

รวมทั้งนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ
ของ ก.ร. และขอแสดงความยินดีกับกรรมการผู้แทน
ข้าราชการรัฐสภาสามัญ (ชุดใหม่) ที่ได้รับเลือก
จากข้าราชการรัฐสภาเพื่อมาทำหน้าที่ผู้แทนของ
ข้าราชการรัฐสภาสามัญในคณะกรรมการข้าราชการ
รัฐสภา (ก.ร.) ต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙



การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นส่วน
หนึ่งในการผลักดันให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการ
พัฒนา ปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
โดยได้นำแผนงาน โครงการที่สำคัญให้การผลักดัน
ภารกิจตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
มาดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม และบรรลุเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้ รวมทั้งเกิดผลลัพธ์ที่มีต่อการบริหาร
จัดการภายในองค์กร และเกิดความพึงพอใจต่อผู้รับ
บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
ระบบการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้
เห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าว โดยในการประชุม
ก.ร. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน
๒๕๕๘ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้มีการประเมิน
ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ต่อเนื่องเป็นปีที่
๑๑ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวน ๒ คณะ เพื่อ
ดำเนินการดังนี้

๑) คณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบ
ตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน
ตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยมี นางจันทร์เพ็ญ
อานามวัฒน์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็น
ประธานกรรมการ

๒) คณะกรรมการพิจารณากำหนดเงื่อนไข
การจัดจ้างที่ปรึกษา โครงการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยมี พลเรือเอกประเสริฐ
บุญทรง เป็นประธานกรรมการ

ทั้งนี้ การประเมินการปฏิบัติราชการของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นการประเมินองค์กร
ในภาพรวมเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงาน
หากพบข้อบกพร่อง หรือมีแนวทางที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ
การดำเนินการให้ดีกว่าเดิม ก็จะได้ปรับปรุงแก้ไข
ให้การดำเนินการขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิด
ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะต้องได้รับความร่วมมือ
ร่วมใจจากข้าราชการทุกคนภายในองค์กรที่จะร่วมกัน
ผลักดันการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วน
ราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้
ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุตาม
เป้าหมายที่กำหนดไว้ว่าเป็นรูปธรรม รวมทั้งเกิด
ประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

โต๊ะรับแขก

นายวินัย แยมวงษ์
 อดีตรองผู้อำนวยการ สำนักบริหารงานกลาง

วารสาร

HR ต้องขอขอบคุณ ก.ร. ผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ นายสมชาติ ธรรมศิริ ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย และ นางสาวสุภาสินี ขมะสุนทร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และ ก.ร. ผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ นายสุรรัตน์ หวังต่อลาภ ผู้อำนวยการสำนักการประชุม และ นางสาวศศิธร ศรีสุจริต ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ที่ได้ให้โอกาสคณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าสัมภาษณ์เนื่องในโอกาสได้รับการเลือกตั้งจากข้าราชการรัฐสภาสามัญของทั้ง ๒ สำนักงาน ให้ดำรงตำแหน่ง ก.ร. ผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญ



นายสมชาติ ธรรมศิริ

๑. ก.ร. ผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญ
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายสมชาติ ธรรมศิริ (ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)

ในฐานะที่ท่านเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการ
 ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ท่านมี
 วิสัยทัศน์หรือแนวทางในการดำเนินงานในฐานะ ก.ร.
 อย่างไรบ้าง

การให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญได้ทำงานและ
 แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ในการสนองงาน
 ฝ่ายนิติบัญญัติให้สมศักดิ์ศรีข้าราชการฝ่ายนิติบัญญัติจริง ๆ
 อันนี้คือวิสัยทัศน์ ส่วนแนวทางในการปฏิบัติงานใน
 ฐานะ ก.ร. เรื่องแรกคงจะต้องดูว่ากฎระเบียบต่าง ๆ ที่
 มีอยู่เอื้อต่อการที่จะให้ข้าราชการของเราได้ใช้ความรู้
 ความสามารถอย่างเต็มที่หรือเปล่า ได้ให้โอกาสคนที่
 จะทำงานอย่างสมบูรณ์หรือเปล่า ให้โอกาสที่จะเรียนรู้
 งานพัฒนาตัวเองเพียงพอหรือยัง เพราะที่ผ่านมาระบบ
 ของเราใครเข้ามาตำแหน่งไหน ก็จะมีอยู่ตำแหน่งนั้น
 มีน้อยคนที่ได้สับเปลี่ยนงานหรือเรียนรู้งาน ทำให้ขาด

การพัฒนาตนเองที่จะมีความรอบรู้ซึ่งตรงจุดนี้คิดว่าจำเป็นจะต้องได้รับการแก้ไข เพราะจะทำให้ข้าราชการได้
 มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สำนักงานมีตัวเลือกมากขึ้น แล้วก็เกิดการแข่งขันในการทำงาน



อีกเรื่องหนึ่งก็คือทบทวนภารกิจของแต่ละหน่วยงานว่าภารกิจที่มีอยู่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันหรือเปล่า และผู้ที่อยู่ในตำแหน่งเหล่านั้นมีคุณสมบัติและผ่านการประเมินมาแล้วอย่างเหมาะสมหรือเปล่า ระบบงานที่มีอยู่เอื้อต่อการทำงานหรือไม่ มีกฎเกณฑ์ใดบ้างที่เป็นอุปสรรคถ้าอุปสรรคอยู่ที่กฎเกณฑ์ก็แก้ไขกฎเกณฑ์ ถ้าอุปสรรคอยู่ที่คนก็พัฒนาคน ถ้าคนพัฒนาไม่ได้ก็ต้องหาจุดที่จะให้คนเหล่านั้นอยู่อย่างเหมาะสมและมีความสุข แต่แน่นอนทุกอย่างต้องอยู่บนความรับผิดชอบต่อสังคม เพราะว่าเราเป็นข้าราชการรับเงินเดือนจากภาษีอากรของประชาชน

อีกส่วนหนึ่งที่จะดูแลก็คือการให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ พยายามสร้างสรรค์ระบบการประเมินที่เป็นธรรม ให้ทุกคนที่ผ่านการประเมินมีคุณภาพสมกับที่ได้รับประเมิน ประเมินเลื่อนระดับแล้วต้องสามารถทำงานได้ตามฐานานุกรมของตัวเอง แล้วก็สร้างความยอมรับนับถือในระบบ ตรงจุดนี้เป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้าระบบมีข้อสงสัย การที่จะให้คนยอมรับก็เป็นเรื่องยาก อีกอย่างหนึ่งก็คือในฐานะที่เป็น ก.ร. ผู้แทนแน่นอนว่าการทำงานของผมเพื่อนข้าราชการทั้งหมดต้องรับรู้รับทราบการทำงานและต้องตรวจสอบการทำงานได้

ในฐานะที่ท่านเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ท่านอยากจะผลักดันเรื่องใดให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการรัฐสภา

ผมเป็น ก.ร. ผู้แทนของเพื่อนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแต่เมื่อเป็น ก.ร. แล้ว ก็ต้องดูแลส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้ง ๒ สำนักงาน คงไม่ใช่เป็นผู้แทนของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือเฉพาะคนที่เลือกผม **ผมได้พูดไว้ตอนแนะนำตัวกับเพื่อน ๆ ข้าราชการก็คือเมื่อเลือกเข้ามาแล้วผมเป็นตัวแทนของคนทุกคน** สิ่งที่ยากผลักดันและ

คิดว่าจะ เป็นประโยชน์ก็คืออยากผลักดันให้ข้าราชการได้เติบโตก้าวหน้าอย่างมีศักดิ์ศรีในสายงานของตน ไม่ใช่มีแต่ความเติบโตอย่างเดียว คำว่าอย่างมีศักดิ์ศรี หมายความว่าได้ทำหน้าที่อย่างเต็มที่ และสามารถที่จะยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องได้โดยไม่ต้องห่วงเกรงในเรื่องใด ๆ สำหรับในส่วนโครงสร้างและระบบงานนั้น มีสิ่งที่ผมอยากจะผลักดันให้เกิดขึ้นก็คือ

ประการแรก ในสายงานของตำรวจรัฐสภาสำนักงานเราควรมีสำนักงานตำรวจรัฐสภา ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างเดียว ส่วนกลุ่มงานอาคารสถานที่น่าจะแยกออกมาเป็นหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาเป็นอำนวยการระดับต้นเพื่อดูแลด้านอาคารสถานที่ การบริหารจัดการสถานที่ ดูแลเกี่ยวกับการซ่อมบำรุงต่าง ๆ เพราะต้องรองรับการบริหารพื้นที่อาคารรัฐสภาแห่งใหม่ที่เกี่ยกกาย ซึ่งจะทำให้สำนักงานลดงบประมาณได้เยอะ แล้วก็เปิดช่องทางให้สายงานช่างได้เติบโต และการบริหารงานตำรวจรัฐสภาก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งความก้าวหน้าเพราะตำรวจรัฐสภามีลักษณะที่แตกต่างจากตำรวจทั่วไป ตำรวจรัฐสภาต้องเป็นทั้งเจ้าหน้าที่ดับเพลิง เจ้าหน้าที่กู้ชีพ การอำนวยความสะดวกเรื่องจราจร การตรวจค้น และรักษาความปลอดภัย เพราะฉะนั้นความก้าวหน้าของตำรวจรัฐสภาต้องควบคู่กับสมรรถนะ นี่คือนี่ที่อยากทำ

ประการที่ ๒ ที่อยากจะผลักดันก็คือความเป็นมืออาชีพ ที่เห็นชัด ๆ คือสายงานนักกฎหมายนิติบัญญัติ แต่ไม่ใช่ให้นิติกรทุกคนเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ต้องคนที่มีคุณภาพจริง ๆ แต่เราต้องสร้างเส้นทางที่ทุกคนเดินไปถึง ไม่ใช่เป็นฝันที่ใครไปไม่ถึงเพื่อที่เขาจะได้ทำงานได้อย่างสมภาคภูมิ เป็นที่เชื่อถือของสมาชิกรัฐสภา แล้วก็ที่สำคัญที่สุดก็คือเราจะได้มีบุคลากรที่มีความรอบรู้เชี่ยวชาญเป็นของตนเองจริง ๆ

ซึ่งตรงส่วนนี้ผมคิดว่าเป็นเรื่องยากแต่ต้องทำ และถ้าทุกคนเห็นแนวทางชัดเจนก็จะค่อย ๆ พัฒนาและทำกัน ได้ทุกคนในที่สุด

ประการที่ ๓ ความเป็นมืออาชีพที่อยากจะทำให้เกิดอีกสายงานหนึ่ง คือสายงานล่ามและแปลภาษาจริง ๆ แล้วคนที่อยู่ในสายงานด้านต่างประเทศทั้ง ๓ สำนัก ที่มีความรู้ทางภาษาสามารถเป็นล่ามได้ทุกคน และเมื่อมีความเชี่ยวชาญในลักษณะเป็นล่ามก็ควรจะได้มีการเติบโตในส่วนดังกล่าว ซึ่งข้าราชการที่เป็นล่ามอาจจะทำงานอื่นด้วยแต่ถึงเวลาที่มาเป็นล่ามถ้ามีความเชี่ยวชาญแล้วก็ยกฐานะให้ชัด ๆ ไปเลยเหมือนนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งหน่วยงานเราถือว่ามีความพร้อมในเรื่องนี้มากกว่าหน่วยงานอื่น ยกเว้นกระทรวงการต่างประเทศหรือกรมการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ

ประการที่ ๔ ที่คิดว่าอยากจะทำให้เกิดประโยชน์กับข้าราชการรัฐสภาคือในเรื่องของการจัดสวัสดิการจริง ๆ ไม่ใช่หน้าที่ของ ก.ร. โดยตรง แต่หลาย ๆ ครั้งเราพบเห็นว่าข้าราชการเราบางที่ได้รับการดูแลน้อยไปหน่อย แต่ตรงนี้คงไม่อยากจะเอ่ยมากในที่นี้เพราะว่าไม่ใช่งานโดยตรง แต่คงจะใช้เป็นบทบาททางข้างที่จะช่วยผลักดัน

ประการสุดท้ายที่ผมอยากจะผลักดันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด **การเติบโตก้าวหน้าของข้าราชการจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ต้องมีระบบคัดสรรที่ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับจริง ๆ และเติบโตตามระบบคุณธรรม** นี่คือสิ่งที่ผมอยากเห็น

ในฐานะที่ท่านเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ท่านมีสิ่งใดหรือเรื่องใดที่จะฝากถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สิ่งที่อยากฝากเป็นเรื่องพื้นฐานที่สุดซึ่งในชีวิตราชการผมยึดถือตลอดมา คือการเป็นข้าราชการที่ดีของประชาชน เป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดีของประเทศชาติ เราเข้ามาทำงานในสำนักงานนี้รับเงินเดือนจากภาษีของประชาชน มีโอกาสดี ๆ ในชีวิตมากมาย เราก็ต้องมีความรับผิดชอบกับเจ้าของภาษีเหล่านั้น เราต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นข้าราชการนั้นสุจริตอย่างเดียวไม่พอต้องทำหน้าที่อย่างเต็มกำลังด้วย เพราะฉะนั้นสิ่งหนึ่งที่ผมอยากจะฝากถึงเพื่อนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงาน ก็คือ **ขอให้ท่านทำหน้าที่ของท่านให้ดีที่สุดในฐานะข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ให้สมกับที่ท่านรับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากภาษีของประชาชน ซึ่งผมมองว่าการทำหน้าที่อย่างเต็มกำลังและรับผิดชอบต่ออย่างเต็มที่นี้แหละคือ เกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ**

นางสาวสุภาสิณี ขมะสุนทร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ในฐานะที่ท่านเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ท่านมีวิสัยทัศน์หรือแนวทางในการดำเนินงานในฐานะ ก.ร. อย่างไรบ้าง

ประการแรก คือต้องเข้าใจตัวตนของสำนักงานก่อนว่าสำนักงานมีตัวตนในการทำงานอย่างไร บทบาทหน้าที่ของสำนักงานต่อสถาบันนิติบัญญัติเป็นอย่างไร เมื่อเรามีบทบาทที่จะต้องทำงานให้กับสถาบันนิติบัญญัตินั้นก็หมายความว่าสำนักงานก็มีบทบาทและหน้าที่ต่อบ้านเมืองด้วย

ประการที่สอง เราต้องรู้ว่าทิศทางของสำนักงานต้องการที่จะเดินไปอย่างไร และเป็นทิศทางระยะยาวไม่ใช่ทิศทางปีต่อปี และมียุทธศาสตร์ในการที่จะให้สำนักงานก้าวไปถึงทิศทางนั้นได้อย่างไร

ประการที่สาม เราต้องรู้จักคุณลักษณะของ





นางสาวสุภาสินี ชมะสุนทร

ข้าราชการรัฐสภา ซึ่งแน่นอนในการที่จะต้องทำงานสนับสนุนการทำงานทางด้านสถาบันนิติบัญญัติแล้วจะต้องมีคุณลักษณะที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบจนเกินไปและต้องมียุทธศาสตร์ความรู้พร้อมในการที่จะทำงาน ที่บอกว่าไม่ยึดติดกับรูปแบบเพราะดูจากธรรมชาติของสถาบันนิติบัญญัติว่าเป็นสถาบันที่ต้องรับผิดชอบต่อทุกเรื่อง que เข้าสู่ประเทศไทย แล้วก็ทุกเรื่องในประเทศไทยจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับโลกและเราทำงานกับสมาชิกรัฐสภาเท่ากับเราทำงานให้กับตัวแทนปวงชนกว่าร้อยคน ร้อยความคิด ร้อยแนวทาง ไม่ได้ทำงานให้กลุ่มใดกลุ่มเดียว เพราะฉะนั้นจะไม่มีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตายตัวในการที่จะทำงานเหล่านี้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยใช้กระบวนการนิติบัญญัติ โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ ในระบบงานของสำนักงาน เพราะฉะนั้นคุณลักษณะนี้จะเป็นคุณลักษณะของข้าราชการรัฐสภา ที่อยากให้เห็นอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญที่สุดก็คือข้าราชการไม่มี

ตัวแทนของตนเองที่เป็นกิจจะลักษณะเลยนอกจากตัวแทนของข้าราชการใน ก.ร. เพราะฉะนั้นจึงพูดเสมอตอนที่ไปพบปะพูดคุยกับเพื่อนข้าราชการว่ามีหน้าที่ ๒ อย่างใน ก.ร. คือ ๑. ทำงานในสิ่งที่ดีที่สุด ตัดสินใจในสิ่งที่ดีที่สุด เหมาะสมที่สุด รอบด้านที่สุด รอบคอบที่สุด เป็นไปในทางที่ก้าวหน้าที่สุดให้กับที่ทำงานนี้และให้กับข้าราชการทุกระดับทุกคน รวมถึงพนักงานราชการและลูกจ้างด้วย ๒. ทำงานเป็นตัวแทนของข้าราชการในด้านอื่นด้วย เพราะฉะนั้นคิดว่าจะผสมผสานกับสิ่งที่บอกตั้งแต่ต้นว่ามองการทำงานจากสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประเทศ แล้วก็ย่อยลงมาสู่ตัวองค์กรของเรา ว่าองค์กรของเราจะต้องรับผิดชอบประเทศเช่นเดียวกับองค์กรอื่น ข้าราชการของเราก็ต้องทำงานเพื่อที่จะไปถึงจุดนั้นด้วย คือเราไม่ได้ทำงานเฉพาะแค่ป้อนการทำงานของรัฐสภาอย่างเดียว แต่เราต้องคิดไปอีกขั้นหนึ่งว่าการทำงานของเราส่งผลถึงบ้านเมืองโดยตรง แล้วก็คิดว่าคุณลักษณะของข้าราชการรัฐสภาควรจะเป็นคนที่มีคุณลักษณะที่มีความยืดหยุ่นและมีองค์ความรู้ เพราะทั้งสองอย่างนี้จะทำให้เราสามารถจะช่วยให้สถาบันนิติบัญญัติทำงานได้อย่างคล่องตัว ถึงแม้ว่าจะเจอบริบทของการเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็นของบ้านเมืองอย่างไรก็ตาม สถาบันนิติบัญญัติก็ยังสามารถที่จะไขว่คว้าหาสิ่งที่ดีที่สุดหยิบยื่นกลับไปให้ประชาชนได้ เพราะฉะนั้นการทำงานภายใต้บริบทความคิดนี้และบริบทที่ว่าเมื่อเป็น ก.ร. ผู้แทนของข้าราชการแล้วข้าราชการต้องเป็นใหญ่มากกว่าตัวพี่เองในการที่จะทำหน้าที่นี้

ในฐานะที่ท่านเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ท่านอยากจะทำเรื่องใดให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการรัฐสภา

สิ่งแรกที่ยากจะผลักดัน คือให้ข้าราชการสามารถทำงานได้เต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่ ก.ร. ได้คิดแล้วและได้ให้สำนักงานนำมาปฏิบัติ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง PMQA เรื่อง PMS เรื่องของยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งยุทธศาสตร์ HR ด้วย เช่น เมื่อในการประชุม อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการประจำเดือนกันยายน ๒๕๕๘ ได้มีการพูดถึงถึงเรื่องพัฒนารายบุคคล (IDP) และอื่น ๆ จึงดีใจในการที่เราจะทำเรื่องดังกล่าว ยกตัวอย่างเช่น IDP จะทำให้เราไม่ต้องทำงานแยกส่วน จะทำงานโดยที่มองให้ครบกระบวนการทั้งหมด เพราะฉะนั้นถ้าหากว่าเราสามารถที่จะพัฒนาหรือว่าสร้างคน หรือหากคนมาทำงานให้เรา ได้ภายใต้แนวคิด เป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนว่าเราจะให้ข้าราชการทำงานอะไร แล้วก็ทำงานโดยที่บอกให้รู้ชัดเจนว่าการทำงานของแต่ละกลุ่มงานในแต่ละสำนักงานเหล่านั้นส่งผลและเชื่อมโยงไปถึงอะไรบ้าง ดังนั้นนอกเหนือจากการที่จะมองดูวิธีการในการที่จะปั้นคนขึ้นมาอย่างไรแล้ว และการหาคนเข้ามาทำงานอะไร อยากรู้แล้ว การที่จะให้คนรู้ว่าตัวเองจะมีเส้นทางความก้าวหน้าอย่างไร ทั้งในเรื่องในตำแหน่งและเรื่องในระดับองค์กรแล้วก็ลงมาถึงตัวเองให้ได้มีโอกาสร่วมคิดร่วมทำกับสำนักงานในเรื่องของการที่จะให้ตัวเองเป็นประโยชน์ที่สุดกับสำนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการผ่านทางเส้นทางก้าวหน้าที่มีการพูดคุยกันก็ดีในเรื่องของการที่หาอย่างไรที่จะสามารถใช้สมรรถนะกลางหรือสมรรถนะเฉพาะด้านของสำนักงานให้เกิดประโยชน์ที่สุด จะทำอย่างไรที่จะแสวงหาคนใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อที่จะให้มีการได้ฝึกฝนตัวเองอยู่ตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้เป็นประการแรกที่ยากทำก็คือเรื่องคน สิ่งที่สองที่ยากทำคือ ในเรื่องของระบบงาน อาจจะพันไปถึงโครงสร้างด้วย ซึ่งคิดว่าถ้าหากเราทำเรื่องระบบงานให้ดีโดยที่สลายความคิดเรื่องของการที่แยกเป็นสำนัก

โดยเอาความเข้มแข็งของทุกสำนักมารวมกันเป็นกระบวนการเดียวอาจจะแยกเป็นกลุ่มภารกิจก็ได้ หรือแยกเป็นกลุ่มภารกิจที่ยึดโยงอยู่กับยุทธศาสตร์ของประเทศก็ได้ อาจจะยึดโยงอยู่กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจก็ได้ เพราะฉะนั้นสิ่งเหล่านี้ ๑. ทำให้สำนักงานสามารถที่จะรวมกันเป็นปึกแผ่นได้ ๒. เราสามารถที่จะมีระบบงานที่เราจะทำงานของเราเองแล้วป้อนการทำงานที่เป็นรูปธรรมเป็นระบบกลับคืนสู่รัฐสภาได้ ๓. ระบบงานนี้จะทำให้เราสามารถทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับหน่วยราชการอื่นได้ เพราะถือว่าเป็นคิดในวงเดียวกันที่ไม่ได้ต่างกันเลย ถ้าเราสามารถทำได้ในแนวทางที่ว่าซึ่งอยากจะทำให้เกิดจริง ๆ จะเกิดการยอมรับตั้งแต่เริ่มต้นเลยว่าเราก็ไม่ใช่ใครอื่นไกล ก็คือเพื่อนร่วมงานที่ช่วยกันคิดช่วยกันทำ ก็จะเป็นการทำให้รัฐสภาสามารถผนึกกำลังร่วมกับฝ่ายบริหารและภาคส่วนอื่นได้ อยากจะบอกว่าเป็นความฝันตั้งแต่ดั้งเดิม แต่ว่าเป็นอะไรที่มองขาดมาตั้งแต่แรก และเชื่อในเรื่องของระบบงานระบบงานตรงนี้ถ้าหากว่าจะต้องมีการปรับโครงสร้างก็คงนึกภาพออกว่าที่มาของการปรับโครงสร้างจะมีที่มาที่แน่นมาก และจะเป็นการปรับโครงสร้างแล้วสามารถเดินหน้าต่อไปข้างหน้าได้ ซึ่งอาจจะต้องแก้ปัญหบ้างแต่ไม่ใช่ปัญหาในฐานะรากแล้วเพราะเราอัดฐานรากกันมาดี เพราะฉะนั้นตรงนี้เป็นสิ่งที่พิจารณา รวมทั้งแนวคิดของ ก.ร. ที่อยากจะให้มีหน่วยงานกลาง หรือไม่ต้องมีหน่วยงานกลาง แต่มีกระบวนการทำงานกลางก็ไม่ได้เลยระหว่าง ๒ สำนักงาน ในการที่จะทำงานบางอย่างที่ต้องใช้ทรัพยากรร่วมกัน อันนี้ก็เป็นสิ่งที่อยากจะเห็น ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้กับรัฐสภาอย่างมาก และจะมีเรื่องของวิชาการ ซึ่งรู้สึกดีใจที่ ก.ร. บอกกับสำนักงานว่าการทำงานของสำนักงานต่อไปนี้ให้เน้นงานวิชาการมากขึ้น ทำงานธุรการให้น้อยลง ถ้าเราจัดระบบของคณาพพในลักษณะนี้ และเราวางเส้นทางของคนได้ในลักษณะที่ว่ามา มี succession plan ที่ดี



เชื่อว่าสิ่งที่ ก.ร. ให้นโยบายใหม่ที่ว่าทำงานธุรการ น้อยลง ให้ทำงานวิชาการมากขึ้นจะทำได้โดยเรา ต้องยอมรับว่าอาจจะต้องมีการปรับวัฒนธรรมในการทำงานของเราแน่ ๆ เพราะเราไม่คุ้นเคยกับการทำงานที่มีวิชาการนำมาก่อน เรามีความคุ้นเคยในเรื่องของการใช้งานธุรการเป็นตัวนำมาก่อน จึงต้องช่วยกันปรับ ปรับปรุงให้ช่วงเปลี่ยนผ่านตรงนี้เปลี่ยนผ่านไปได้ ยืนยันว่าในสำนักงานมีเพื่อน ๆ ข้าราชการ ที่สามารถ ทำงานในแนวนี้ได้หลายคน และกระจายอยู่หลาย สำนักจากที่ได้สัมผัสมา นอกเหนือจากนั้นถ้าคนมีความสุข มีระบบการทำงานที่ดี และทำงานสมศักดิ์ศรี ความ ผาสุกก็จะเกิดขึ้นในองค์กร ความรักองค์กรก็จะเกิดขึ้น โดยธรรมชาติ คนก็จะมีความซื่อสัตย์กับที่ทำงานโดย ธรรมชาติ ซึ่งก็จะเป็นผลดีกับองค์กรของเรา

ในฐานะที่ท่านเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ท่านมีสิ่งใดหรือ เรื่องใดที่จะฝากถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑. ขอยืนยันในสิ่งที่พูดกับเพื่อน ๆ ข้าราชการ ตอนที่ไปพบปะพูดคุยว่าในฐานะ ก.ร. ผู้แทน ไม่ได้ทำงานคนเดียวเป็นการทำงานโดยที่มีเพื่อน ๆ ข้าราชการเหล่านั้นเป็นเจ้านาย มีอะไรก็จะบอกกล่าว ในจุดที่เป็นการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของ ก.ร. จะอธิบาย ให้ฟังว่าเรื่องนั้นๆ คืออะไร โดยจะไปปรับฟังความคิดเห็นแล้วนำกลับมาเสนอต่อ ก.ร.

๒. ตั้งใจทำให้เพื่อน ๆ ข้าราชการเต็มที่เพราะ รับราชการที่สำนักงานมานาน ในช่วงระยะเวลาที่ อยู่ที่นี้ไม่เคยหยุดที่จะคิดว่าอะไรที่ดีที่สุดสำหรับคน ที่นี้ เพราะฉะนั้นอย่างน้อยที่สุดมีความชัดเจนว่าจะ ทำอะไรให้ อีกอันหนึ่งมีอะไรให้บอกกล่าวกัน มีอะไร มาพูดคุยกัน ให้เหมือนกับตอนที่ไปพบปะพูดคุย และ ก็ได้อะไรหลายอย่างกลับมา หลาย ๆ คนที่เห็นแววดา

มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ที่นี่ พุดง่าย ๆ ว่าเราสื่อสาร กันสองทาง แล้วก็สื่อสารกันบ่อยให้มากที่สุดเท่าที่ จะทำได้ และพยายามที่จะหาแนวทางใหม่ ๆ มาช่วย เสริมให้ แนวทางนี้อาจจะเป็นแนวทางของภาครัฐใน แนวใหม่ ๆ หรือจะเป็นแนวทางของภาคเอกชนที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานของบางสำนัก หรือบางสายงาน รวมทั้งบทบาทของลูกจ้างและพนักงานราชการซึ่ง เป็นส่วนสำคัญมาก ดังนั้นทุกคนมีความสำคัญต่อการ ที่สำนักงานมายืนอยู่ตรงนี้ได้ และที่จะไปต่อกันใน อนาคตซึ่งก็จะดูแลให้เต็มที่ค่ะ

๒. ก.ร. ผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นายสุรรัตน์ หวังต่อลาภ (ผู้อำนวยการสำนัก การประชุม)

ในฐานะที่ท่านเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ท่านมีวิสัยทัศน์หรือ แนวทางในการดำเนินงานในฐานะ ก.ร. อย่างไรบ้าง



นายสุรรัตน์ หวังต่อลาภ

ต้องขอเรียนก่อนว่าตอนที่มาสmitterเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการ ไม่ได้มีความชัดเจนในเรื่องของวิสัยทัศน์ แต่สิ่งที่อยากจะมองเห็นคือ ก่อนที่จะมารับผิดชอบงานด้านการประชุม ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการสำนักงานกรรมาธิการมาก่อน ซึ่งงานกรรมาธิการเป็นงานที่ใกล้ชิดกับสมาชิกมากที่สุดและต้องทำงานด้านกฎหมาย ข้าราชการของสำนักงานกรรมาธิการถูกคาดหวังจากกรรมาธิการและสมาชิกรัฐสภาทุกด้าน ไม่ว่าจะด้านงานอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และงานด้านวิชาการ โดยเฉพาะนิติกรถูกคาดหวังมาก ซึ่งจากการสัมภาษณ์สมาชิกรัฐสภาสิ่งที่สมาชิกต้องการคืออยากเห็นการพัฒนาทางด้านกฎหมายเป็นประเด็นสำคัญ ผมอยู่งานกรรมาธิการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ในฐานะผู้บังคับบัญชากลุ่มงานแล้วก็มาเป็นผู้ำนวยการสำนัก **สิ่งที่หวังก็คือ อยากให้องค์กรของเราเป็นองค์กรที่มีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งก็สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของทั้ง ๒ สำนักงานว่ามีความเชี่ยวชาญหรือมีความเก่งทางด้านเลขานุการ** งานเลขานุการก็จะแบ่งเป็น ๒ ด้านคืองานด้านวิชาการและงานด้านอำนวยความสะดวก ตรงนี้คือสิ่งที่คาดหวัง แต่การที่ข้าราชการจะทำงานตรงนั้นได้ดีหมายความว่าตัวเองต้องมีความสุขกับการทำงานด้วย หมายถึงมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกว่าทำงานกับองค์กรนี้มีความมั่นคง ขณะเดียวกันตัวเองก็ต้องมีการพัฒนา อย่างที่บอกว่า ข้าราชการของสำนักงานกรรมาธิการต้องทำงานกับสมาชิกรัฐสภาซึ่งจะแตกต่างกับข้าราชการในสำนักอื่น ๆ เนื่องจากต้องใกล้ชิดกับสมาชิกรัฐสภามากกว่า และตอนที่มาเป็นผู้อำนวยการสำนักการประชุมก็จะเป็นงานเกี่ยวข้องกับสมาชิก แต่งานของสำนักการประชุมเป็นงานเชิงแบบพิธี ไม่ได้ไปศึกษาในเชิงรายละเอียดเท่ากับงานกรรมาธิการ แล้วก็รายละเอียดต่าง ๆ เวลาอยู่ในห้องประชุมสภามีหลายเรื่องที่ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขในชั้นเจ้าหน้าที่ จึงแตกต่างจากงานกรรมาธิการ

ซึ่งงานกรรมาธิการเจ้าหน้าที่มีบทบาทอย่างมากในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน **ผมจึงมองว่า ถ้าเข้ามาทำงาน ก.ร. ตอนนั้นคิดว่าจะมาช่วยผลักดันในเรื่องการพัฒนาองค์กรของเราให้มีความเป็นมืออาชีพทางด้านวิชาการ** ส่วนงานด้านอำนวยความสะดวกสมาชิกรัฐสภาค่อนข้างชื่นชมอยู่แล้วว่าทั้ง ๒ สำนักงานทำงานอำนวยความสะดวกได้ค่อนข้างดี แต่สิ่งที่สมาชิกรัฐสภาคาดหวังกับสำนักงานก็คือองค์ความรู้ ข้อมูล และความเป็นนักวิชาการของข้าราชการ ไม่ว่าจะจะเป็นนิติกร วิทยากรหรือตำแหน่งอื่น ๆ ก็เลยอยากเข้ามาช่วยตรงนี้ ขณะเดียวกันเมื่อมาช่วยตรงนี้แล้วก็จะมาดูแลเรื่องของการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ตรงนี้คือสิ่งที่อยากจะมาทำงานในฐานะ ก.ร. ผู้แทนข้าราชการ

ประการที่ ๒ ในการทำงานเท่าที่ผมสัมผัสเนื่องจากงาน ก.ร. เป็นงานด้านการบริหารงานบุคคล และสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นมติ ก.ร. จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับข้าราชการโดยตรง แต่เท่าที่ผมได้สัมผัสและรับรู้ความเห็นของน้องหลายคนรู้สึกว่าการ ก.ร. เป็นงานค่อนข้างปกปิด หมายถึงจะทำเฉพาะกลุ่มระดับนโยบายซึ่งข้าราชการผู้ที่จะต้องปฏิบัติตาม หลังจากที่มีมติ ก.ร. ออกมาแล้ว จะรู้ตัวก็ต่อเมื่อ มติ ก.ร. ดังกล่าวจะต้องมาใช้บังคับกับพวกเขาแล้ว ซึ่งข้าราชการอยากจะทำอะไรที่ ก.ร. ดำเนินการคืออะไร และระหว่างที่ดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้มีกระบวนการรับฟังความเห็นของเพื่อน ๆ น้อง ๆ ข้าราชการเหล่านี้หรือไม่ก็เลยเป็นนโยบายในการทำงานของผมในการปฏิบัติหน้าที่ ก.ร. โดยสิ่งที่บอกกับเพื่อน ๆ ข้าราชการเวลาที่จัดให้มีการแสดงวิสัยทัศน์ของผู้สmitter ก.ร. คือจะทำอย่างไรที่จะให้การทำงานของ ก.ร. มีความโปร่งใสให้เพื่อน ๆ ข้าราชการได้รับรู้การทำงานของ ก.ร. มากยิ่งขึ้น และจะทำอย่างไรในการที่ ก.ร. จะดำเนินการสิ่งใดออกมาโดยให้เพื่อน ๆ ข้าราชการได้เข้ามามีส่วนร่วม ได้



สะท้อนปัญหาหรือแสดงความคิดเห็นตรงนี้มาน้อย
แค่ไหน **ซึ่งผมได้แสดงวิสัยทัศน์ว่าทุก ๓ เดือนผม
จะเปิดเวทีให้มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ๆ
ข้าราชการเพื่อที่จะรับฟังความเห็นต่าง ๆ** เพราะ
บางเรื่องเพื่อน ๆ ข้าราชการเข้าใจว่าเป็นเรื่องของ ก.ร.
แต่จริง ๆ แล้ว ประมาณ ๗๐ - ๘๐ เปอร์เซ็นต์
ที่ได้รับฟังมาเป็นเรื่องที่สามารถจัดการได้
ท่านเลขาธิการทั้งสองสำนักงาน หรือผู้บริหารของ
ทั้งสองสำนักงาน หรือระดับผู้อำนวยการสำนักสามารถ
บริหารจัดการภายในสำนักงานโดยไม่ต้องส่งมาถึง
ก.ร. แต่หลายคนไม่เข้าใจ หรือบางที่เข้าใจว่ามีผู้แทน
ข้าราชการแล้วปัญหาต่าง ๆ ที่มีปัญหาอยู่คงได้รับการ
แก้ไข แต่จริง ๆ เรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ บางที่เป็นเรื่องที่
ระดับผู้อำนวยการสำนัก ระดับรองเลขาธิการที่ควบคุม
สำนัก หรือระดับเลขาธิการสามารถตัดสินใจแก้ไข
ปัญหาให้ได้ และสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะได้เข้า
มาสัมผัส คือเวลาพูดคุยในห้องประชุม ก.ร. มีเวลา
ค่อนข้างจำกัด หลาย ๆ เรื่องเราไม่สามารถที่จะใช้
เวลาในห้องประชุมที่จะชี้แจงได้หมด สิ่งที่ ก.ร. ผู้แทน
ข้าราชการ ต้องทำงานมากเป็นพิเศษก็คือต้องประสาน
งานนอกห้อง อาจจะต้องประสานกับผู้บังคับบัญชา
โดยตรงคือเลขาธิการซึ่งท่านเป็นกรรมการ ก.ร. โดย
ตำแหน่ง รวมทั้งกรรมการ ก.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อไปรับ
ข้อเสนอแนะจากท่านหากเรามีประเด็นอะไรที่จะนำเสนอ
เพื่อให้ท่านให้ข้อคิดหรือชี้แนะเพื่อที่เราจะมีการเตรียม
การต่าง ๆ เพื่อนำเสนอให้เกิดการผลักดันให้บรรลุ
ผลสำเร็จ หรือบางเรื่องถ้าทำไม่สำเร็จก็ต้องไปชี้แจงด้วย
เหตุด้วยผลว่าไม่สำเร็จเพราะอะไร ติดขัดเรื่องข้อ
กฎหมายหรือเชิงนโยบาย เมื่อเปรียบเทียบแล้วมีจุด
ไหนเป็นจุดอ่อนหรือจุดแข็ง ซึ่งต้องยอมรับว่าเพื่อน ๆ
ข้าราชการส่วนใหญ่คาดหวังว่าเข้ามาเป็น ก.ร. ผู้แทน
ข้าราชการแล้ว จะทำอะไรในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ
ผมจึงได้พูดเน้นย้ำเสมอว่ารัฐสภาไม่ได้เป็นองค์กรที่อยู่

โดดเดี่ยวจะต้องมองเพื่อนข้าราชการทั้งหมดด้วย ก.พ.
ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรข้าราชการที่ใหญ่ที่สุดถ้าเปรียบเทียบกับ
องค์กรข้าราชการอื่น ๆ ทุกวันนี้ ก.พ. ค่อนข้าง
เสียเปรียบในเรื่องสิทธิประโยชน์ ทั้งที่เป็นองค์กร
หลักที่องค์กรอื่นอ้างอิงมาโดยตลอด จึงได้พยายาม
ชี้แจงกับเพื่อนข้าราชการว่า ก.ร. จะทำอะไรก็ใช้เงิน
จากภาษีของประชาชนเหมือนกันหมด ทุกองค์กรก็มี
สิทธิที่พยายามบริหารงานบุคคลให้องค์กรของตัวเอง
มีความสมบูรณ์มากที่สุดและรักษาคนขององค์กรให้
มากที่สุด แต่เนื่องจากองค์กรเราเป็นระบบราชการ
จะแตกต่างจากของเอกชน ผมจึงพยายามอธิบายให้
เพื่อน ๆ ข้าราชการทุกคนเข้าใจ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ก.ร.
ก็ได้พยายามรักษาสิทธิประโยชน์ขององค์กร สวัสดิการ
และการทำงานของข้าราชการให้สมบูรณ์และมีความ
เป็นธรรมมากที่สุด

*ในฐานะที่ท่านเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการของ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ท่านอยากจะผลักดันเรื่อง
ใดให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการรัฐสภา*

เรื่องที่ผมทำมาตั้งแต่มีพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ เกิดขึ้น
คือ การเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งตอนที่คณะกรรมการ
แก้ไขบทบัญญัติ เป็นคนเสนอร่างให้มีนักกฎหมาย
นิติบัญญัติ ซึ่งตอนนั้นมี ๒ ความเห็นว่าจะควรจะให้
นักกฎหมายนิติบัญญัติเป็นองค์กรขึ้นมาต่างหากหรือไม่
โดยผมมองว่าอยากให้อยู่ใน ๒ สำนักงาน จึงเขียนลงไป
ในนั้นแล้วเข้าไปในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการ
ของวุฒิสภา เพราะผมมองว่าถ้าเราแยกเป็นอีกองค์กร
หนึ่งปัญหาจะเกิดขึ้นคือ ๒ สำนักงานจะเป็น lame
duck เปิดเปลี่ยว เพราะนิติกรทุกคนก็จะมุ่งหวังไปสู่
องค์กรกลางเพื่อจะเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
เพราะฉะนั้น ๒ สำนักงานที่มีนิติกรที่มีความรู้ทางด้าน
กฎหมายเก่ง ๆ ก็จะไปอยู่แห่งกลางเป็นนักกฎหมาย
นิติบัญญัติ เราจึงมองว่าถ้าเราสร้างองค์กรของเรา

ให้เข้มแข็งก็ควรให้อยู่ในทั้ง ๒ สำนักงาน เผอิญเป็น
จังหวัดที่ทางสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตั้งชมรม
นักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ข้าราชการ
ตั้งชมรมนี้ขึ้นมาเพื่อช่วยงานด้านกฎหมาย และ
ให้เกียรติผมเป็นประธานชมรม และกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการรัฐสภามีผลใช้บังคับ จึงเป็น
ที่มาของการผลักดันให้มีนักกฎหมายนิติบัญญัติ
ผมจึงเสนอร่างนักกฎหมายนิติบัญญัติขึ้นมาแล้วเสนอ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และได้เข้าไปร่วมเป็น
คณะกรรมการจึงเป็นผลงานที่ต้องการผลักดันเรื่องนี้
เป็นเรื่องแรก และขณะเดียวกันก็จะมีนักวิชาการ
นิติบัญญัติที่จะตามมาด้วย เพราะได้คำนึงถึงทั้งสอง
สาย แต่ว่าที่ได้ผลักดันนักกฎหมายนิติบัญญัติเนื่องจาก
ยังไม่ชัดเจนในพระราชบัญญัติดังกล่าว แต่นักวิชาการก็
จะเป็นสิ่งที่ควบคู่กันมา จริง ๆ แล้วตำแหน่งอื่น ๆ
ในองค์กรของเราประกอบด้วยหลายสาขา แต่ต้องยอมรับ
ว่าเราเป็นงานด้านนิติบัญญัติ งานด้านกฎหมายอาจจะ
เรียกได้ว่าเป็นเบอร์หนึ่ง แต่ขณะเดียวกันสายงานอื่น ๆ
ก็มีความสำคัญโดยเฉพาะสายงานวิทยากรเป็นสายงาน
ที่ทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับนิติกรมาโดยตลอด และ
ยังมีสายงานสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นนักวิเทศสัมพันธ์
นักทรัพยากรบุคคล ฯลฯ ซึ่งก็จะผลักดันให้มีเส้นทาง
ความก้าวหน้าเช่นเดียวกับนักวิชาการนิติบัญญัติหรือ
นักกฎหมายนิติบัญญัติ

ในฐานะที่ท่านเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการของ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ท่านมีสิ่งใดหรือเรื่องใดที่
จะฝากถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สิ่งที่ฝากถึงเพื่อน ๆ ข้าราชการ พนักงาน
ราชการ และลูกจ้างของทั้งสองส่วนราชการ คือ เรา
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรใหญ่ก็คือเป็นข้าราชการ
ของแผ่นดิน เพราะฉะนั้นอยากให้ตระหนักเสมอ
ว่าสิ่งที่เราทำงานเรามีความภาคภูมิใจว่าเราเป็น

ข้าราชการของแผ่นดิน และขณะเดียวกันเข้าใจว่า
แต่ละคนเข้ามาทำงานก็เพื่อมุ่งหวังทางด้านเศรษฐกิจ
ที่จะต้องดำรงอยู่ให้กับชีวิตและครอบครัว หรือ
กล่าวอีกนัยหนึ่งคือการสร้างความมั่นคงในชีวิตของ
แต่ละคนด้วย เพราะฉะนั้นคนที่เข้ามาทำงาน ก.ร.
รวมทั้งองค์กร ก.ร. เป็นงานบริหารงานบุคคล
การบริหารงานบุคคลก็คืองานที่จะทำอะไรให้คนมีการ
พัฒนาไปสู่บุคคลที่มีศักยภาพและทำงานได้อย่างมี
ความสุข เพราะฉะนั้นอยากให้ความมั่นใจว่า
เมื่อเพื่อน ๆ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ได้เลือกมาแล้ว ก็ถือว่าเป็นตัวแทนข้าราชการของ
ทั้งสองสำนักงาน เพื่อที่จะมาช่วยเป็นส่วนหนึ่งของ
คณะทำงานด้านการบริหารงานบุคคลในการผลักดัน
ให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพตามจุดมุ่งหมายของ
ทุกองค์กรด้านบริหารงานบุคคล ขณะเดียวกันอยากให้
เพื่อนข้าราชการตระหนักว่าการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
เราไม่สามารถที่จะทำโดดเดี่ยวได้ แต่ว่าเราต้องมีการ
เปรียบเทียบแล้วก็พัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่เป็น
องค์กรที่มีศักยภาพ และไม่ยอมให้มองในเรื่องของ
สิทธิประโยชน์เป็นหลักอย่างเดียว เพราะว่าเพื่อน ๆ
ข้าราชการหลายคนมองเรื่องสิทธิประโยชน์หรือ
เส้นทางความก้าวหน้า ปัจจุบันผมยอมรับว่าองค์กร
ของเราก้าวหน้าไปกว่า ก.พ. ค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็น
เรื่องความก้าวหน้าของตำแหน่ง ซึ่งกรรมการ ก.ร.
ได้วางตรงนี้ไว้ค่อนข้างให้ความก้าวหน้ากับน้อง ๆ
เพื่อน ๆ ข้าราชการ รวมถึงสิทธิประโยชน์ เงินประจำ
ตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนพิเศษค่อนข้างอยู่ในชั้น
แนวหน้าองค์กรต่าง ๆ แต่เข้าใจว่าองค์กรทุกองค์กรต้องมีการ
พัฒนาไปเรื่อย ๆ ก.ร. รวมถึงผมที่เป็นส่วนหนึ่งของ
ก.ร. และเพื่อน ๆ พี่ ๆ ที่เป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการก็
คงคิดแบบเดียวกันว่าคงจะมาช่วยคิด ช่วยออกแบบวิธี
การต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กรเราให้มีการพัฒนา
มากยิ่งขึ้น และให้เพื่อนข้าราชการทุกคนอยู่อย่างมี



ความสุขและมีศักดิ์ศรี เพราะเราทำงานด้านนิติบัญญัติ เรามีผู้ขอรับบริการที่มีฐานะทางสังคมมากกว่าองค์กรอื่น ๆ เพราะทุกท่านถือเป็นเจ้านายของเราทุกคน ทั้งสองสำนักงานไม่ว่าจะเป็น ส.ส. หรือ ส.ว. เพราะฉะนั้นเราก็ต้องทำงานตอบแทนท่านและที่สำคัญต้องมองว่าเราทำงานระดับชาติเพราะฉะนั้นความรับผิดชอบของเราค่อนข้างสูง อยากให้ทุกคนมีความภาคภูมิใจตรงนี้ ผมในส่วนหนึ่งของการที่ได้มาทำหน้าที่ ก.ร. ผู้แทนข้าราชการ ก็พยายามจะช่วยให้การทำงานของเพื่อน ๆ ข้าราชการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะหาโอกาสที่ ก.ร. ของเราสามารถที่จะทำได้ ขณะเดียวกันก็จะสะท้อนความคิดเห็นของเพื่อนข้าราชการระดับล่าง ที่ผ่านมามีต้องยอมรับว่าเพื่อน ๆ ข้าราชการเข้าไม่ค่อยถึง ก.ร. หลายคนบอกไม่รู้เลยว่า ก.ร. ทำอะไรบ้าง จะรู้จักต่อเมื่อมีการประกาศออกมาแล้วว่าจะต้องถูกบังคับ หรือว่าจะต้องดำเนินการตามแนวทางที่ ก.ร. มีมติออกมา ข้าราชการทั้งสองสำนักงานก็พยายามทำความเข้าใจ



นางสาวศศิธร ศรีสุจริต

แต่บางครั้งเนื่องจากภารกิจและการเข้าถึงอาจจะมีข้อจำกัด พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงได้กำหนดให้มีผู้แทนของข้าราชการทั้ง ๒ สำนักงานขึ้นมาก็เพื่อที่จะมาเสริมตรงนี้ให้มีความสมบูรณ์ ทำให้การทำงานของ ก.ร. ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนแล้วก็มีความเห็นที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

นางสาวศศิธร ศรีสุจริต ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ

ในฐานะที่ท่านเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ท่านมีวิสัยทัศน์หรือแนวทางในการดำเนินงานในฐานะ ก.ร. อย่างไรบ้าง

สำหรับตัวพี่เองเป็นคนที่ยึดหลักในการทำงานว่าทำทุกอย่างให้ดีที่สุดและต้องทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม ความยุติธรรมจะทำให้เราสามารถบริหารจัดการงานได้ดีที่สุด โดยจะได้รับความไว้วางใจจากลูกน้องเพราะความไม่ยุติธรรมที่ตัวเองได้ประจักษ์นี้เองเป็นแรงผลักดันให้สมัครเข้ามาเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการ เพราะฉะนั้นเมื่อมาสมัครเป็น ก.ร. ก็เลยไปหาเสียงว่าสำหรับตัวพี่เองเหลือเวลารับราชการไม่นานผ่านประสบการณ์ในการทำงานมานาน เห็นว่าองค์กรยังมีสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เพราะฉะนั้นถึงอยากจะเป็นคนมาสะท้อนความจริงให้เป็นที่ประจักษ์ อยากให้องค์กรได้รับการแก้ไข ให้ทำในสิ่งที่ถูกและดี เพื่อประโยชน์ของข้าราชการเป็นหลัก ตัวพี่เองจะไม่มาเป็น ก.ร. เพื่อเป็นผู้แทนในเรื่องของบุคคลใดแต่จะดูในภาพรวมว่าทุกอย่างควรจะเดินไปด้วยความถูกต้องและเป็นธรรมก็เลยบอกว่ **ถ้าตัวพี่เองได้เป็น ก.ร. จะสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องสิทธิประโยชน์ของข้าราชการทุกอย่างให้ได้รับความถูกต้องและเป็นธรรม** นี่คือแนวทางที่ตั้งใจจะมาทำงานว่าทุก ๆ เรื่องสิทธิประโยชน์ทั้งหลายจะต้องเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม **ทำไมต้องเน้นตรงนี้** ก็เพราะว่าเราได้ยินเสียงเรียกร้องว่าอยากได้น้อยอยากได้นี้

อยากจะให้ประเมินผลงานน้อยลง เช่น มุ่งงานประจำทำเล่มเดียวก็พอ ซึ่งตัวพี่เองไม่เห็นด้วย เพราะฉะนั้นสิทธิประโยชน์ทุกอย่างที่ข้าราชการเรียกร้อง ที่ตัวพี่เองจะต่อสู้และดูแลต้องอยู่ภายใต้สิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม และคิดว่าในเมื่อเป็นผู้แทนข้าราชการ เลขาธิการก็มี ผู้บริหารก็เข้ามามีส่วนร่วมใน ก.ร. นี้ แต่การที่มีตัวแทนข้าราชการเข้ามาเป็น ก.ร. ก็เพื่อรับฟังเรื่องที่มีโอกาสมีความไม่เป็นธรรมอะไรที่เกิดขึ้นที่ข้าราชการอยากจะถ่ายทอดจึงให้มีตัวแทนข้าราชการ ในเมื่อตัวพี่เองมาเป็นตัวแทนข้าราชการ ก็ตั้งใจว่าจะนำเสนอสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม อะไรที่ไม่ถูกต้องก็จะมาบอก อะไรที่ไม่ดีก็อยากจะนำเสนอให้ ก.ร. ได้แก้ไข เพราะคิดว่า ก.ร. น่าจะมีเจตนาที่จะรับฟังเสียงสะท้อนตรงนี้จากข้าราชการ การมี ก.ร. ผู้แทนข้าราชการ ก็เพราะ ก.ร. คงจะเชื่อมั่นว่าผู้แทนจะเป็นเสียงสะท้อนที่แท้จริงของข้าราชการ แต่การที่ได้มาทำงานตรงนี้ก็จะต้องสะท้อนแต่เรื่องจริงและเรื่องที่เป็นปัญหาโดยรวม จะไม่มาต่อสู้เพื่อประโยชน์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง แต่จะต่อสู้ในเป็นเรื่องที่ควรจะเป็นความถูกต้องในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม

ในฐานะที่ท่านเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ท่านอยากจะผลักดันเรื่องใดให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการรัฐสภา

ประการแรก สำหรับเรื่องนี้ในเวลาที่ไปหาเสียงบอกว่ามีหลายเรื่องที่ไม่เห็นด้วยและองค์กรก็ไม่แก้ไขเลย อย่างเรื่องการนำระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) มาใช้ประเมินผลในการปฏิบัติราชการ ซึ่งอาจจะใช้ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม ซึ่งตัวพี่เองคิดว่าระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างไรก็จำเป็นต้องมี แต่ว่า PMS ที่เอามาใช้ยังเห็นว่าองค์กรเอามาใช้

ไม่ถูกต้องเหมือนกับให้มาแบ่งปันกันเอง การประเมินก็ไม่มีมาตรฐาน ไม่ได้วัดจากผลงานโดยแท้ ยังเป็นการวัดจากความรู้สึกเหมือนเดิม ไม่สามารถบอกได้ว่าเอางานมาตีค่างานแล้วถึงให้ค่าตอบแทนได้ เป็นการประเมินที่ข้าราชการยังไม่ยอมรับ ท้ายที่สุดข้าราชการยังไม่เห็นยินยอมในผลการประเมินผู้บังคับบัญชาประเมิน เพราะฉะนั้นก็เลยอยากให้ ก.ร. ทบทวนการที่เอา PMS มาใช้ในองค์กรของเราที่มีเป็นที่ลักษณะของงานบริการ ต้องประเมินอย่างไรถึงจะเท่าเทียมและเป็นธรรม ควรจะใช้ใหม่ หรือควรจะหันกลับมาใช้ระบบชั้นเหมือนเดิม ก็เลยอยากจะให้นำเรื่องนี้มาทบทวนอีกสักครั้งหนึ่ง เพราะรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่ไม่ได้รับการแก้ไขเลย

ประการที่สอง อยากให้มีการทบทวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง สรรหา โยกย้ายบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง มีเสียงเรียกร้องไม่ว่าเป็นธรรม สมมุติว่าเป็นที่ปรึกษาระดับทรงคุณวุฒิ กลุ่ม ๒ เงินประจำตำแหน่ง ๑๓,๐๐๐ บาท สามารถไปเป็นรองเลขาธิการได้ แต่คนที่เป็นที่ปรึกษาระดับทรงคุณวุฒิ กลุ่ม ๑ เงินประจำตำแหน่ง ๑๕,๖๐๐ บาท ไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งเลขาธิการได้ และมีอีกหลายเรื่อง เช่น ผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานระดับอาวุโส สามารถขึ้นเป็นผู้อำนวยการสำนักได้ แต่ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ถ้าไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ไม่สามารถขึ้นเป็นผู้อำนวยการสำนักได้ เพราะฉะนั้นจึงคิดว่าจะต้องมาทบทวนค่างาน ทบทวนกติกาในการสรรหา โยกย้ายบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ทั้งหมด และยิ่งเมื่อนักกฎหมายนิติบัญญัติขึ้นมาด้วย นักกฎหมายนิติบัญญัติจะเติบโตขึ้นเป็นเช่นไร ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการควรจะต้องเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติด้วยใหม่ เพราะฉะนั้นจึงคิดว่าต้องมาทบทวนหลักเกณฑ์ใหม่อย่างรอบคอบ

ประการที่สาม ที่อยากจะผลักดันให้เกิดขึ้นคือ ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งคิดว่า



เจตนารมณ์ที่จะให้มีนักกฎหมายนิติบัญญัติ คือเราหวังว่าจะมีบุคลากรแทนที่นักกฎหมายกฤษฎีกา อยากให้นักกฎหมายนิติบัญญัติเป็นคนช่วยสมาชิกรัฐสภาในการให้ความเห็น แต่สิ่งที่กำลังดำเนินการอยู่ในเรื่องนักกฎหมายนิติบัญญัติจะต้องดำเนินการให้ละเอียดรอบคอบ และมีศักดิ์ศรี ไม่ใช่คิดว่ากฎหมายเปิดช่องแล้วจะต้องได้โดยไม่มีการพัฒนาศักยภาพให้เก่งกล้าอย่างที่หวัง เพราะดูแนวโน้มแล้วท้ายสุดจะได้เหมือนเงินค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งเมื่อก่อนบอกว่าเงินค่าตอบแทนพิเศษจำเป็นต้องให้เพราะเราทำงานเหนื่อย ทำงานยากกว่าหน่วยงานอื่น แต่ท้ายที่สุดไม่ใช่ แค่มานำงานให้ครบก็จะได้ไปเลย งานดีไม่มีก็ให้หมดทุกคน เหมือนกับที่เรามีค่าตอบแทนมากกว่าส่วนราชการอื่นโดยไม่มีคุณค่าของงาน เพราะฉะนั้นการจะสร้างนักกฎหมายนิติบัญญัติขึ้นมาจะมีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ถ้าไม่ดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบแล้วจะเกิดปัญหา ดังนั้นการสร้างต้องสร้างให้รอบคอบ สร้างให้ถูกต้อง สร้างให้มีศักดิ์ศรี สร้างแล้วทำให้คนยอมรับ เพราะฉะนั้นจึงไม่อยากให้ทำอะไรกันแบบง่าย ๆ และอยากที่จะดูเรื่องนี้เป็นพิเศษด้วย คือตัวพี่เองคิดว่า ก.ร. เป็นคนออกกฎหมายทุกอย่าง แต่ ก.ร. ไม่เคยกลับไปตรวจสอบผลการดำเนินงานต่าง ๆ ตามกฎหมายหรือนโยบายที่กำหนด จึงอยากให้ ก.ร. มีกระบวนการในการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานของทั้งสองสำนักงานว่าเป็นไปตามกฎหมาย กฏ กติกา หรือนโยบายที่ ก.ร. มอบไว้ เช่น ก.ร. มีการกำหนดเรื่อง PMS ออกมา ก.ร. ก็ต้องตามไปดูว่าส่วนราชการใช้แล้วมีปัญหาไหม ใช้แล้วสมประโยชน์ไหม เกิดประโยชน์ไหม ใช้ถูกทางหรือผิดทาง ต้องมีกระบวนการที่จะมาตรวจสอบในเรื่องเหล่านี้เพราะ ก.ร. เป็นผู้กำหนดกฏ กติกาต่าง ๆ เหมือนกับการออกกฎหมายก็ต้องติดตามผลการบังคับใช้ฉันใดก็ฉันนั้น เมื่อ ก.ร. ได้ออกกฏ กติกาแล้วก็ต้องติดตามผลการบังคับใช้เพื่อให้เป็นรูปธรรมและนำไปสู่การแก้ไขที่เหมาะสม

อีกอย่างหนึ่งการประชุม ก.ร. เหมือนเป็นเรื่องลึกลับกว่าสำนักงานเลขานุการ ก.ร.จะแจ้งมติแต่ละเรื่องจะใช้เวลาพอสมควร ดังนั้นในทุกครั้งที่มีการประชุม ก.ร. จึงอยากให้สำนักงานเลขานุการ ก.ร. แกลงให้ทราบถึงผลการประชุมอย่างเป็นทางการ เหมือนเวลามีประชุมสภาผู้แทนราษฎร หรือวุฒิสภาก็ต้องมีการแถลงผลการประชุม หรืออย่างการประชุมคณะรัฐมนตรีพอประชุมเสร็จเรียบร้อยก็จะมีการแถลงมติคณะรัฐมนตรี เรื่องอะไรที่เปิดเผยไม่ได้ก็ไม่ต้องบอก แต่ไม่ใช่วันหนึ่งมีหนังสือแจ้งเวียนไปถึงส่วนราชการว่าเมื่อวันที่เท่าไร การประชุม ก.ร. ครั้งนั้นได้มีมติเรื่องนี้อย่างนี้ ข้าราชการจะไม่สนใจ แต่ข้าราชการอยากที่จะรู้ว่าวันนี้ ก.ร. ประชุมอะไรบ้าง ออกกฏ กติกาอะไรบ้าง อนุมัติแต่งตั้งใครไปบ้าง นั่นคือสิ่งที่ข้าราชการอยากรู้ แต่ทุกวันนี้ยังไม่มี อยากให้ทำและควรทำอย่างมาก

ในฐานะที่ท่านเป็น ก.ร. ผู้แทนข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ท่านมีสิ่งใดหรือเรื่องใดที่จะฝากถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ประการแรก ข้าราชการคือคนที่ทำงานอยู่ที่นี้ ตัวพี่เองอยากให้ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตัวเองให้ดี ต้องตั้งใจทำงาน ต้องยึดถือความถูกต้องเป็นหลักในการทำงาน อยากให้ข้าราชการทำงานอย่างเต็มที่ **ก่อนที่จะขอให้องค์กรให้อะไรอยากให้ข้าราชการคิดว่าตัวเองจะให้อะไรกับใครได้บ้าง ตั้งใจทำงาน อุทิศทุกอย่าง และทำภายใต้ความถูกต้องด้วย** ซึ่งข้าราชการของเราทำงานด้านการเมืองจึงเป็นงานที่ยาก ถ้าทุกคนไม่อยู่ในความถูกต้องเราจะไปไม่ได้ งานการเมืองเป็นงานที่มีหลายพวกหลายฝ่าย ข้าราชการถึงต้องทำทุกอย่างด้วยความถูกต้อง ภายใต้ความถูกต้องจะทำให้ยืนหยัดอยู่ได้ ให้รักษาความถูกต้องเอาไว้เป็นชีวิตเลย

ประการที่สอง อยากให้ข้าราชการทุกคนต้องพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การไม่เสนอผลงานเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้นตัวเองไม่เห็นด้วยเลย ซึ่งข้าราชการต่างจากประชาชนธรรมดาที่ตรงที่ข้าราชการต้องใช้ภาษาราชการเป็น เขียนหนังสือราชการเป็น นำเสนออย่างมีหลักฐาน ทำอะไรอย่างสมเหตุผล เพราะฉะนั้นการทำงานก็ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าคุณสามารถทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ถ้าเขียนไม่ได้ ทำไม่เป็น คุณไม่ใช่ข้าราชการสำหรับพื่ออยากให้ข้าราชการพัฒนาตัวเองเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ก้าวให้ทันโลก มองให้รอบด้าน แล้วก็ต้องพัฒนาตัวเองให้ทันโลกเสมอ อย่าอยู่นิ่งกับที่ไมอย่างนั้นจะไม่มีประโยชน์เลย เพราะฉะนั้นเราต้องช่วยตัวเองตรงนี้ด้วย ต้องเข้าใจ ต้องไม่คิดว่ามันคือภาระ แต่ต้องทำให้เห็นว่าเราจำเป็นจะต้องสร้างสิ่งใหม่ ๆ สำหรับตัวเอง ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบทำในสิ่งใหม่ ๆ ไม่ชอบทำอะไรที่ซ้ำซาก ไม่ใช่ทำงานประจำไปวัน ๆ ต้องพัฒนาสร้างสรรค์ หัดทำอะไรที่เป็นระบบ อย่างเป็นระบบต้องเริ่มต้นจากอะไร เพราะฉะนั้นถ้าทุกคนไม่อยากจะเรียนรู้ ไม่อยากที่จะเขียน และไม่อยากที่จะสร้างระบบของ

ตัวเองไว้ ก็จะเป็นการทำงานประจำไปวัน ๆ เท่านั้น อยากให้ข้าราชการทุกคนเป็นเพื่อนคู่คิดในการทำงานให้กับสมาชิกวุฒิสภาช่วยคิดงานทางด้านวิชาการ เป็นคนที่สมาชิกวุฒิสภาต้องการปรึกษาหารือ เมื่อนั้นสภาพของเราจะเปลี่ยนไป **เพราะฉะนั้นจึงอยากให้เรายกฐานะตัวเอง การยกฐานะตัวเองได้ก็ด้วยการทำให้ตัวเองเป็นคนที่มีองค์ความรู้เต็มตัวอยู่เสมอ** นี่คือนี่ที่ตัวเองอยากให้ข้าราชการทำ เมื่อข้าราชการทำตัวเองให้พร้อมแล้วเวลาที่เราร้องสิทธิประโยชน์ใด ซึ่งตัวเองคิดว่าเราจะได้สิทธิเรียกร้องประโยชน์ใด ๆ ต้องทำด้วยความถูกต้อง เหมาะสม และให้มีความสง่างาม ต้องคำนึงว่าองค์กรจะได้รับอะไรเป็นการตอบแทนก่อนในสิ่งที่เราอยากจะได้ ถ้าเราคิดว่าเราอยากจะได้เงินค่าตอบแทนพิเศษ เราอยากจะได้เงินค่าตอบแทน นักกฎหมายนิติบัญญัติ แล้วเราคิดว่าหรือยังว่าเราจะเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ทำอะไรให้กับองค์กร เพราะฉะนั้นถ้าจะคิดถึงตรงนั้นต้องคิดก่อนว่าอยากจะได้สิ่งตอบแทนจากองค์กรก็ต้องคิดย้อนกลับว่าแล้วเราจะให้สิ่งที่ดีอย่างไรต่อองค์กรบ้างถึงจะสมศักดิ์ศรีและสง่างาม



กฎ กติกาที่ควรรู้

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

วันเวลางาน วันหยุดราชการ และการลาหยุดราชการ

ตลอดช่วงเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา วารสาร ทรัพยากรบุคคล (HRJ) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” ได้นำเสนอกฎ กติกาที่ใช้บังคับสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตั้งแต่เรื่องกรย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ การดำเนินการทางวินัย มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ และการปรับเงินเดือนข้าราชการ ผู้เขียนในฐานะข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ซึ่งเป็นสำนักที่รับผิดชอบเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ถือเป็นหน้าที่ที่สร้างความรู้ความเข้าใจกฎ กติกาที่จะใช้บังคับกับข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ในครั้ง นี้ ก็เป็นอีกวาระหนึ่งที่ผู้เขียนจะได้มาสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎ กติกาที่ ก.ร. กำหนดขึ้น โดยฉบับนี้ผู้เขียนขอแนะนำเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวันเวลางาน วันหยุดราชการ และการลาหยุดราชการ โดยหลายท่านอาจมีคำถามขึ้นมาในใจแต่ก็ไม่ทราบ ไม่มั่นใจ หรือเห็นเป็นเรื่องเล็กน้อยว่าเมื่อท่านจะหยุดราชการท่านจะต้องปฏิบัติอย่างไรให้ถูกต้องตามระเบียบราชการ ตลอดจนการลาหยุดราชการจะได้รับเงินเดือนระหว่างลาหยุดหรือไม่วันนี้จึงขอแนะนำเสนอหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการลาเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบต่อไป

วันเวลาทำงานและวันหยุดราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

เป็นไปตามประกาศ ก.ร. เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยสรุปดังนี้

เวลาทำงาน ตั้งแต่ ๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น. และมีเวลาหยุดกลางวัน ๑๒.๐๐ ถึง ๑๓.๐๐ น.

วันหยุดราชการ ให้มีวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ (เสาร์ - อาทิตย์) และวันหยุดราชการประจำปีในวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ จำนวน ๑๖ วัน (เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันวิสาขบูชา วันปิยมหาราช เป็นต้น)

วันหยุดชดเชย หากวันหยุดราชการประจำปีใดมีวันตรงกับวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ ก็ให้เลื่อนวันหยุดประจำปีวันนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป แต่หากวันหยุดราชการประจำปีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ทั้งวันเสาร์และวันอาทิตย์ ก็ให้หยุดชดเชยได้เพียง ๑ วัน คือวันจันทร์เท่านั้น

และวันหยุดอีกประเภทหนึ่งที่ข้าราชการมักจะคุ้นเคยกันดีแต่อาจไม่รู้ว่าเราหยุดราชการได้ด้วยเหตุใด นั่นคือ วันหยุดราชการพิเศษ โดยการให้หยุดราชการพิเศษนี้เป็นอำนาจของประธานรัฐสภา ซึ่งในทางปฏิบัติประธานรัฐสภาจะออกประกาศรัฐสภา กำหนดวันหยุดราชการพิเศษในวันเดียวกับวันหยุดราชการพิเศษตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

การลาหยุดราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

เป็นไปตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕

ตารางการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ผู้มีอำนาจพิจารณา หรืออนุญาต	ผู้ลา	ประเภทการลา										
		วันอนุญาตครั้งหนึ่ง ไม่เกิน		ลาตลอดบุตร	ลาไปช่วยเหลือภริยา ที่ตลอดบุตร	ลาพักผ่อน	ลาอุปสมบทหรือลาไป ประกอบพิธีฮัจญ์	ลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล	ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน	ลาไปปฏิบัติงาน ในองค์การระหว่างประเทศ	ลาติดตามคู่สมรส	ลาไปฟื้นฟู สมรรถภาพด้านอาชีพ
		ลาป่วย	ลากิจส่วนตัว									
ประธานรัฐสภา ประธานสภา ผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา	หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	✓ (ตามที่เห็น สมควร)	✓ (ตามที่เห็น สมควร)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	ข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัด	✓ (ตามที่เห็น สมควร)	✓ (ตามที่เห็น สมควร)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัด	✓ (ตามที่เห็น สมควร)	✓ (ตามที่เห็น สมควร)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓
ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้า ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าสำนัก	ข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัด	✓ (๒๐ วัน)	✓ (๓๐ วัน)	-	-	✓	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาประเภทนั้น

การนับวันลา

การกำหนดสิทธิการลาในแต่ละประเภทที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ กำหนดให้นับเป็นปีงบประมาณ เช่น สิทธิการลาพักผ่อน ๑๐ วันต่อปีก็หมายถึง สิทธิการลาพักผ่อนในช่วงวันที่ ๑ ตุลาคมถึง ๓๐ กันยายน

สำหรับการนับวันลาที่ต้องคาบเกี่ยวกับวันหยุดราชการนั้น มีปัญหาว่าจะนับวันหยุดราชการรวมเป็นวันลาด้วยหรือไม่ นั้น ตามระเบียบ ก.ร. ได้กำหนดไว้ว่า กรณีการลาป่วย ลาไปช่วยเหลือภริยาที่ตลอดบุตร ลากิจส่วนตัว และลาพักผ่อน ให้นับเฉพาะวันทำการเท่านั้น เพราะฉะนั้น หากมีการลาพักผ่อนในวันศุกร์และต่อเนื่องถึงวันจันทร์ ก็จะถือว่าได้ใช้สิทธิลาพักผ่อน ๒ วัน แต่สำหรับการลาประเภทอื่น ๆ ได้แก่ ลาป่วยตามกฎหมายอื่น (ตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บ

เพราะเหตุปฏิบัติราชการ) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ให้นับวันหยุดราชการรวมเป็นวันลาด้วย

การนับวันลาที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่หลายท่านอาจเข้าใจผิด คือ การนับวันละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า ๑๕ วันอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้น ถึงแม้ข้าราชการจะอ้างว่าตนเองป่วยแต่เมื่อไม่มีเหตุป่วยจริงการจะนับวันละทิ้งหน้าที่จะต้องนับวันหยุดราชการต่อเนื่องรวมไปใน ๑๕ วันนั้นด้วย

การลาครึ่งวัน

หลายท่านมีปัญหาสงสัยว่าการลาประเภทต่าง ๆ นั้น จำเป็นหรือไม่ที่จะต้องเป็นการลาเต็มวันทั้งวัน หากมีความจำเป็นต้องลาเพียงครึ่งวันเช้าหรือ

ครึ่งวันป่วยจะลาเพียงครึ่งวันได้หรือไม่ ขอตอบ
ข้อสงสัยนี้ว่า สามารถลาครึ่งวันได้ตามเหตุที่ขอลานั้น
ซึ่งตามระเบียบ ก.ร. ได้กำหนดให้นับเป็นการลาครึ่งวัน
ตามประเภทของการลานั้น ๆ

การไปต่างประเทศ

การเดินทางไปต่างประเทศของข้าราชการ
ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางไปในระหว่างการลาหรือ
ในระหว่างวันหยุดราชการก็ตาม จะต้องเสนอขออนุญาต
ต่อหัวหน้าส่วนราชการด้วย ซึ่งเป็นกรณีพิเศษ
นอกเหนือจากการลาตามประเภทต่าง ๆ

ประเภทการลา ๑๑ ประเภท (จากเดิม ๙
ประเภท)

สิทธิการลาตามประเภทต่าง ๆ เป็นไปตาม
ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา
พ.ศ. ๒๕๕๕ ส่วนสิทธิการได้รับเงินเดือนระหว่างลา
นั้น เป็นไปตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ.
๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดให้นำพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงิน
เดือน เงินปี บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะ
เดียวกัน พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับ

๑. ลาป่วย

กำหนดให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้
ไม่เกิน ๖๐ วันทำการต่อปี

การเสนอใบลากำหนดให้เมื่อข้าราชการ
ป่วย ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึง
ผู้มีอำนาจอนุญาต โดยจะเสนอก่อนวันที่ลาป่วยหรือ
ในวันที่ลาป่วยก็ได้ แต่ถ้าจำเป็นเสนอไม่ทันในวันที่ลา
ป่วยก็ให้เสนอในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้

ในการลาป่วยนี้ อาจมีข้อสงสัยว่าต้อง
มีใบรับรองแพทย์ประกอบหรือไม่ ตามระเบียบ ก.ร.
กำหนดว่า หากเป็นการลาป่วยตั้งแต่ ๓๐ วันขึ้นไป
จะต้องมีใบรับรองแพทย์เสมอ แต่สำหรับกรณีที่ลาป่วย
ไม่ถึง ๓๐ วันนั้น ผู้มีอำนาจอนุญาตจะสั่งให้มีใบรับรอง

แพทย์ประกอบด้วยก็ได้ ทั้งนี้ก็เพื่อตรวจสอบว่า
ข้าราชการที่ขอลานั้นป่วยจริงหรือไม่ และในทาง
ปฏิบัติหลายสำนักได้กำหนดให้การลาตั้งแต่ ๓ วัน
ขึ้นไป จะต้องมิใช่รับรองแพทย์ประกอบ ซึ่งกรณีนี้ถือ
เป็นการกำหนดเกณฑ์เพื่อประกอบการใช้ดุลพินิจของ
ผู้มีอำนาจว่าข้าราชการนั้นป่วยจริงหรือไม่

*หากผู้มีอำนาจพิจารณาเห็นว่าผู้ลาไม่ได้
ป่วยจริงและไม่อนุญาตให้ลาป่วย ก็จะมีผลให้วันที่
ขอลานั้นเป็นวันขาดราชการ และส่งผลให้ไม่ได้รับ
เงินเดือนในวันที่ขาดราชการนั้น และนอกจากนั้น
ยังอาจถูกดำเนินการทางวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ
หรือฐานปลอมเอกสารหากยื่นใบรับรองแพทย์ปลอม
อีกด้วย*

๒. ลาคลอดบุตร

กำหนดให้สามารถขอลาคลอดบุตรได้
ไม่เกิน ๙๐ วัน และให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน
๙๐ วัน ซึ่งโดยสภาพแล้วการลาคลอดบุตรจะเป็นสิทธิ
ของข้าราชการที่เป็นผู้หญิง แต่ไม่ได้จำกัดว่าจะต้อง
เป็นผู้หญิงที่แต่งงานตามกฎหมายแล้วเท่านั้น

การเสนอใบลาให้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา
ตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่
จะลา โดยจะลาในวันที่คลอด ก่อนคลอด หรือหลังวันที่
คลอดก็ได้

ภายหลังจากลาคลอดบุตรแล้ว หากยัง
ประสงค์จะลาเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่อง ก็สามารถลาอีกส่วนตัว
เพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกิน ๑๕๐ วันทำการ แต่จะไม่
ได้รับเงินเดือนระหว่างการลานั้น

๓. ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

การลาประเภทนี้กำหนดขึ้นใหม่ตาม
ระเบียบ ก.ร. นี้ โดยกำหนดให้ข้าราชการรัฐสภามีสิทธิ
ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรได้ โดยภริยาที่คลอด
นั้นจะต้องเป็นภริยาโดยชอบด้วยกฎหมาย

การเสนอใบลา ให้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต ก่อนหรือในวันทีลา และเงื่อนไขสำคัญคือ จะต้องลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร โดยให้สิทธิลาได้ครั้งหนึ่งติดต่อกันไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

ส่วนการจ่ายเงินเดือนระหว่างการลานั้น แบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๒ ช่วงเวลา คือ หากลาภายในช่วงเวลา ๓๐ วันแรกนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา และหากลาภายหลังจากนั้น ก็จะไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่เลขาธิการจะเห็นสมควรให้จ่ายได้แต่ต้องไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

๔. ลากิจส่วนตัว

แบ่งการลากิจส่วนตัวออกเป็น ๒ ประเภท คือ ลากิจส่วนตัว และลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรซึ่งได้กล่าวไปแล้วในเรื่องการลาคลอดบุตร

การลากิจส่วนตัว กำหนดให้ผู้ลาจะต้องเสนอใบลาพร้อมเหตุผลความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนจะหยุดราชการได้ เว้นแต่กรณีจำเป็นไม่อาจรอรับอนุญาตได้ทัน ก็ให้เสนอใบลาไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนแล้วมาชี้แจงเหตุผลที่ไม่อาจรอรับอนุญาตได้ให้ทราบภายหลังโดยเร็ว และถ้าหากมีเหตุพิเศษที่ไม่อาจเสนอใบลาก่อนหยุดราชการได้ก็ให้เสนอใบลาพร้อมเหตุผลพิเศษที่ไม่อาจเสนอใบลาก่อนได้ทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

โดยกำหนดให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๔๕ วันทำการ

๕. ลาพักผ่อน

กำหนดสิทธิลาพักผ่อนได้ ๑๐ วันทำการ ในปีงบประมาณหนึ่ง เว้นแต่ข้าราชการที่บรรจุยังไม่ถึง ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ในปีงบประมาณนั้นในกรณี ๑) บรรจุครั้งแรก ๒) บรรจุอีกหลัง ๖ เดือนนับแต่วันลาออกจากราชการ หรือ

๓) บรรจุอีกหลังถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีอื่น นอกจากไปรับราชการทหาร หรือไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

หากปีใดไม่ได้ใช้สิทธิลาพักผ่อนหรือลาไม่ครบ ก็สามารถนำวันลาที่เหลือมาสะสมรวมกับปีต่อไปได้ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน ๒๐ วันทำการ และสำหรับผู้รับราชการติดต่อกันมานานไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ให้มีสิทธิสะสมรวมได้ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ

โดยการลาพักผ่อน ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตและจะต้องได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ ส่วนการรับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาด้วย

๖. ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตก่อนวันอุปสมบทหรือก่อนวันที่เดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน หากไม่อาจเสนอได้ก่อน ๖๐ วัน จะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจเสนอภายในกำหนดเวลาประกอบด้วย

เมื่อได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ลาอุปสมบทหรือได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์แล้ว จะต้องอุปสมบทหรือออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ภายใน ๑๐ วันนับแต่วันเริ่มลาและต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน ๕ วัน นับแต่ลาสิกขาหรือวันที่เดินทางกลับถึงประเทศไทย

เงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งของการลาอุปสมบทและการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์คือ ผู้ลาจะต้องไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา (กรณีเคยอุปสมบทตามมติคณะรัฐมนตรีหรือมติ ก.ร. ไม่ถือว่าเคยอุปสมบทในกรณีนี้ เนื่องจากการไปอุปสมบทดังกล่าวไม่ถือเป็นการลาตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา) หรือไม่เคยไปประกอบพิธีฮัจญ์มาก่อน และสำหรับกรณีการอุปสมบทจะต้องได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ลาอุปสมบท

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ข้าราชการลาอุปสมบท พ.ศ. ๒๕๒๑ ด้วย

การได้รับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน แต่ข้าราชการผู้นั้นต้องรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน

๗. ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

การลากรณีนี้ไม่ต้องได้รับการอนุญาต แต่จะต้องรายงานการลาให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการ โดยต้องรายงานการลาก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือกไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมง หรือภายใน ๔๘ ชั่วโมงนับแต่วันได้รับหมายเรียกให้เข้ารับการเตรียมพล

เมื่อพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลแล้ว จะต้องมารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการต่อผู้บังคับบัญชาภายใน ๗ วัน และหากจำเป็นอาจขยายเวลาได้แต่รวมแล้วไม่เกิน ๑๕ วัน โดยระหว่างการลาให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาด้วย แต่ถ้าพ้นระยะเวลาไม่มารายงานตัวให้ส่งจ่ายเงินเดือนหลังจากนั้นจนถึงวันเข้าปฏิบัติราชการ

๘. ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาอนุญาต โดยให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาไม่เกิน ๔ ปีนับแต่วันไปศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติการวิจัย จนถึงวันก่อนวันมารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติราชการ แต่ถ้าได้รับอนุญาตให้ลาไปเกิน ๔ ปี ก็ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลารวมแล้วไม่เกิน ๖ ปี

๙. ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือ

ประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุญาต

การอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศนี้ให้นำหลักเกณฑ์ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาใช้บังคับ โดยระยะเวลาการลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศจะต้องมีระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปีเท่านั้น (หากจะไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศเป็นเวลาเกิน ๑ ปีผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะต้องสั่งให้ออกจากราชการและให้ถือการออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานตามมติ ก.ร. ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ มาตรา ๒๘) โดยระหว่างที่ลาไปนั้นไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่ อัตรารับเงินเดือนที่ได้รับจากองค์การระหว่างประเทศต่ำกว่าอัตราเงินเดือนของทางราชการที่ได้รับอยู่ในขณะนั้น ให้ได้รับเงินเดือนจากทางราชการสมทบซึ่งเมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินอัตราเงินเดือนของทางราชการที่ได้รับอยู่ในขณะนั้น

เมื่อปฏิบัติงานตามที่ลาไปแล้วเสร็จจะต้องรายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันครบกำหนด และรายงานผลเกี่ยวกับการลาไปปฏิบัติงานให้ประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี ทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑๐. ลาติดตามคู่สมรส

การลาติดตามคู่สมรส จะต้องเป็นกรณีที่คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมายอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ในราชการ) หรือปฏิบัติงาน (ในรัฐวิสาหกิจ) ในต่างประเทศเป็นเวลาดำเนินการให้ลาติดตามคู่สมรสได้ไม่เกิน ๒ ปี และกรณีจำเป็นอาจอนุญาตให้ลาต่อได้อีก ๒ ปี และเมื่อรวมกันแล้วไม่เกิน ๔ ปี ถ้าเกิน ๔ ปีให้ลาออกจากราชการ แต่ถ้าคู่สมรสกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานประจำในประเทศไทยแล้วต่อมาให้ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงาน

ในต่างประเทศอีก ก็จะมีสิทธิขอลาติดตามคู่สมรสได้อีก โดยให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี และไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างลา

๑๑. ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การลาประเภทนี้ถูกกำหนดขึ้นใหม่ตามระเบียบ ก.ร. นี้ โดยกำหนดไว้เพื่อให้ข้าราชการที่ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บจนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือพิการสามารถเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพซึ่งเป็นหลักสูตรที่ส่วนราชการ หน่วยงานอื่นของรัฐ องค์กรการกุศล อันเป็นสาธารณะหรือสถาบันที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานของทางราชการ เป็นผู้จัดหรือร่วมจัด โดยมีสิทธิลาครั้งหนึ่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน และให้ได้รับเงินเดือนในระหว่างการลาได้ แต่ไม่เกิน ๑๒ เดือน

โดยแบ่งเหตุของการได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเป็น ๒ กรณี คือ ๑) เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะกระทำตามหน้าที่ และ ๒) เพราะเหตุอื่น

หากเป็นกรณีที่ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุที่ปฏิบัติหน้าที่ ข้าราชการผู้นั้นก็มีสิทธิจะลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือจำเป็นต่อการประกอบอาชีพได้ แต่หากเป็นกรณีที่ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุอื่นที่ไม่ใช่เพราะปฏิบัติหน้าที่ การจะมีสิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้จะต้องเป็นกรณีที่มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาแล้วเห็นว่ายังสามารถรับราชการต่อไปได้ ข้าราชการผู้นั้นจึงจะมีสิทธิลาได้ และหลักสูตรที่จะลาไปได้นั้นก็เป็นเพียงหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการเท่านั้น ไม่สามารถขอลาไปเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ

ได้เหมือนอย่างกรณีได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุที่ปฏิบัติหน้าที่

บทส่งท้าย

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้นเป็นแนวทางที่ข้าราชการสามารถนำไปยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับการมาปฏิบัติราชการและการลาหยุดราชการของข้าราชการ โดยเงื่อนไขการลาประการสำคัญที่อาจหลงลืมไปคือการลาจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาตด้วย เพราะการจะอนุญาตให้ลานั้นอาจกระทบต่ออัตรากำลังในการปฏิบัติราชการได้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงความเสียหายของราชการด้วย

นอกจากนั้น ยังมีข้อตระหนักประการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับตัวข้าราชการเอง คือ แนวทางการปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น ยังถือเป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับข้าราชการในการรักษาวินัยของข้าราชการเองอีกด้วย กล่าวคือ **เมื่อข้าราชการไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องแล้ว นอกจากจะทำให้ข้าราชการผู้นั้นไม่ได้รับอนุญาตให้ลาในแต่ละประเภท และอาจถือเป็นการขาดราชการจนไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างการลาแล้ว การเสนอใบลาไม่ถูกต้องตามระเบียบหรือการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขของการลา ยังอาจเป็นความผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญตามกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ในกรณีต่าง ๆ ได้**

ทั้งหมดเป็นเพียงหลักเกณฑ์การลาและการได้รับเงินเดือนระหว่างลาในเบื้องต้นเท่านั้น การลาของข้าราชการยังมีประเด็นรายละเอียดอื่น ๆ อีกมากที่ไม่อาจกล่าวได้ทั้งหมดทุกกรณี นอกจากนั้น บางกรณียังต้องพิจารณาประกอบกับเรื่องอื่น ๆ อีก เช่น วินัย ค่าตอบแทนพิเศษ การรับทุน การสั่งให้ออก เป็นต้น ข้าราชการจึงควรตระหนักถึงเรื่องเหล่านี้ และศึกษาเพิ่มเติมจากกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง



หากรู้สึกนึก ความผิดไม่เกิด

นายอำพล ไทรสังขเฉลาพร
นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารงานกลาง

ถ้าถูกฟ้องทุจริต โดยผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ไม่กำกับดูแล อาจมีความผิดวินัยได้

เพื่อน ๆ ข้าราชการรัฐหรือไม่ว่า ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา เกี่ยวกับการทุจริตไว้ในข้อ ๘ ว่า “ข้าราชการรัฐสภา ต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ โดยยึดมั่นปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักคุณธรรมต่อนหน้าที่ โดยยึดมั่นปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักคุณธรรม มีความซื่อตรง ไม่คดโกง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสีย” และข้อ ๒๓ กำหนดไว้ว่า “การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยตามกฎหมาย” ว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภาแล้วแต่กรณี และวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ได้กำหนดไว้ในกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๖ (๑) ว่า “การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต” เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ส่วนระดับโทษคือ ปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ

ในการปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติให้อยู่ภายใต้กฎ ระเบียบของทางราชการโดยมีความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชาก็จะต้องกำกับ ดูแลตรวจสอบผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในกฎ และระเบียบของทางราชการ หากผู้บังคับบัญชาไม่ได้กำกับดูแลโดยปล่อยปละละเลยอาจมีความผิดวินัยได้ จึงขอยกตัวอย่างกรณีผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยไม่กำกับดูแลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสทุจริต

ซึ่งถูกลงโทษทางวินัยได้

นาง ก. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ทำหน้าที่รับเงินและออกใบเสร็จรับเงิน ค่าบริการทางการแพทย์ตามโครงการ ๓๐ บาทรักษาทุกโรค เมื่อเสร็จสิ้นการรับเงินประจำวันแต่ละวันแล้ว จะต้องนำเงินสดพร้อมต้นข้าวสำเนาใบเสร็จรับเงิน ไปมอบให้นาง ข. ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบและรับมอบเงินประจำวัน ทำการตรวจสอบความถูกต้องและลงนามกำกับด้านหลังใบเสร็จรับเงินฉบับสุดท้ายของแต่ละวัน นาง ก. ได้นำส่งเงินที่รับไว้จากผู้มารับบริการเพียงบางส่วน พร้อมกระดาษาจดรายละเอียดการรับเงินเท่าจำนวนที่นำส่ง โดยไม่ได้นำต้นข้าวสำเนาใบเสร็จรับเงินไปแสดงเพื่อให้ นาง ข. ตรวจสอบความถูกต้อง ส่วน นาง ข. ก็ได้เรียกดูต้นข้าวสำเนาใบเสร็จรับเงิน จากการตรวจสอบพบว่า นาง ก. ไม่ได้นำส่งเงินตามใบเสร็จรับเงินฉบับละ ๓๐ บาท เล่มละ ๑๐๐ ฉบับ รวม ๒๙ เล่ม เป็นเงินทั้งสิ้น ๘๖,๘๕๐ บาท นาง ก. อ้างว่านำไปช่วยเหลือบิดามารดา และภายหลังนำเงินจำนวนดังกล่าวพร้อมดอกเบียมาคืนให้ทางราชการแล้ว พฤติกรรมของ นาง ก. เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๖ (๑) ซึ่งกำหนดว่า “การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” **แม้ว่าภายหลังจะนำเงินมาคืนครบถ้วนแล้วก็ไม่ทำให้พ้นจากความรับผิดชอบได้ ได้รับโทษไล่ออกจากราชการ**

นาง ข. ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบและรับมอบเงินประจำวัน ไม่ได้ตรวจสอบหรือขอเรียกดูต้นข้าวสำเนา

ใบเสร็จรับเงินในแต่ละวันจาก นาง ก. จนเป็นเหตุให้มีการทุจริตเกิดขึ้น เป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๑๙ และ ข้อ ๒๐ แห่งระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พฤติการณ์เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒ (๓) ซึ่งกำหนดว่า “ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ” **ได้รับโทษตัดเงินเดือนร้อยละ ๒ เป็นเวลา ๓ เดือน**

นาย ค. หัวหน้าฝ่ายการเงินและพัสดุ ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายอย่างเคร่งครัดโดยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามลำพัง ปล่อยปละละเลย ไม่ตรวจสอบเอกสารที่เสนอมามีความถูกต้องหรือไม่ และไม่ได้ออกแนวทางตรวจสอบเอกสารให้รัดกุม จึงเป็นเหตุให้เกิดช่องทาง

ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการทุจริตและทางราชการได้รับความเสียหาย พฤติการณ์เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานไม่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามข้อ ๒ (๕) ซึ่งกำหนดว่า “ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดี อุดสาหกรรม และรักษาประโยชน์ของทางราชการ” **ได้รับโทษภาคทัณฑ์**

ดังนั้น ในการปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สุจริต และจะต้องไม่แสวงหาเพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น อันจะเป็นการทุจริต และในฐานะผู้บังคับบัญชาควรได้วางระบบการทำงานที่ดีมีขั้นมีตอน เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในกฎระเบียบ ถ้าได้มีความระมัดระวังอย่างเพียงพอแล้ว ลดความเสี่ยงได้และผู้บังคับบัญชาก็อาจไม่ต้องรับผิดชอบที่เกิดจากการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้วางระบบการบริหารในทางที่ดีแล้ว แต่ถ้าปล่อยปละละเลยไม่เอาใจใส่ ไม่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการทุจริต อาจถูกลงโทษ ดังตัวอย่างข้างต้น





ข้อคิด ข้อแนะนำ

นางสาววิมลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร

ภัยอันตรายของสังคมก้มหน้า



ปัจจุบัน เราคงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าในสังคมของโลกยุคปัจจุบันนี้ โซเชียลเน็ตเวิร์กได้เข้ามา มีอิทธิพลเป็นอย่างมากในการใช้ชีวิตประจำวันของผู้คน โดยเฉพาะโทรศัพท์มือถือ ทำให้เกิดอาการใหม่ทาง สุขภาพจิตที่เรียกว่า โนโมโฟเบีย (Nomophobia) หรืออาการขาดโทรศัพท์มือถือไม่ได้ จึงทำให้สังคมทุกวันนี้ เรียกว่า “สังคมก้มหน้า” ซึ่งหมายถึง ผู้คนโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ หรือถึงขั้นเรียกว่าหมกมุ่นก้มหน้าก้มตา และจดจ่ออยู่กับการเสพข่าวสาร การติดต่อ การพูดคุยกันผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ เช่น Line, WhatsApp, Twitter, Facebook, Instagram โดยใช้สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต คอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือ ซึ่งสมาร์ทโฟนถือได้ว่าเป็นอุปกรณ์ประจำตัวในการดำรงชีวิตประจำวัน เพราะนอกจากใช้โทรออกและรับสายแล้ว ยังมีแอปพลิเคชัน ให้ใช้มากมาย สามารถรองรับการใช้งานอินเทอร์เน็ต สามารถใช้งานโซเชียลเน็ตเวิร์ค และแอปพลิเคชันสนทนา ชั้่นนำได้ สามารถปรับแต่งลูกเล่นการใช้ให้ตรงกับความต้องการได้มากกว่ามือถือธรรมดา ซึ่งมีประโยชน์ทั้งใน เรื่องของงานและเรื่องส่วนตัว โดยเฉพาะประโยชน์ที่เห็นได้อย่างชัดเจน ก็คือ การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มีความรวดเร็วมากกว่าช่องทางอื่น ๆ ผู้ส่งข้อมูลและผู้รับข้อมูลสามารถติดต่อกัน ได้ทันที อย่างไรก็ตาม ใช่ว่าการใช้สมาร์ทโฟนควรใช้ในทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และพอควรหากใช้ในทางที่ไม่ดี ก็จะทำให้เกิด ผลเสียอย่างมหาศาล ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม หรือหากใช้จนแทบจะละลายตาไม่ได้ จนกลายเป็น

การเสพติด ก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อร่างกายได้ โดยเฉพาะแสงจากหน้าจอที่เป็นคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า มีผลการศึกษาพบว่า มีผลกระทบต่อสมองและสุขภาพของมนุษย์ ระบบเสียงก็มีส่วนสำคัญที่ทำให้เราลืมนสนใจเรื่องรอบตัว และความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งกายและใจจากการจดจ่ออยู่แต่หน้าจอโดยที่เราไม่รู้ตัว

ผู้ที่ใช้สมาร์ทโฟนเป็นประจำตลอดเวลาและติดต่อกันนาน ๆ จะทำให้เกิดโรคและมีผลเสีย ดังนี้

๑. เกิดโรคก้มกอด (Text neck) ซึ่งจะทำให้เกิดอาการปวดคอเรื้อรัง ปวดบ่าไหล่และลูกกลมไปถึงหลัง ผู้เชี่ยวชาญจากศูนย์กระดูกคอที่นิวยอร์กชี้ว่าโรคก้มกอดกำลังระบาด เป็นอาการของคนยุคใหม่ เกิดจากการก้มคอไปข้างหน้าเป็นเวลานาน การก้มคอดังนั้นก็ยังทำร้ายกระดูกและกล้ามเนื้อที่ละเอียดอ่อนรอบคอ

๒. เกิดโรคกระดูกคอเสื่อม การก้มหน้านาน ๆ และบ่อย ๆ ส่งผลให้น้ำหนักรกดกระดูกต้นคอ ทั้ง ๗ ชิ้นจนเกิดภาวะเสื่อมก่อนวัยได้

๓. เกิดโรคเพลาเซียตา จะเกิดอาการตาฝ้าและตาแห้ง ล้า ปวดรอบกระบอกตา และหากนาน ๆ ไปทำให้ปวดศีรษะ

๔. นอนไม่หลับ จากแสงหน้าจอโดยเฉพาะในแสงแถบสีฟ้าที่ท่านอาจมองไม่เห็น แต่มันเป็นแถบสีหนึ่งที่มีรวมอยู่ในแสงสว่างจากจอที่พุ่งเข้ากระทบตา ท่านผ่านไปถึงสมอง จึงไม่ควรใช้นานเกินไป โดยเฉพาะในเวลาที่คุณนอนหลับพักผ่อน

๕. ท้องผูก เป็นผลทางอ้อมจากความเครียด นั่งนาน ยืนนานจากการจดจ่ออยู่กับหน้าจอเป็นเวลานาน ภาวะนี้อาจเกิดได้กับมนุษย์หน้าจอที่ไม่ลุกขยับกายส่วนใดเลยนอกจากมือบนหน้าจอ ทำให้ลำไส้ไม่ขยับจนมีปัญหาเรื่องการขับถ่ายจนทำให้ท้องผูกได้หลายคนเมื่อถ่ายลำบากบ่อยเข้าก็อาจเกิดริดสีดวง

๖. ปวดศีรษะ เกิดจากผลกระทบหลายจุดของหน้าจอ เช่น จากแสงที่เพ่งนาน ๆ และความเครียด

จากการเล่นเกมส์ สนทนาโต้ตอบหรือเล่นเฟสบุ๊กลอยอย่างเอาจริงเอาจัง ซึ่งมีการศึกษาหลายชิ้นพบว่าแสงสว่างจ้า และการกระพริบไม่นิ่งของแสงกระตุ้นให้ปวดหัวมากขึ้น รวมถึงไมเกรนได้

๗. ภาวะประสาทอักเสบ ผู้ที่เอาแต่สนใจหน้าจอจนลืมนสนใจอาการปวดตามธรรมชาติ เมื่อภาวะประสาทส่งสัญญาณให้เข้าห้องน้ำ แต่จดจ่ออยู่หน้าจอจนลืมหูทุกอย่าง เมื่อต้องอั้นบ่อยก็มีส่วนทำให้เกิดอาการประสาทอักเสบจนถึงอักเสบได้

๘. ปวดหลัง อาการปวดหลังนี้เกิดได้ทั้งผู้ที่ก้มกอดและนั่งหน้าจอเป็นเวลานาน ๆ

๙. เกิดอุบัติเหตุ หน้าจอที่สะกดจิตให้เอาแต่ก้มดูจนลืมนมองรอบตัว ส่วนที่หูก็มีที่ฟังเสียงอยู่จนไม่ได้ยินสรรพเสียงขณะข้ามถนนหรือขับรถ อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้

๑๐. ถึงแก่ชีวิตหรืออาจเปลี่ยนชีวิต ไปตลอดกาล หากผู้ใช้ไม่อยู่ในกาลเทศะที่เหมาะสม เช่น เดินตัดหน้ารถในขณะที่เสียหูฟังจนไม่ได้ยินเสียงแตรเตือน หรือในเวลาขับรถ เอาแต่ก้มหน้าดูแต่จอ จนลืมนมองดูถนน สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นภัยใกล้ตัว อาจถึงแก่ชีวิตหรืออาจเปลี่ยนชีวิตไปตลอดกาลได้

ปัจจุบันการใช้สมาร์ทโฟน ยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์อย่างมากมาย ทั้งในการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดนและการค้นคว้าหาความรู้ที่มีอย่างไม่จำกัด แต่หากคุณหมกมุ่นอยู่กับมันมากเกินไป นอกจากจะทำให้เสียการทำงาน เสียความสัมพันธ์อันดีกับคนใกล้ชิด เสียเวลาที่มีค่าไปอย่างเปล่าประโยชน์แล้ว ยังทำให้เสียสุขภาพ เพราะอาจทำให้เราเป็นโรคที่เกี่ยวข้องสายตา โดยเฉพาะการใช้สมาร์ทโฟนในที่มืด ปวดต้นคอ ปวดไหล่ ปวดหัว นอกจากนี้ ยังเกิดความกังวลด้วย โดยผู้ที่ใช้สมาร์ทโฟนเป็นประจำตลอดเวลา หากลืมหูหรือไม่มีสมาธิจดจ่อ จะรู้สึกเครียด กังวลอย่างมากเพราะคนเหล่านี้ส่วนใหญ่จะใช้สมาร์ทโฟน

ตลอดเวลา ทั้งโพสต์รูปและข้อความ ถ่ายรูป เล่น
ไลน์ เฟสบุ๊ก รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ จะไม่สนใจสิ่ง
แวดล้อมรอบข้าง บางคนจะเกิดความกังวลจนกระทั่ง
ไม่สามารถทำงาน หรือทำอย่างอื่นได้ ดังนั้น
เราต้องรู้จักระวังและควบคุมตัวเอง ที่จะไม่เสพติดโซเชียล
เน็ตเวิร์ก มากจนเกินไป จนกลายเป็นพิษในชีวิตของเรา
ดังนั้น ขอแนะนำว่าเพื่อน ๆ ข้าราชการ พนักงาน
ราชการ และลูกจ้างทุกท่าน ว่าควรใช้สมาร์ทโฟน

อย่างเหมาะสม ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
อย่าใช้ตลอดเวลาจนเกินไป ควรให้ความสนใจ
ในกิจกรรมอื่น ๆ ด้วย แต่หากมีความจำเป็นต้องใช้
สมาร์ทโฟนเป็นเวลานาน ๆ ควรพักสายตาโดยการหลับตา
แล้วกลอกตาไปมาซ้าย ขวา บน ล่าง และหลับให้นิ่ง
ประมาณ ๕ นาที ผ่อนคลาย และมองดูอะไรเขียว ๆ
เพื่อสุขภาพที่ดีของท่าน



เอกสารอ้างอิง

^๑คุณเสพติดโซเชียลเน็ตเวิร์กมากไปหรือไม่. (ข้อมูลออนไลน์). สืบค้นจาก : <http://www.thaihealth.or.th>
(๑ ธันวาคม ๒๕๕๗)

^๒๑๐ เรื่องสุขภาพน่าห่วง “มนุษย์ติดจอ”. (ข้อมูลออนไลน์). สืบค้นจาก : <http://www.thaihealth.or.th>
(๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๘)

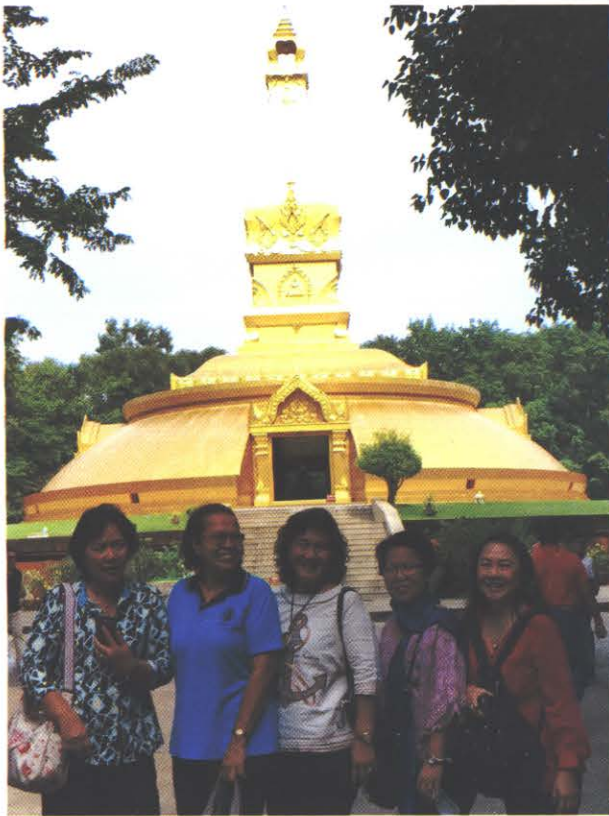


นานาสาระ

นางบุญพา ฝ้าสำราญ

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง

ใช้ชีวิตในวัยเกษียณอย่างไรให้มีความสุข



เดือนตุลาคมคงจะเป็นเดือนที่มีใครหลาย ๆ คนต้องพ้นจากชีวิตราชการไปด้วยเหตุเกษียณอายุ หรือพุด่าง ๆ ก็คือไม่ต้องมาทำงานแล้วนั่นเอง ผู้เขียนตัดสินใจอยู่นานสองนานว่าจะเขียนเรื่องเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในวัยเกษียณอย่างไรให้มีความสุขหรือไม่ เพราะผู้เขียนยังเหลืออายุราชการที่จะทำงานรับใช้ราชการอยู่อีกหลายปี จึงน่าจะยังเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวสำหรับผู้เขียน แต่เมื่อลองมาคิดทบทวนดู จริง ๆ แล้ว เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ใกล้ตัว เนื่องจาก**เมื่อใกล้วัยเกษียณ ทุกคนควรต้องมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินชีวิตที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปแต่เนิ่น ๆ เพื่อจะได้ใช้ชีวิตในวัยเกษียณได้อย่างมีความสุข**

เนื่องจากผู้เขียนเองก็ถึงวัยที่จะต้องเตรียมความพร้อมไว้เช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้พยายามค้นคว้ารวบรวมข้อคิดเห็นจากกูรูผู้รู้ต่าง ๆ ที่ได้ให้ข้อคิดหรือมุมมองเกี่ยวกับเรื่องนี้เอาไว้ เพื่อมาเล่าสู่กันฟัง

เตรียมความพร้อมอย่างไร

อันดับแรก ต้องมีการ**เตรียมใจ ให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลง** ซึ่งผู้เขียนคิดว่า**ข้อนี้**น่าจะเป็น



ข้อที่สำคัญที่สุด เพราะบางคนเมื่อเกษียณอายุไปแล้ว ยอมรับไม่ได้กับการเปลี่ยนแปลง เกิดปัญหาสุขภาพใจ จากคนที่ต้องมาทำงานทุกวัน มีคนนับหน้าถือตากลับไปคิดว่าตัวเองเป็นคนไร้ค่า ไร้ประโยชน์ เกิดความสูญเสีย เพราะไม่มีคนนับหน้าถือตาเช่นเดิม บางคนก็เลยกลายเป็นโรคซึมเศร้า หรือบางครั้งก็ทำร้ายตัวเองไปเลยเพราะยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ซึ่งตัวอย่างในข้อนี้ผู้เขียนก็ได้พบเจอมาแล้ว จากที่ผู้เขียนได้รู้จักผู้หลักผู้ใหญ่ท่านหนึ่ง ในระหว่างการรับราชการท่านเป็นคนที่มีอัธยาศัยใจคอที่ดีเยี่ยมไปด้วยความเมตตา แต่วันหนึ่งเมื่อท่านเกษียณอายุ

ราชการไปแล้ว ผู้เขียนรู้สึกตกใจและเสียใจมากเมื่อได้
ข่าวว่าท่านได้ฆ่าตัวตายสาเหตุจากโรคซึมเศร้า ดังนั้น
ผู้เขียนจึงอยากยกอุทาหรณ์ข้อนี้มาเป็นสติเตือนใจว่า
เราต้องเตรียมใจยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงในข้อนี้ให้
ได้ โดย**ต้องคิดว่าเราก็คือเป็นเช่นคนอื่น ๆ ที่ต้องเกษียณ
อายุไป** ขอให้คิดว่า**ถ้าในขณะที่เรายังรับราชการอยู่เรา
ประพฤติปฏิบัติดีมาโดยตลอด แม้เกษียณอายุไปคนก็
ย่อมเคารพนับถือเราไม่เปลี่ยนแปลง** ดังนั้น **ในขณะที่
เรายังรับราชการอยู่ไม่ว่าเราจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม
จงทำความดีกับผู้อื่นไว้ตลอดเวลา**

อันดับที่สอง ต้องมีการ**เตรียมตัวด้านการ
เงิน** เพราะเมื่อเราเกษียณอายุแน่นอนรายได้จะต้อง
ลดลงจากที่เคยได้รับ จึงควรมีการ**วางแผนการใช้จ่าย
เงินอย่างรัดกุม** ไม่ควรก่อภาระหนี้สินที่จะเป็นภาระ
ผูกพันในอนาคต และควรมี**ระบบการออม** เช่น แบ่ง
รายได้ส่วนหนึ่งเก็บเป็นเงินฝากไว้ หรือเอาเงินไป



ลงทุนในกองทุนที่มั่นคง หรือซื้อพันธบัตรรัฐบาล **เพื่อ
มีรายได้เอาไว้ใช้ในยามป่วยไข้** ถึงแม้ผู้เกษียณอายุ
จะยังมีสิทธิในสวัสดิการรักษายาบาลจากรัฐก็ตาม
แต่ก็อาจมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมา เช่น
ค่ายาบางชนิดที่ไม่สามารถเบิกได้ หรือเบิกได้แต่ไม่
ทั้งหมด นอกเหนือจากออมไว้ใช้ในยามป่วยไข้แล้ว

ก็**อาจออมไว้สำหรับการทำบุญสุนทาน หรือท่องเที่ยวให้
รางวัลกับชีวิต** พักผ่อนร่างกายจิตใจให้แจ่มใสเบิกบาน
เพิ่มพลังให้กับชีวิต หลังจากต้องใช้พลังกายพลังใจกับ
การทำงานมาโดยตลอด

อันดับที่สาม ต้องมีการเตรียมกาย โดยต้อง
ดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง หมั่นออกกำลังกาย
และตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้เขียนคิดว่า
สำหรับเรื่องการเตรียมกายนี้ เป็นข้อที่เรามักจะละเลย
กันทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องสำคัญ ส่วนมากมักอ้างว่าไม่มีเวลา
หรือบางคนก็กลัวไปเลยว่ถ้าไปตรวจสุขภาพแล้วจะ
เจอกับโรคร้าย ก็เลยไม่ตรวจเสียดีกว่า ซึ่งเป็นความ
คิดที่ผิด เพราะแทนที่จะได้รับการรักษาแต่เนิ่น ๆ
ซึ่งมีโอกาสหายได้ จึงกลายเป็นว่า**เมื่อเจอโรคก็สายไป
เสียแล้ว**

สร้างความสุขได้อย่างไรเมื่อเกษียณฯ

หลังจากเราได้มีการเตรียมความพร้อม
สำหรับการเกษียณอายุไว้ล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง
การเงิน สุขภาพร่างกาย และสุขภาพใจแล้ว เมื่อถึง
คราวที่เราต้องเกษียณอายุจริง ๆ ก็น่าจะพบกับชีวิตที่
มีความสุขได้ไม่ยาก **ประการสำคัญในทุก ๆ วัน เราก็ค
ควรทำจิตใจให้แจ่มใสรื่นเริง** ทำตัวให้กระปรี้กระเปร่า
มองโลกในแง่บวก ออกกำลังกาย และตรวจสุขภาพ
อย่างสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์
หางานอดิเรกทำ เช่น ดูหนัง ฟังเพลง ปลูกต้นไม้
เข้าร่วมสมาคมหรือชมรมต่าง ๆ เช่น ชมรมผู้สูงอายุ
หรือสมาคมลีลาศ ไปรับประทานอาหารอร่อย ๆ นอกบ้าน
กับเพื่อนฝูงหรือครอบครัว ทำบุญสุนทานตาม
อัถภาพ ไปไหว้พระ ไปทำวัตรธรรมะ หรือไปท่องเที่ยว
กับครอบครัว เพื่อนฝูง เป็นต้น **ข้อสำคัญต้องรู้สึกว่
ตัวเองยังมีคุณค่าอยู่ตลอดเวลา**

**เห็นไหมว่าชีวิตในวัยเกษียณก็มีความสุขได้
ไม่ยาก**

ถามมา ตอบไป

นายเกียรติคุณ กอณีนัย

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



เมื่อมาถึงช่วงเวลาคาบเกี่ยวระหว่างปีงบประมาณเดิมและปีงบประมาณใหม่จัดได้ว่าเป็นฤดูกาลโยกย้ายประจำปีของทุกส่วนราชการในทุกสังกัด เนื่องจากวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี จะมีข้าราชการที่อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์เกษียณอายุราชการออกไป ดังนั้น จึงต้องมีการแต่งตั้งบุคคลเข้ามาทดแทนอันเนื่องมาจากเหตุดังกล่าว โดยการแต่งตั้ง หรือการสรรหาเพื่อมาทดแทนจะไล่ตั้งแต่ตำแหน่งที่เกษียณไปจนถึงตำแหน่งสุดท้ายที่ว่างจากการเกษียณ ทั้งนี้ ประเด็นที่กลุ่มข้าราชการมักจะสนทนากันคงไม่พ้นเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้าย โดยเฉพาะในประเด็น “ใครจะได้แต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่ว่าง และทำได้ด้วยวิธีการและหลักเกณฑ์ใด” แน่นนอนที่สุด ตำแหน่งที่มักจะมีคำถามมากและเป็นที่น่าสนใจของกลุ่มข้าราชการมากที่สุดคงไม่พ้นตำแหน่งระดับสูงขององค์กร คือ ตำแหน่งที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ หรือ รองหัวหน้าส่วนราชการ นั่นเอง

คอลัมน์ ถามมาตอบไป ฉบับนี้ จึงจะช่วยไขคำถามในข้างต้นในเรื่องการแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการ และรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของข้าราชการเรา แต่ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการเท่านั้น จะไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องบุคคล

• ตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร / เลขาธิการวุฒิสภา / รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร / รองเลขาธิการวุฒิสภา เป็นตำแหน่งจัดอยู่ในประเภทใด ระดับใด

ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๔ จัดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง แต่เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งในประเภทนี้ กฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงได้จัดแบ่งประเภทตำแหน่งบริหารระดับสูงออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ

(๑) ตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร / เลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จัดอยู่ใน **กลุ่มที่ ๑**

(๒) ตำแหน่งรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร / รองเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จัดอยู่ใน **กลุ่มที่ ๒**

• ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการอย่างไรในการดำเนินการแต่งตั้ง

ปัจจุบัน ก.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งเลขาธิการและรองเลขาธิการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหนังสือ ที่ ก.ร. ที่ ๙๕/๒๕๕๖ (ว ๓๔) ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ หรือเรียกสั้น ๆ ว่า ว ๓๔/๕๖ โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

- มีหลักการที่ใช้แต่งตั้งบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งเลขาธิการ (บริหารระดับสูง กลุ่มที่ ๑) และรองเลขาธิการ (บริหารระดับสูง กลุ่มที่ ๒) ในกรณีดังนี้

๑) การย้ายหรือการโอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ หรืออำนวยการ ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ในกลุ่มที่ ๒ เช่น ย้ายผู้อำนวยการสำนัก หรือที่ปรึกษาของสำนักงาน ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ เป็นต้น

๒) การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงในกลุ่มที่ ๒ (ก.ร. มิได้กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นไว้)

๓) การย้ายหรือการโอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ หรืออำนวยการ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงในกลุ่มที่ ๒ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงในกลุ่มที่ ๑ เช่น ย้ายที่ปรึกษาของสำนักงานซึ่งเคยดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ เป็นต้น

๔) การย้ายหรือการโอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงในกลุ่มที่ ๒ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงในกลุ่มที่ ๑ เช่น ย้ายรองเลขาธิการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ เป็นต้น

- **คุณสมบัติผู้เข้ารับการเลือกสรร**

๑) มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งจะมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งบริหารระดับสูง คือ ตำแหน่งเลขาธิการ และรองเลขาธิการไว้ (ดูรายละเอียดล้อมกรอบท้ายบทความ)

๒) ปฏิบัติราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไม่น้อยกว่า ๑ ปี (กรณีการโอน)

ทั้งนี้ แต่เดิมกำหนดให้เงินเดือนต้องถึงขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง แต่ปัจจุบัน ก.ร. ได้มีหนังสือ ที่ ๔๘/๒๕๕๗ (ว ๑๙) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หรือ ว ๑๙/๕๗ ยกเลิกเงื่อนไขคุณสมบัติเรื่องเงินเดือนดังกล่าวเพื่อความคล่องตัวและประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- **วิธีการเลือกสรร**

๑) เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือผู้ดำรงตำแหน่งเดิมจะเกษียณอายุ ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (เลขาธิการ) เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการเลือกสรรเพื่อดำเนินการเลือกสรร

๒) ให้หัวหน้าส่วนราชการเสนอรายละเอียดข้อมูลของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และข้อมูลผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการเลือกสรรต่อคณะกรรมการเลือกสรร

๓) ให้คณะกรรมการเลือกสรรพิจารณาเลือกสรรผู้ที่เหมาะสมที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลบุคคลกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง และพิจารณาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๔) ให้คณะกรรมการเลือกสรรเสนอผลการเลือกสรรให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาพร้อมทั้งเหตุผลเพื่อประกอบการพิจารณา

๕) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเลือกผู้ที่เหมาะสมที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจากผลการเลือกสรรตามที่คณะกรรมการเลือกสรรเสนอ และดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

ทั้งนี้ ตามมาตรา ๔๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ ประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุโดยเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ร. แล้ว จึงนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

• ผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถสมัครเข้ารับการเลือกสรร (walk in) ในตำแหน่งเลขาธิการ / รองเลขาธิการ ดังเช่นการสมัครคัดเลือกในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักได้หรือไม่

ไม่สามารถสมัครได้ด้วยตนเองเนื่องจากหลักเกณฑ์กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการในขณะนั้นเป็นผู้มีหน้าที่ในการเสนอรายชื่อ และข้อมูลของผู้มีคุณสมบัติให้คณะกรรมการเลือกสรรพิจารณา

• ต้องเสนอเอกสารผลงาน หรือมีการสัมภาษณ์แสดงวิสัยทัศน์จากผู้มีคุณสมบัติหรือไม่

หลักเกณฑ์มิได้กำหนดเกณฑ์การวัด หรือนำหนักการให้คะแนนจากผลงาน หรือการสัมภาษณ์ไว้ ดังนั้นขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการเลือกสรร หากเห็นว่ามีความจำเป็นอาจพิจารณาผลงาน และสัมภาษณ์ผู้มีคุณสมบัติเพิ่มเติมได้

• ตำแหน่งเลขาธิการ และรองเลขาธิการ เป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงเหมือนกัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะสามารถย้ายเลขาธิการให้มาดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการได้หรือไม่

ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือ การเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดไว้ว่าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อ

ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นให้ความยินยอมแล้ว

ในส่วนตัวของผู้เขียนเห็นว่า กฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบกับ ว ๓๔/๕๖ และ ว ๑๙/๕๗ ซึ่งเกี่ยวกับการเลือกสรรตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น เป็นความก้าวหน้าและความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการรัฐสภาในระดับหนึ่ง เนื่องจาก ก.ร. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการได้อย่างเหมาะสมกับกฎหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล และรูปแบบการกำหนดตำแหน่งของราชการรัฐสภาโดยมีต้องอิงกับหลักเกณฑ์จากฝ่ายบริหาร

อนึ่ง ว ๓๔/๕๖ และ ว ๑๙/๕๗ เป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการเลือกสรรตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ (ตำแหน่งที่ปรึกษาของสำนักงาน) ด้วยเช่นกัน โดยใช้วิธีการเลือกสรรเดียวกันกับตำแหน่งเลขาธิการ และรองเลขาธิการตามที่กล่าวมา แต่เพื่อความกระชับของบทความผู้เขียนจึงเน้นเฉพาะตำแหน่งบริหารระดับสูงเท่านั้น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบริหารระดับสูงมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้
 - ๑.๑ ประเภทบริหารระดับสูง
 - ๑.๒ ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี
 - ๑.๓ ประเภทบริหารระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี
 - ๑.๔ ประเภทบริหารระดับต้น และประเภทอำนวยการระดับสูง รวมกันไม่น้อยกว่า ๓ ปี
 - ๑.๕ ตำแหน่งอำนวยการระดับสูงในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
 - ๑.๖ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๑.๑ หรือ ๑.๒ หรือ ๑.๓ หรือ ๑.๔ หรือ ๑.๕ แล้วแต่กรณี ตามที่ ก.ร. กำหนด
๒. ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.ร. กำหนด หรือผ่านการอบรมหลักสูตรใด ๆ ที่ ก.ร. พิจารณาให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.ร. กำหนด

ท้ายนี้ ถ้าท่านผู้อ่านมีความสนใจที่จะแลกเปลี่ยน หรือมีคำถามสงสัยใด ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ติดต่อมาได้ทีเบอรืโทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒



ประมวลภาพ HR



นายจเร พันธุ์เปรื่อง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมบันทึกเทปถวายพระพรพระชัยมงคลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๘ ในวันจันทร์ที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๗.๐๐ นาฬิกา ณ สถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ ถนนพระราม ๙ กรุงเทพฯ



นายจเร พันธุ์เปรื่อง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยข้าราชการชั้นผู้ใหญ่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมบันทึกเทปถวายพระพรชัยมงคลสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๘ ในวันพุธที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๖.๓๐ นาฬิกา ณ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง ๗ ถนนพหลโยธิน กรุงเทพฯ



นายจเร พันธุ์เปรื่อง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยข้าราชการ พนักงานราชการและ ลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมพิธีถวายพระพรชัยมงคล และลงนามถวายพระพร เนื่องในโอกาสวันคล้ายวันพระราชสมภพ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ณ บริเวณห้องโถง ชั้นล่าง อาคารรัฐสภา ในวันอังคารที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘



สมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยผู้บริหาร และข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๘๓ พรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๘ “bike for MoM ปั่นเพื่อแม่” ในวันอาทิตย์ที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๘





“พิธีรับพระราชทานบัตรทรงขอบคุณ” สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานบัตรทรงขอบคุณที่มีน้ำใจร่วมสามัคคีและสนับสนุนกิจกรรม bike for MoM ปั่นเพื่อแม่ โดยรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (หม่อมหลวงปนัดดา ดิสกุล) ในฐานะประธานกรรมการฝ่ายพิธีการและงานอำนวยความสะดวก เป็นประธานในพิธีรับพระราชทานบัตรทรงขอบคุณ ในวันอังคารที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๘ ณ อาคารหอประชุมกรมประชาสัมพันธ์ ซอยอารีย์สัมพันธ์ กรุงเทพฯ



การเลือกตั้งผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นกรรมการข้าราชการรัฐสภา และการประกาศผลการเลือกตั้งผู้ได้รับเลือกเป็นกรรมการข้าราชการรัฐสภา ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และในวันอังคารที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ โดยผู้ได้รับเลือกเป็นกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ นายสมชาติ ธรรมศิริ และ นางสาวสุภาสินี ชมะสุนทร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ นายสุรัตน์ หวังต่อลาก และนางสาวศศิธร ศรีสุจิริต



ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปี ๒๕๕๘ ในพิธีถวายเทียนพรรษา และผ้าอาบน้ำฝน ในวันศุกร์ที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ณ วัดแก้วฟ้าจุฬามณี แขวงนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ



สำนักบริหารงานกลาง ร่วมกับสำนักการคลังและงบประมาณ ประชุมชี้แจง เรื่อง การขอรับและเบิกจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญให้แก่ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ซึ่งพ้นจากราชการ เพราะเหตุเกษียณอายุ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม กรรมการ หมายเลข ๓๗๐๑ ชั้น ๗ อาคารรัฐสภา ๓ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน ๒๕ ราย และลูกจ้างประจำเกษียณอายุ จำนวน ๖ ราย รวมทั้งสิ้น ๓๑ ราย ดังนี้



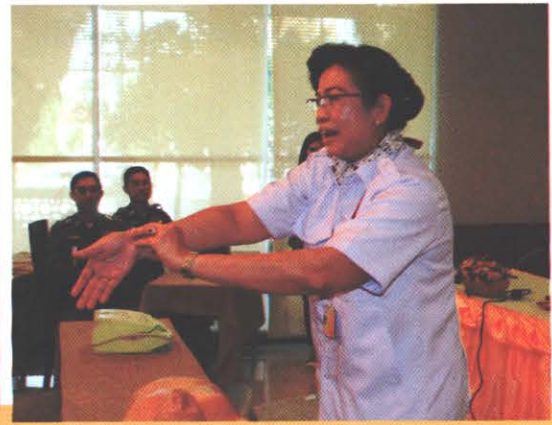
รูปจาก ซ้าย - ขวา จาก บน - ล่าง

บน ๑. นายธงชัย ดุลยสุข ๒. นางพรณิภา เสริมศรี ๓. นายสมพงษ์ ปรีชาธนพนธ์ ๔. นางเจนจิตต์ วรนิติโกศล ๕. นายสามารถ คัมภีรานนท์ ๖. นางสาวภา ภูแก้ว

ล่าง ๑. นางบังอร มาลาศรี ๒. นางศิริพรรณ วณิชพันธุ์ ๓. นางสมพร ฝ่าจันทร์ ๔. นางฐานิสรา แก้วสถิตย์ ๕. นางสาวพุลสุข มีสมสาร ๖. นางปราณี คุณาภรณ์



แถว ๑ ๑. นายบุญพา โพธิ์พันธ์ราช ๒. นางปุ่นชรัสมิ์ ดวงรัตน์ ๓. นางสาวยุพิน หงษ์วิหค
 ๔. นางสาวเตือนใจ ครประทุม ๕. นางสาวสุภาวดี สุทธิ ๖. นางพรสวรรค์ คล่องมงคลกิจ
 แถว ๒ ๑. นางสาวกาญจนา เทียนถาวร ๒. นางชุตินันท์ เดวิสัน ๓. นายบุญเรือง ทอมยั้ง ๔. นางประภาวัลย์
 สายสอาด ๕. นายมานิตย์ หนองพงษ์ ๖. นายวินัย สำราญมาก
 แถว ๓ ๑. นางทวีพร วงศ์พรหม ๒. นายสายหยุด แม่นปิ่น ๓. นายสุภรัตน์ บุญแทน
 ๔. นางพรพิมล จ้อยอ้า ๕. นายวัชระ การะเกตุ ๖. นายพิชาภพ สารชัย
 แถว ๔ ๑. นางสมร สุทธิกมล



สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภาจัดโครงการ “การฝึกอบรมปฐมพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นคืนชีพพื้นฐานและการใช้เครื่องฟื้นคืนคลื่นหัวใจด้วยไฟฟ้าแบบอัตโนมัติ (AED)” ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๓ - วันศุกร์ที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ณ ห้องบุษราคัม อาคารสโมสรรัฐสภา และในวันพุธที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๘ ณ ห้องมรกต อาคารสโมสรรัฐสภา



วารสาร HR เพื่อชาวสภา

พิมพ์ที่ สำนักงานการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร