



“

...เพราะจะเน้นการทำให้เกิด SMART Parliament ก็หมายถึง การทำให้สถาบันมีประสิทธิภาพ ในการทำงาน ซึ่งบางทีมันมีคำอื่น ที่เกี่ยวข้องกันอยู่เช่น Green Parliament... ”

SMART PARLIAMENT

วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

ปีที่ 9 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม- ธันวาคม 2565



นางวัชรภรณ์ รัตนโกเศศ จันทระเจริญ
ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

นางอารยะหญิง จอมพลาพณ

ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายชูพงศ์ นิลสกุล

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายสมโภช มูลจันทิ

ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

บรรณาธิการ

นายภัทรภัทร์ ดิษฐากรณ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์

นางสาวทศพาณี ทศิธร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายอำพล ไทสงฆ์เฉลิมพร

นายพิศิษฐ์ รัตนวงศ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นางเพทชาย เรือนเรือง

นายวินัย แยมวงษ์

นายรัตนะ โทธิสุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นายพศธร คงเฉลิมศิริวัฒนา

นายชวยศ จุยประเสริฐ

นางสาวสนิภา วงศ์ยงศิลป์

ว่าที่ร้อยตรี พัทธนพล สีฟอง

ติดต่อกองบรรณาธิการ

email:hrj.parliament@gmail.com

Tel. 02242 5900 ต่อ 5120,5121

HRJ วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ 9 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2565

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นางพรพิศ เพชรเจริญ

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวนภามารณ์ ใจสัจจะ

เลขาธิการวุฒิสภา

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

ดร.สุรพงษ์ มาลี

ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี

ฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์

และการวางแผน

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

คณะผู้จัดทำ


คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล


ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

4  **ข่าวเด่นประเด็น HR**
: วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
: ทำความรู้จักนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ 2
ประจำปี พ.ศ. 2565
: ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566


11  **โต๊ะรับแขก**
สัมภาษณ์พิเศษ :
นายชวน หลีกภัย
ประธานรัฐสภา และประธานสภาผู้แทนราษฎร

19  **กฎกติกาที่ควรรู้**
การสรรหาเชิงรุกเพื่อดึงดูดคนดีคนเก่ง : นปร.

24 **หากรู้สึกลึบ ความผิดไม่เกิด**
แต่งกายอย่างไร ไม่ให้ผิดวินัย

28  **ข้อคิด ข้อแนะ**
นักชวเลขไทยหัวใจ Smart :
การพัฒนายกระดับทักษะอย่างต่อเนื่อง

35  **นานาสาระ**
Digital HR กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

41  **เงินออม**
ของสมาชิก กบข.
ถามมาตอบไป
กบข. คืออะไร ลงทุนแบบไหนที่เหมาะสมกับเรา ?
(ตอนที่ 2)

บทบรรณาธิการ

Editor's talk

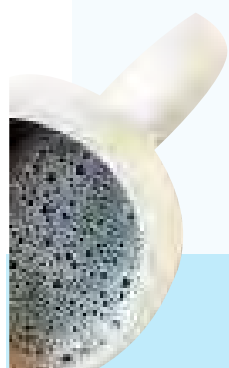
สวัสดีผู้อ่านวารสาร HRJ และต้องขอกล่าวสวัสดิ์ปีใหม่ 2566 กับผู้อ่านที่รักของเรา และขอให้ปีหน้าเป็นปีที่ดี เป็นปีแห่งความสุขสมหวังของทุกคนนะครับ ในยุคนี้ เป็นยุคที่เวลาในแต่ละช่วงปี ช่วงผ่านไปอย่างรวดเร็วเหลือเกิน ซึ่งในส่วนของวารสาร HRJ ก็ได้เดินทางมาสู่ฉบับสุดท้ายของปีนี้แล้วเช่นกันครับ โดยตั้งแต่ต้นปี เราเริ่มเนื้อหาด้วย Smart Work เดินทางไปค้นหา Smart People ไปค้นหา กันต่อกับแนวทางของ Smart Digitalization และมาจบลงที่บทสรุปในฉบับนี้ กับ SMART Parliament หรือองค์กรที่สามารถที่มีความเป็นอัจฉริยะ ซึ่งถ้าจะให้คำจำกัดความง่าย ๆ องค์กรอัจฉริยะก็คือ องค์กรที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ประสานกับแนวคิด องค์กรความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ นำมาใช้ในการปรับตัวและสร้างคุณค่า เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างแท้จริง

สำหรับเนื้อหาในฉบับนี้ เราขอเริ่มต้นด้วยคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ซึ่งเราได้รับเกียรติจาก นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภา และประธานสภาผู้แทนราษฎร ที่จะมาพูดคุยกับเราในประเด็นที่เกี่ยวกับ SMART Parliament นอกจากนี้คอลัมน์ต่าง ๆ ของวารสาร HRJ ฉบับนี้ยังได้นำเสนอบทความที่เกี่ยวข้องกับความเป็น SMART Parliament อาทิ คอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” บทความ “นักขลุ่ยไทยหัวใจ Smart : การพัฒนาระดับทักษะอย่างต่อเนื่อง” โดยที่เราจะไปค้นหาคำตอบกันว่า อาชีพของการเป็นนักขลุ่ย จะถึงเวลาแห่งการสิ้นสุดจริง ๆ แล้วหรือไม่ หรือจะมีการเปลี่ยนผ่านไปในทิศทางใด หรือจะเป็นคอลัมน์ “นานาสาระ” บทความ “Digital HR กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน” ซึ่งเราจะไปดูกันว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการทำงานของบุคลากรนั้น จะสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้เพิ่มเติมจากที่มีอยู่เดิม เพื่อก้าวไปสู่ SMART Parliament ได้อย่างไร นอกจากนี้ เรายังสามารถไปตามกันต่อกับคำถามที่ว่า “กบข. คืออะไร ลงทุนแบบไหนที่เหมาะสมกับเรา ? (ตอนที่ 2)” ในคอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” รวมไปถึงบทความอื่นของเราก็อัดแน่นไปด้วยเนื้อหาที่น่าสนใจทีเดียวครับ

สุดท้ายนี้ หากวารสาร HRJ ฉบับที่ผ่านมามีข้อบกพร่องประการใด ทางทีมงานขออน้อมรับและสัญญาว่าจะนำไปปรับปรุงแก้ไขทั้งเนื้อหาและคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงจะได้สรรหาสิ่งต่าง ๆ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านของเรามาแนะนำเสนอในปีใหม่ 2566 นี้ ซึ่งน่าจะเป็นอีกปีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนไม่แน่นอน มีความสลับซับซ้อน ไร้ทิศทาง ด้วยความรวดเร็ว และไม่มีใครสามารถคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น หรือที่เราคุ้นเคยกันดีกับคำว่า VUCA WORLD ปีหน้าเค้าก็คงน่าจะยังไม่หนีไปไหนครับ อย่างไรก็ตาม ทีมงานวารสาร HRJ ขอให้ผู้อ่านของเราทุกท่านมีความสุขกายแข็งแรงและจิตใจที่เข้มแข็ง พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ก้าวผ่าน และก้าวข้ามไปสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ และขอให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกคนสามัคคีและร่วมมือกัน เพื่อที่จะนำพาองค์กรของเราไปสู่ความเป็น SMART Parliament ได้อย่างแท้จริงครับ

บรรณาธิการ

นายภริภักดิ์ ดิษฐากรณ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา





นางสาวทศพาลี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



วันจันทร์ที่ 26 กันยายน 2565 นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภา เป็นประธาน “วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) และพิธีมอบเข็มเชิดชูเกียรติโล่ยกย่องประกาศเกียรติคุณและเกียรติบัตรแก่ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามโครงการวันแห่งคุณธรรมและเครือข่ายคุณธรรมความโปร่งใส ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ รวมทั้งเป็นแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมต่อไป

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการคัดเลือกบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกเป็นบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น วารสาร HR ขอชื่นชมบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกทั้ง 99 คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 40 คน ประเภททั่วไป 38 คน พนักงานราชการ จำนวน 16 คน และลูกจ้าง จำนวน 5 คน

สำหรับบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น วงส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้าราชการประเภทวิชาการ

1



นายพงศกร คเชนทรพรรค
นิติกรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานคณะกรรมการ
แก้ไขปัญหานี้สินแห่งชาติ
สำนักกรรมการ 1

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ข้าราชการประเภทวิชาการ

1



นายหมวดโท ฉัตรชัย ก่อเกิด
นิติกรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานคณะกรรมการ
การพัฒนาการเมืองและ
การมีส่วนร่วมของประชาชน
สำนักกรรมการ 2

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้าราชการประเภททั่วไป

2



นายรังสรรค์ สุกคุด
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
กลุ่มงานประธานสภาผู้แทนราษฎร
สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร

ประเภทพนักงานราชการ

3



นางสาวศิรินทร์ญา ไพศาลธรรม
เจ้าหน้าที่ติดต่อภาพและเสียง
กลุ่มงานบริหารทั่วไป
สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุ
โทรทัศน์รัฐสภา

ประเภทลูกจ้าง

4



นายประทาน คล้ายสุบรรณ
พนักงานทั่วไป บ2
กลุ่มงานอาคารสถานที่
สำนักรักษาความปลอดภัย

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ข้าราชการประเภททั่วไป

2



นางสาวสุจิตรา พึ่งสนิท
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
กลุ่มงานบริหารทั่วไป
สำนักกรรมการ 1

ประเภทพนักงานราชการ

3



นางสาวสุพาณี พุมมา
พนักงานบริการ
กลุ่มงานอาคารสถานที่
สำนักบริหารงานกลาง

ประเภทลูกจ้าง

4



นายรุ่งโรจน์ สาหรัยทอง
พนักงานบริการ ระดับ บ2
กลุ่มงานอาคารสถานที่
สำนักบริหารงานกลาง

สำหรับรางวัลสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีรายชื่อดังนี้

รางวัล	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
รางวัลระดับดีเด่น	สำนักการประชุม	สำนักการพิมพ์
รางวัลระดับดีมาก	สำนักกรรมการ 1	สำนักประชาสัมพันธ์
รางวัลระดับดี	สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข	สำนักกรรมการ 2

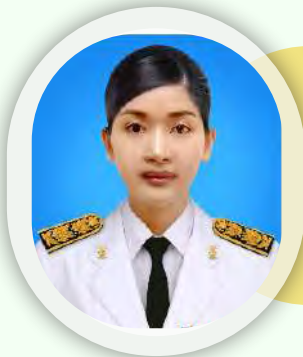


ทำยนี้ วารสาร HR ขอชื่นชมยกย่องบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส และขอให้เพื่อน ๆ ช่วยกันยึดมั่นดำรงรักษาการประพฤติปฏิบัติตน พัฒนาตน และมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจตามแนวทางการเป็นข้าราชการที่ดีเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติ

ทำความเข้าใจ นักกฎหมายนิติบัญญัติ **ชั้นที่ 2** ประจำปี พ.ศ. 2565



วันที่ 6 ตุลาคม 2565 พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ ประธานกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้ประกาศรายชื่อบุคคลผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีข้าราชการได้รับการคัดเลือก จำนวน 5 คน ประกอบด้วย สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 2 คน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 3 คน ตามรายชื่อ ดังนี้



นางสาวอนิสนันท์ มหาวังนางกุล
นิติกรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง
สำนักกรรมาธิการ 1
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คติประจำใจ
ทำเหตุให้มาก
ปล่อยวางในผล



นางสาวจิรารัตน์ จันทรรัตน์
นิติกรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง
สำนักกรรมาธิการ 1
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คติประจำใจ
จับจ้องที่จุดหมาย
ไม่ใช่ที่อุปสรรค
One should keep one's
eyes on one's destination
not on where
one stumbled



นายธณรัฐ แสนแก้ว
ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน (นิติกรเชี่ยวชาญ)
กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง
ในการประชุมกรรมาธิการ
สำนักกรรมาธิการ 3
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

คติประจำใจ
ทำงานอย่างมืออาชีพ
ละเอียด รอบคอบ เป็นที่พึงพอใจ
องค์กรในด้านกฎหมาย
และกระบวนการนิติบัญญัติ
เพื่อให้เกิดความเชื่อถือและศรัทธา
กับบุคคล ทั้งภายในและภายนอก
ขององค์กร



นายกร กาญจนพัฒน์
 นิตินกรชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม
 สำนักกรรมการ 3
 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

คติพจน์

สัญชาติญาณของนักกฎหมาย
 นิติบัญญัติ ชื่อสัตย์ต่อหลักวิชา
 มุ่งมั่นพัฒนาองค์ความรู้
 สู่ความเป็นเลิศด้านนิติบัญญัติ
 ของรัฐสภาไทย



นางปัญญพร สุทธิยงค์
 นิตินกรชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานกฎหมาย 2
 สำนักกฎหมาย
 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

คติพจน์

Practice
 makes perfect
 การฝึกฝนทำให้งาน
 มีความสมบูรณ์แบบ
 และจะทำให้เกิดการเรียนรู้
 มากขึ้นเรื่อย ๆ

วารสาร HR ขอแสดงความยินดีกับนักกฎหมาย
 นิติบัญญัติ ชั้นที่ 2 ประจำปี พ.ศ. 2565 ที่ได้เข้ามา
 เสริมทีมกับนักกฎหมายนิติบัญญัติในปีที่ผ่านมา รวมทั้ง
 ก้าวเข้ามามีบทบาทในฐานะผู้ช่วยงานด้านนิติบัญญัติ
 แก่สมาชิกรัฐสภาอย่างเป็นทางการและมีบทบาท
 ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านกฎหมายและการติดตาม
 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบังคับใช้กฎหมายตามความ
 รับผิดชอบของรัฐสภา ซึ่งจะส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนกระบวนการงานด้านนิติบัญญัติอีกหลายประการ
 รวมทั้งพัฒนางานด้านกฎหมายของรัฐสภาให้เป็น
 ที่เชื่อมั่นยอมรับและเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ
 และประชาชน สำหรับนิตินกรที่มีคุณสมบัติท่านอื่น ๆ
 วารสาร HR ขอเชิญชวนเข้าร่วมทีมงานคุณภาพ
 เพื่อเข้ามาพัฒนาศักยภาพโดยการทำงานที่มีความ
 สำคัญและท้าทาย ตลอดจนมีส่วนช่วยในการสร้าง
 ความสำเร็จตามภารกิจขององค์กร

ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



วันจันทร์ที่ 14 พฤศจิกายน 2565 นายชวน หลีกภัย ประธานสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธาน ก.ร. เป็นประธานในพิธีลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยได้ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ร่วมกับนางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และวันพฤหัสบดีที่ 24 พฤศจิกายน 2565 ศาสตราจารย์พิเศษ พรเพชร

วิจิตชลชัย ประธานวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยได้ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ ร่วมกับนางสาวนภาพรณัฏฐ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา โดยทั้ง 2 วัน มีพล.ต.อ.วรพงษ์ ชิวปรีชา ประธาน อ.ก.ร.ประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของ รัฐสภา เป็นสักขีพยาน



คำรับรองและการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นการแสดงความจำนงของผู้ทำคำรับรองเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติราชการและผลการดำเนินการของส่วนราชการที่ต้องการบรรลุผล โดยมีตัวชี้วัด เป้าหมาย และเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน ระหว่างผู้ทำคำรับรอง คือ หัวหน้าส่วนราชการ กับผู้รับคำรับรอง คือ ผู้บังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งจะใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป การจัดทำคำรับรองของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 18 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

สำหรับการจัดทำร่างกรอบการประเมินผลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ใช้หลักการประเมินที่แตกต่างจากปีที่ผ่านมา จาก “4 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มิติที่ 2 มิติด้าน

คุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และมิติที่ 4 มิติด้านพัฒนาองค์กร” เป็น “2 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) (2) การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)” โดยนำหลักการและแนวทางการประเมินของส่วนราชการสังกัดฝ่ายบริหารมาใช้ เพื่อประเมินผลการดำเนินงานควบคู่ไปกับการประเมินศักยภาพในการดำเนินงานที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารจัดการภายในองค์กรและประสิทธิภาพของหน่วยงานในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน โดยมีการประเมินปีละ 1 ครั้ง (วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายนของทุกปี) และแบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับคุณภาพ ระดับมาตรฐาน และระดับต้องปรับปรุง โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมทุกองค์ประกอบ ซึ่งเป็นการปรับปรุงระบบราชการให้มีความยืดหยุ่น พร้อมรองรับกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน



วารสาร HRJ ขอร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยจะเป็นสื่อกลางรายงานความคืบหน้า ตลอดจนกระตุ้นเตือนให้บุคลากรช่วยกันขับเคลื่อนและผลักดันให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุตามเป้าหมายองค์กรที่วางไว้



“SMART Parliament” รัฐสภาสามารถ



นายวินัย แต้มวงษ์
นิติกรชำนาญการพิเศษ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บทสัมภาษณ์พิเศษ :

นายชวน หลีกภัย

ประธานรัฐสภา และประธานสภาผู้แทนราษฎร

ก่อนอื่นต้องขอขอบพระคุณท่านประธานรัฐสภา ท่านประธานชนวน หลีกภัย ที่ได้ให้โอกาสคณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เข้าสัมภาษณ์ท่านประธานรัฐสภาในเรื่อง SMART Parliament เพื่อลงในวารสารทรัพยากรบุคคลของรัฐสภา ฉบับเดือนตุลาคม-เดือนธันวาคม 2565 และขออนุญาตเรียนถามคำถามแรกนะครับ

HRJ : ในมุมมองของท่านประธานรัฐสภา สาระสำคัญของ SMART Parliament คืออะไร และมีความสำคัญต่อการพัฒนารัฐสภาอย่างไรครับ

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรใช้คำว่า SMART Parliament สภาที่มีความสามารถ คือสภาที่มีประสิทธิภาพ เพราะว่าการทำให้สภาเป็นอัจฉริยะหรือให้มีความสามารถก็เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แน่นนอนว่าคำนี้กินความหมายไปถึงการที่จะต้องพัฒนาระบบการทำงานของสภาให้ตอบสนองต่อภารกิจที่สมบูรณ์ เพราะงานของสภาเป็นงานฝ่ายนิติบัญญัติ สิ่ง que ทุกคนจะต้องยอมรับก็คือนี่คือหนึ่งในอำนาจอธิปไตยซึ่งมีความสำคัญ คนในสภาเองก็ต้องรู้ความสำคัญของภารกิจ บทบาทอย่างนี้แล้วก็ต้องตอบสนองต่อเป้าหมายของระบอบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภาอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เมื่อระบบนี้ถือฝ่ายนิติบัญญัติเป็นหนึ่งในอำนาจอธิปไตยประสิทธิภาพการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติก็ต้องตอบสนองต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและที่ประชาชนด้วย เพราะฉะนั้นการทำให้เกิด SMART Parliament ก็หมายถึงการทำให้สภานี้มีประสิทธิภาพในการทำงานทุกระดับ ซึ่งบางทีมันมีคำอื่นที่เกี่ยวข้องกันอยู่เช่น Green Parliament แต่นั่นก็เป็นส่วนหนึ่งเหมือนกันเพราะว่าทำให้สภาเป็นสถานที่ที่เป็นที่ยอมรับในเรื่องของการดำเนินการงานของสภาสอดคล้องกับการดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อม

“...เพราะฉะนั้นการทำให้เกิด SMART Parliament ก็หมายถึงการทำให้สภานี้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งบางทีมันมีคำอื่นที่เกี่ยวข้องกันอยู่เช่น Green Parliament...”





“ ...การพัฒนาคนของเราด้วยยุทธศาสตร์เป็นระยะ ๆ เช่น แผนปฏิบัติราชการฉบับปรับปรุงเมื่อปี 2564 มียุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคนไว้มาก ซึ่งอันนี้เป็นสิ่งที่แน่นอนที่สุด... ”

HRJ : ท่านประธานรัฐสภาคิดว่า SMART Parliament มีความสำคัญต่อการพัฒนารัฐสภาอย่างไรครับ

SMART Parliament มีความสำคัญเพราะว่ากระบวนการที่จะทำให้สภาเป็น SMART Parliament สภาที่มีความสามารถที่มีประสิทธิภาพได้ต้องประกอบไปด้วยคน เครื่องมือ ชัดเจนที่สุดเครื่องมือก็คือสถานที่ เรามีสภาแห่งใหม่ เรามีเครื่องมือเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ แล้วก็มีคนที่บริหารเครื่องมือเครื่องมือเหล่านั้น การทำให้การพัฒนารัฐสภาเป็นรูปธรรม คือ คนทุกระดับที่รับผิดชอบงานของรัฐสภา ความสามารถของคน คือ ข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลวดีหรือไม่ดี สุจริตหรือทุจริตเครื่องมือใหม่ ๆ ที่ทันสมัยจะช่วยให้รัฐสภาทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดอยู่ที่คนใช้เครื่องมือ นั้น จึงขอย้ำการพัฒนาบุคลากร คือ คนทำงานในรัฐสภาทุกระดับให้เก่งจริง มีความซื่อสัตย์สุจริตมีความรับผิดชอบ รัฐสภาที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าคนไม่มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นมติ ก.ร. ได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคนของเราด้วยยุทธศาสตร์เป็นระยะ ๆ เช่น แผนปฏิบัติราชการฉบับปรับปรุงเมื่อปี 2564 มียุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคนไว้มาก ซึ่งอันนี้เป็นสิ่งที่แน่นอนที่สุด

ทั้งหมดนี้ก็ไปสู่ตั้งแต่จุดเริ่มต้นที่ว่าพยายามพัฒนาบุคลากรที่เข้ามาโดยการคัดคนเก่งคนดีเข้ามา แล้วพยายามที่จะไม่เพิ่มคน พุดง่าย ๆ ก็คือใช้เครื่องมือให้เป็นประโยชน์ งานของรัฐสภาคนภายนอกอาจจะไม่สนใจสาระของงาน คนภายนอกมองเฉพาะสภาล่มหรือไม่ล่ม แต่แท้จริงแล้วผู้อยู่เบื้องหลังการทำงานของสภาก็คือบุคลากร 2,000 กว่าคนในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แล้วก็อีก 1,000 กว่าคนในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวม 3,000 กว่าคนในรัฐสภา อย่างนี้ผมคิดว่าเราสามารถทำได้หลายเรื่อง

อยากจะเรียนว่าตัวชี้วัดหนึ่งที่เราทำได้สำเร็จก็คือ กรณีที่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) การประเมินนี้เราจะเห็นได้ชัดว่า 4 ปีที่ผ่านมาคะแนนขึ้นมาจากร้อยละ 80 กว่า 90 มาจน 99.46 ขึ้นมาโดยลำดับเกิดจากอะไร มันไม่ได้อยู่นิ่ง ๆ มันเกิดจากการที่เรามีบุคลากรที่มีศักยภาพ ต้องเรียนตรง ๆ ว่าการแต่งตั้งคนเข้าไปทำงานก็ต้องไปโดยความสามารถ ไม่ใช่ระบบเส้นสายต้องเอาคนที่ไม่มีอาชีพจริง ๆ เข้ามาเป็นข้าราชการ แล้วก็คนที่มืออยู่ก็จะสรรหาคนที่มีความสามารถในระดับลงไปเพื่อขึ้นมาในวันข้างหน้า อันนี้คือสิ่งที่ผมภูมิใจว่าผมตั้งใจทำสิ่งนี้แล้วทำขนาดนี้และทำได้

“...เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานของสภาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ประสิทธิภาพ หมายถึง เช่น ประหยัด ไม่มี ปัญหามากมาย สามารถบริการ บริหารได้เต็มที่ ไม่ใช่วันหนึ่ง ลิปต์เสีย อีกวันบันไดเลื่อนเสีย สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มาบ่นกับผมแต่เช้าวันนี้ต้อง ออกกำลังกายเพราะว่าลิปต์เสีย ไม่อยากให้สิ่งนั้นเกิดขึ้น...” //

ที่นี้ข้าราชการก็เหมือนกับคนอื่นที่ต้องการกำลังใจ ก็ต้อง ถือโอกาสเรียนว่าผมภูมิใจที่บัดนี้เราได้พื้นที่สร้างบ้านพักสวัสดิการ ข้าราชการรัฐสภา (บริเวณอาคารกีฬา ถนนประดิพัทธ์) ให้กับ ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งไม่น่าเชื่อว่าจะเป็นไปได้ ในที่สุด เราก็สามารถทำได้สำเร็จ โดยนายกรัฐมนตรีได้อนุมัติให้ใช้ พื้นที่อาคารกีฬาเก่าทั้งหมดในการสร้างบ้านพักสวัสดิการ ข้าราชการรัฐสภา เดิมคิดว่าจะได้ 1 ใน 3 หรือครึ่งหนึ่ง ภายหลัง ได้ทั้งหมดก็ถือว่าเป็นความสำเร็จที่สำคัญมาก เป็นอนาคตต่อไป เจ้าหน้าที่คงไม่ลำบากเกินไป

HRJ : คำถามต่อไปนะครับ ท่านประธาน รัฐสภาคิดว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีวิธีการ หรือแนวทางอย่างไรในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็น SMART Parliament ในอนาคต

ที่ตอบไปแล้วในคำถามแรกก็ครอบคลุมคำถามนี้ทั้งหมด ในการพัฒนาบุคลากรแล้วก็เครื่องมือเครื่องไม้ต้องให้พร้อม ขณะนี้ เครื่องมือถึงแม้ว่าทันสมัยก็ตามแต่เชื่อไหมว่าไมโครโฟนที่ประธาน ใช้ในห้องประชุมประธานต้องคอยยกขึ้นมาตลอด เพิ่งมาเปลี่ยนใหม่ แล้วก็ประชุมอยู่เดียวเสียงสัญญาณเตือนไฟไหม้ก็ดังแล้ว แสดงว่ามี ปัญหาอะไรกันอยู่ แต่อันนี้เข้าใจเพราะว่าเป็นช่วงที่อาคารรัฐสภายัง ไม่ได้รับมอบจากผู้ก่อสร้าง ขอเรียนทิ้งไว้เป็นการบ้านว่าเมื่ออาคาร รัฐสภานี้ได้รับมอบเรียบร้อยแล้ว ต่อไปก็จะต้องมาเริ่มต้นศึกษา ว่าจะต้องปรับปรุงอะไรบ้างเพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานของ สภาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ประสิทธิภาพ หมายถึง เช่น ประหยัด ไม่มีปัญหามากมาย สามารถบริการ บริหารได้เต็มที่ ไม่ใช่ วันหนึ่งลิปต์เสีย อีกวันบันไดเลื่อนเสีย สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มาบ่นกับผมแต่เช้าวันนี้ต้องออกกำลังกายเพราะว่าลิปต์เสีย ไม่อยากให้ สิ่งนั้นเกิดขึ้น หรือเรื่องที่ไม่ควรเป็นเรื่อง เช่น อาหารบริการสมาชิก ไม่อร่อยบ้าง มันไม่ควรเป็นเรื่อง หรือตำรวจสภาบางนายเลือก ปฏิบัติกับนักการเมืองและผู้รับบริการกับรัฐสภา กระบวนการที่พูด มาทั้งหมดจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จหรือไม่อยู่ที่บุคลากร ของเรา โดยที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้ถือว่าเป็นกระบวนการที่ ก.ร. เองก็ให้ ความเห็นชอบในการพัฒนาบุคลากรของรัฐ แต่บางส่วนที่เราไม่ค่อย





พูดถึงก็คือแล้วสมาชิกสภา (ส.ส.) เพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น สิ่งเหล่านี้ ส.ส. ไม่ค่อยรู้ว่าขณะนี้การบริหารงานภายในของสภาเป็นมติของ ก.ร. เพราะว่าคนไม่ค่อยสนใจว่า ก.ร. ประชุมแล้วมีมติว่าอย่างไร เขาไม่รู้ด้วยซ้ำว่าผมในฐานะประธาน ก.ร. ได้ลดเบี้ยประชุม ก.ร. ไป 25 เปอร์เซ็นต์ เขาไม่รู้ว่ามีมติว่าผมในฐานะประธานสภาสถาบันพระปกเกล้าได้ลดเบี้ยประชุมของสถาบันพระปกเกล้า 25 เปอร์เซ็นต์ เพื่อให้สอดคล้องกับทุกสถาบันในบ้านเมือง ในส่วนของนักการเมืองซึ่ง ส.ส. ที่มาจากการเลือกตั้งล้วนเป็นหนึ่งมาแล้ว ไม่มีใครอยากอบรมหรือ เพราะ ส.ส. เขาถือว่ากว่าจะได้เลือกตั้ง อย่างไรก็ตามก็ตามจากประสบการณ์ที่ผมประชุมร่วมกับ ส.ส. มานาน 50 กว่าปี ผมเห็นว่าจำเป็นที่จะต้องให้เขามีความรู้ความเข้าใจบางเรื่อง เช่น กระบวนการเสียเวลามาก หลายคนบ่นกับผมว่าถ้ากระบวนการกินเวลาอย่างนี้มันกินเวลาคนอื่นเขา สมาชิกอาจจะไม่เข้าใจว่ากระบวนการเขียนข้อบังคับว่าต้องไม่มีลักษณะเป็นการอภิปราย แต่ยังไม่ทันถามท่านก็อภิปราย เรียกว่าเวลาที่ถามนี้หมดแล้วก็อภิปรายยังไม่จบ เป็นต้น สร้างรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพโดยการทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นต่อไปก็คือเราเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอก เช่น รัฐบาล ผมเรียนนอกเรื่องนะครับว่าผมได้เรียนอาจารย์วิชฌุ เครื่องาม รองนายกรัฐมนตรีว่า ต้องให้ความสำคัญกับฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายตุลาการ เวลาที่มีพระราชพิธีทั้งหลายต้องถือว่าฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการ 3 อำนาจอธิปไตยเป็นตัวหลัก เช่น วางพานพุ่มในพิธีถวายพระพร มีนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี ภรรยานายกรัฐมนตรี แล้วฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการอยู่ข้างนอก ผมเรียนอาจารย์วิชฌุ รองนายกรัฐมนตรีที่เข้าใจหลักการนี้ดี ซึ่งท่านก็เห็นด้วยกับผมว่าเรื่องนี้ไม่ถูกต้อง ต้องแก้ไข

“

...ผมคิดว่าสิ่งที่ยังจำเป็นต้องทำ เช่น การใช้ระบบประชุมผ่านโปรแกรม Zoom ในกรณีของการประชุมบางเรื่อง เช่น การประชุมคณะกรรมการ แต่สำหรับสภาใหญ่ยังทำไม่ได้.. ”

HRJ : คำถามต่อไปนะคะ ท่านประธานรัฐสภา คิดว่าการใช้เทคโนโลยีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการก้าวไปสู่ SMART Parliament ในอนาคต จะส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรบ้าง

ส่วนหนึ่งคำตอบได้ตอบในคำถามข้อที่ 1 และข้อที่ 2 แล้ว ว่า การที่เราใช้เครื่องมือที่ทันสมัยด้วยระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ก็ทำให้สามารถลดเวลาไปได้ส่วนหนึ่ง แต่ว่าผมคิดว่าสิ่งที่ยังจำเป็นต้องทำ เช่น การใช้ระบบประชุมผ่านโปรแกรม Zoom ในกรณีของการประชุมบางเรื่องบางระดับ แต่สำหรับสถาบันพระปกเกล้า ซึ่งอยู่ในสังกัดของรัฐสภาทำแล้ว ผมคิดว่าอันนี้จะประหยัดเวลาสำหรับผู้ที่มาไม่ทันหรือการจราจรติดขัด จะช่วยลดปัญหาไปได้ จะมีการสั่งให้มาประชุมกันที่สถาบันพระปกเกล้า ศูนย์ราชการ ถนนแจ้งวัฒนะ ผมบอกไม่ต้องหรอก ใครที่ไม่พร้อมก็ให้อยู่ในพื้นที่เขา เมื่อเรามีเทคโนโลยีสมัยใหม่ก็ใช้ให้เป็น ประโยชน์จริง ๆ อย่าไปกังวลว่าคนนั้นต้องมา เว้นแต่มีความจำเป็นต้องมาพบปะเจอกัน แต่ในการประชุมสภาทำไม่ได้ แต่สำหรับการประชุมคณะกรรมการเข้าใจว่าเริ่มที่จะทำได้ดีขึ้น อันนี้คือสิ่งที่จะเป็นประโยชน์กับสมาชิกรัฐสภานั้นประการที่หนึ่ง





ประการต่อไป ผมคิดว่าคนที่สมาชิกของเรา มีห้องทำงานส่วนตัวแล้ว มีผู้ช่วยดำเนินงานและที่ปรึกษาพร้อมแล้ว สมาชิกก็ถือว่าได้เครื่องมือเครื่องมือและบุคลากรไปช่วยสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นไม่ควรที่จะขาดประชุม เพราะว่สมัยก่อนไม่มี ผมเป็นผู้แทนสมัยแรกก็ไม่มี ผมคือคนที่ไปดูงานต่างประเทศเพื่อดูว่า ส.ส. ควรจะมีผู้ช่วยกี่คน เราไปดูในประเทศทวีปยุโรปในสมัยนั้น ส.ส. มีผู้ช่วยครึ่งคน คือมี 1 คนแล้วแบ่งกัน แล้วเราไปเอาระบบอเมริกันมา มีผู้เชี่ยวชาญ มีผู้ช่วยหลายคน ดังนั้นขณะนี้ถือว่ามีเครื่องมือและคนพร้อมมากกว่าสภาหลายประเทศ ความพร้อมและประสิทธิภาพการทำงานควรจะทำได้ดี แต่เครื่องมือเองก็เชื่อว่าสามารถใช้ได้ทุกคน เช่น การที่เราจะลดการใช้เอกสารลงมาปรากฏว่ามีปัญหากับ ส.ส. อีกรุ่นหนึ่งที่ไม่สามารถทำสิ่งนี้ได้ ต้องขอให้พิมพ์เอกสารไปให้เขา ก็เลยทำให้เรายังต้องพิมพ์เอกสารอีกพอสมควร หวังว่า ส.ส. รุ่นต่อ ๆ ไปปัญหานี้จะลดน้อยลงไป จะทำให้การใช้กระดาษลดน้อยลงไปซึ่งมีผลต่อสิ่งแวดล้อม สิ้นเปลืองเรื่องงบประมาณ ขอย้ำอีกครั้งหนึ่งว่าพฤติกรรมของนักการเมือง หรือข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่จะมี

ส่วนสำคัญที่จะทำให้รัฐสภานี้มีประสิทธิภาพเป็นไปได้จริง เพราะฉะนั้นผมคิดว่าเราก็ควรจะมาสู่แนวปฏิบัติ ที่จริงแล้วหลายเรื่องทุกคนก็รู้ ทุกคนก็พร้อมที่จะทำ แต่ไม่ปฏิบัติ เหมือนเราบอกว่าจะปฏิรูปการเมืองแต่ยังมีการซื้อเสียง หรือยังมีการโกงเลือกตั้งอย่างนี้ มันมีปัญหาเรื่องปฏิบัติ



“ ...จะนับคนที่รับราชการแล้วขอให้ภาคภูมิใจว่าคนส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสอย่างท่านหรอก จะนับขอให้ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ด้วยความรับผิดชอบ ผมขอเป็นกำลังใจให้กับพี่น้องข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของสภาทุกคนครับ... ”

HRJ : มาถึงคำถามข้อสุดท้ายครับ ในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ 2566 ขอให้ท่านประธานรัฐสภาให้คำอวยพรข้าราชการรัฐสภา พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผมเป็นส่วนหนึ่งของสภามา 50 กว่าปีแล้วนะครับ บรรดารุ่นน้อง ๆ หลายรุ่นเกษียณไปหมดแล้ว ผมเข้ามาเป็นผู้แทนใหม่เมื่อปี 2512 ในขณะนั้น เพราะฉะนั้นผมก็เป็นส่วนหนึ่งของสภาไปยาวนานต่อเนื่อง เข้าใจว่าเหลืออยู่คนเดียวแล้วที่ยาวนานต่อเนื่อง เพราะฉะนั้นผมก็มีความผูกพันใกล้ชิดกับคนในสภามาก ความรู้สึกผูกพันนี้ก็ไปสู่ความรู้สึกเราก็ก็น่าเหมือนเพื่อนญาติพี่น้องกัน ไม่มีความรู้สึกที่เขาเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย ผมก็ถือว่าทุกคนมีเกียรติแล้วก็จะได้รับความเป็นธรรมได้รับการปฏิบัติจากผมเหมือนกัน งานทุกอย่างไม่มีประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องอันนี้เป็นความภาคภูมิใจ และผมขอชื่นชมการทำหน้าที่การที่คะแนน ITA ชัยชนะเข้ามาถึง 99.46 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ได้คะแนน 97.21 ผมคิดว่าบุคลากรตั้งแต่เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรลงไป และเลขาธิการวุฒิสภาลงไป เป็นบุคคลที่ทำให้สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น ส่วนหนึ่งผมเกี่ยวข้องก็คือผมเป็นเจ้าของนโยบาย เพราะฉะนั้นผมก็มีส่วนร่วมภาคภูมิใจ ขอให้ทุกคนรักษาความสามารถ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความซื่อตรงความสุจริต และความขยันหมั่นเพียรไว้ตลอดไป และอะไรที่เห็นว่ายังกบพร่องก็ปรับปรุงแก้ไขเพราะไม่มีใครที่ทำงานที่ดีได้ทุกอย่างตลอดเวลา ขอให้ปรับปรุงไปเรื่อย ๆ แล้วก็ใครที่สอบเข้ามารับราชการที่นี้ได้ก็ขอให้ภาคภูมิใจว่าคนส่วนใหญ่ในประเทศไทยอยากรับราชการแต่ว่าสอบไม่ได้ บางคนสอบได้พ่อแม่ดีใจผมได้ยินกับหูตัวเองว่าเหมือนได้ขึ้นสวรรค์ ลูกสอบเข้ารับราชการเป็นชั้นเล็ก ๆ ฉะนั้นคนที่รับราชการแล้วขอให้ภาคภูมิใจว่าคนส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสอย่างท่านหรอก ฉะนั้นขอให้ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ด้วยความรับผิดชอบ ผมขอเป็นกำลังใจให้กับพี่น้องข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของสภาทุกคนครับ

HRJ





นายวิชัย อ่ำพิน
 นักรักษาพยาบาลชำนาญการพิเศษ
 สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



การสรรหาเชิงรุก เพื่อดึงดูดคนดีคนเก่ง : uPs.

ปลูกพีชอย่างไรย่อมหวังผลอย่างนั้น” เป็นคำเปรียบเปรยที่สามารถนำมาใช้ในการมองภาพกระบวนการสรรหาคนเข้ามาทำงานของทุกองค์กร ว่าหากเราต้องการคนลักษณะเช่นไรมาทำงาน เราต้องสร้างกระบวนการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งคนลักษณะเช่นนั้น โดยปัจจุบันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทางด้านประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการแข่งขันอย่างรุนแรงนั้น หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในหลาย ๆ ประเทศ จึงมีการปรับตัวในการกำหนดกลยุทธ์เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรคุณภาพ เพื่อดึงดูดให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรของตน โดยถือว่าในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จหรือเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ด้วยเหตุนี้ทุก ๆ ภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงต้องพัฒนากลยุทธ์ในการสรรหาบุคลากรคุณภาพเข้ามาในองค์กรของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้องค์กรเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและในอนาคต

โดยปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงาน และเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยเฉพาะภาครัฐ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ซึ่งถือเป็นกฎหมายหลักของประเทศ ต่างมุ่งเน้นให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจและดึงดูดให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการรักษาบุคลากรคุณภาพเหล่านั้นไว้ให้ดีที่สุด

สำหรับในส่วนของการส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ผ่านมา ได้มีความตื่นตัวในเรื่องดังกล่าว จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยในฉบับที่ 3 ต่อเนื่อง ฉบับที่ 4 ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบัน ต่างมุ่งเน้นให้มีการเสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรผู้มีศักยภาพเป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งได้มีการกำหนดแนวทางสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน 5 แนวทาง ได้แก่

1. การประชาสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร
2. การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน
3. การพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง
4. การปรับปรุงลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
5. การเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนในองค์กร



แล้ว nPs. คืออะไร?

คงเป็นคำถามที่

เพื่อน ๆ ข้าราชการสภา
หลายคนอยากทราบกัน ซึ่ง
ผู้เขียนจะมาคุยให้ฟังกันใน
วันนี้ครับ โดย นปร. ย่อมาจาก
นักบริหารการเปลี่ยนแปลง
รุ่นใหม่ ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร.
ได้จัดให้มีโครงการพัฒนา
นักบริหารการเปลี่ยนแปลง
รุ่นใหม่ขึ้น (Public Service
Executive Development
Program : PSED) ตั้งแต่ปี
พ.ศ. 2548 เพื่อสรรหา
และ คัดเลือกบุคคลที่มี
ความรู้ความสามารถ และ

โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่ปีงบประมาณ
พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2564 ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้
มีการดำเนินการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง
และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมานี้ ถือเป็น
เรื่องที่น่ายินดีที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ให้ความ
สนใจและต้องการดึงดูดกลุ่มคนผู้มีศักยภาพให้เข้ามา
ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน ได้แก่ ผู้ผ่านโครงการพัฒนา
นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน
ก.พ.ร. โดย ก.ร. ในการประชุมครั้งที่ 9/2565 วันที่
19 กันยายน 2565 ได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การ
คัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหาร
การเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ของสำนักงาน ก.พ.ร. เข้า
รับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งถือเป็นหนึ่ง
ในแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภาที่ส่วนราชการจะนำไปใช้ในการสรรหาเพื่อให้
ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ นั่นเอง

สมรรถนะสูงเข้ารับราชการโดยมีเป้าหมายในการ
พัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ให้เป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานภาครัฐที่มีความสามารถ
ในการเป็นทั้งนักคิดที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Thinker)
นักพัฒนาและวางแผน (Developer & Planner) และ
นักปฏิบัติ (Operator) ได้อย่างสมดุล มีความสามารถ
เป็นผู้จัดการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านความคิด
ด้านวิชาการ และการบริหารจัดการองค์การ โดยได้
ดำเนินการมาแล้วจำนวน 15 รุ่น ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการ
ต้องผ่านการฝึกฝนความรู้ทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ
หลากหลายสาขาวิชา การปฏิบัติราชการจากการเรียนรู้
วิถีชีวิตชุมชนและการบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐ
ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง ในต่างประเทศ และหน่วยงาน
ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งต้องมีการนำเสนอ
ผลงานกลุ่มและผลงานส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อ
ยุทธศาสตร์ชาติหรือการปฏิรูปประเทศ โดยใช้ระยะ
เวลารวมทั้งสิ้น 22 เดือน



ที่ผ่านมา มีหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ แสดงเจตจำนงขอผู้เข้าร่วมโครงการฯ เข้าไปปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน จำนวน 22 หน่วยงาน โดยในแต่ละรอบโครงการ หน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวจะมีการขอผู้เข้าร่วมโครงการฯ ไปปฏิบัติงานในแต่ละปีเป็นจำนวนหลายร้อยคน ซึ่งเกินปริมาณที่โครงการฯ สามารถผลิตได้รุ่นละไม่เกิน 40 คน สำหรับการเลือกหน่วยงานที่จะไปปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมโครงการฯ นั้นจะใช้วิธีการเรียงลำดับผลคะแนนประเมินของแต่ละคนในการเลือกหน่วยงานที่ตนจะเข้าไปปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่มีคะแนนสูง

อันดับต้น ๆ นิยมเลือก ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงพาณิชย์ และบางหน่วยงานก็สามารถผลักดันให้ผู้เข้าร่วมโครงการที่บรรจุในหน่วยงานของตนให้มีบทบาทสำคัญในการทำงานของตนเอง เช่น การได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานพาณิชย์ในต่างประเทศ ณ กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นต้น โดยจะเห็นได้ว่าหน่วยงานที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯ นิยมเลือก ส่วนใหญ่จะเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ทำหาย และมีความสำคัญในเชิงยุทธศาสตร์ในด้านใดด้านหนึ่ง รวมทั้งเป็นหน่วยงานที่มีภาพลักษณ์องค์กรที่เข้มแข็ง

แล้วได้อย่างไร ?

หากมองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ‘ข้าราชการรัฐสภา’ ก็เปรียบเสมือนกับพลังสำคัญที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า โดยที่ผ่านมามีส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความทันสมัย เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่การปรับตัวเหล่านั้นยังเป็นไปอย่างช้า ๆ ภาพลักษณ์ขององค์กรและบุคลากรในสายตาของบุคคลภายนอกยังเป็นเชิงลบมากกว่าเชิงบวก ทั้งเรื่องระบบอุปถัมภ์ หรือการใกล้ชิดกับระบอบการเมือง ทำให้บุคลากรซึ่งมีศักยภาพและมีทัศนคติในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ไม่ค่อยเข้ามาสู่องค์กร ทั้ง ๆ ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ ทั้งนี้ จากเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และรูปแบบการพัฒนาของโครงการ นปร. จะเห็นได้ว่าผู้ที่ผ่านโครงการ นปร. ได้นั้น ต้องผ่านหลักสูตรที่มีความเข้มข้น และผ่านการฝึกงานทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานในต่างประเทศ รวมเป็นระยะเวลาถึง 22 เดือน!!! และจากการที่ต้องผ่านการฝึกฝนความรู้ทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิหลากหลายสาขาวิชา และการได้ฝึกฝนการทำงานกับผู้บริหารระดับสูงทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จึงทำให้กลุ่มผู้ผ่านโครงการ นปร. เป็นกลุ่มคนคุณภาพที่เป็นทั้งนักคิดที่มีวิสัยทัศน์ นักพัฒนาและวางแผน และนักปฏิบัติ ได้อย่างสมดุล มีความสามารถในการเป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านความคิด ด้านวิชาการ และการบริหารจัดการองค์การ โดยในอนาคตหากส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถบรรจุกลุ่มผู้ผ่านโครงการ นปร. ในตำแหน่งที่มีความเหมาะสมในการใช้ศักยภาพของกลุ่มคนดังกล่าวก็จะเกิดประโยชน์กับองค์กร ได้แก่


1. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กลุ่มคนคุณภาพที่เป็นทั้งนักคิดที่มีวิสัยทัศน์ นักพัฒนาและวางแผน และนักปฏิบัติ ได้อย่างสมดุล มีความสามารถในการเป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านความคิด ด้านวิชาการ และการบริหารจัดการองค์การ เข้ามาสู่หน่วยงาน

2. เป็นการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ขององค์กรในการมุ่งเน้นการสรรหาผู้มีศักยภาพเข้ามาทำงานมากกว่าระบบอุปถัมภ์ ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรและข้าราชการรัฐสภามีความสง่างาม

3. หน่วยงานเกิดการสร้างสรรค์รูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ภายใต้โครงสร้างเดิม โดยให้บทบาทกลุ่มคนคุณภาพในองค์กรทำหน้าที่ผสมผสานวิธีการและรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ กับรูปแบบการทำงานเดิม ๆ เพื่อให้การทำงานในภาพรวมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. หน่วยงานมีการดำเนินการสรรหากลุ่มคนคุณภาพเข้ามาสู่องค์กรสอดคล้องตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยนอกจากประเด็นการบรรจุกลุ่มคนดังกล่าวแล้ว ส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังพิจารณาการเป็นสถานที่ฝึกงานให้กับนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ควบคู่กับการบรรจุผู้ผ่านโครงการดังกล่าวเข้ารับราชการเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรและยังมุ่งเน้นให้มีการประชาสัมพันธ์องค์การให้กับผู้เข้าร่วมโครงการนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ของสำนักงาน ก.พ.ร. ในรุ่นต่อ ๆ ไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการดังกล่าวฯ ได้รับรู้ถึงบทบาท อำนาจหน้าที่ และการทำงานของหน่วยงานฝ่ายนิติบัญญัติ และอยากจะทำคือเป็นเรื่องนำยื่นมืออย่างยิ่ง เพราะจากการสอบถามผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในรุ่นปัจจุบันพบว่าผู้สนใจอยากจะทำมาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาด้วยนะครับ

ได้คนเก่งมา ก็อย่าลืมพัฒนาและรักษาไว้

เป็นไงบ้างครับเพื่อน ๆ กับโครงการดี ๆ ของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรผู้มีศักยภาพให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานของเรา ถือเป็นเรื่องน่ายินดีจริงๆ นะครับ ที่หน่วยงานของเราจะมีเครื่องมือในการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานอีกหนึ่งรูปแบบเพิ่มเติมจากหลาย ๆ รูปแบบที่เราใช้อยู่แล้วที่เหลือก็เพียงแต่การเลือกใช้เครื่องมือที่เรามีต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ โดยเรื่องสำคัญอีกประการนอกจากประเด็นการสรรหากลุ่มคนเหล่านั้นเข้ามาทำงานแล้ว การพัฒนากลุ่มคนเหล่านี้ให้มีศักยภาพสูงขึ้นไป และการมอบหมายงานที่เหมาะสมก็เป็นมีความสำคัญไม่แพ้กันเพื่อรักษากลุ่มคนเหล่านี้ไว้ โดยหากหน่วยงานสังกัดรัฐสภาต้องการสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มคนคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องสร้างลักษณะงานที่ทำทายต่อความรู้ความสามารถเมื่อบวกกับภาพลักษณ์องค์กรที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ความสำคัญในปัจจุบัน รวมถึงจุดแข็งอื่น ๆ ของหน่วยงาน ก็จะสามารถดึงดูดบุคคลกลุ่มดังกล่าวให้สนใจเข้ามาทำงานในองค์กรได้ ซึ่งในโอกาสหน้าผู้เขียนจะมาคุยกันในเรื่องดังกล่าวกันนะครับ และหากเพื่อน ๆ คนใดสนใจรายละเอียดหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ของสำนักงาน ก.พ.ร. เข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ http://intranet.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=89407&filename=index หรือที่ QR Code ด้านล่างได้เลยนะครับ ^^ 





นายพอสรร คงเกลิงศิริวัฒนา
นิติกรชำนาญการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แต่งกายอย่างไร ไม่ให้ผิดวินัย

“นั่งมอเตอร์ไซค์นุ่งสั้น เรื่องของฉันทันไม่ใช่เรื่องของใคร
พูดมากคนปากตะโกร จะบ้าหรือใครคนผิดทะเล
สมัยนิยมแล้วละ ไม่เกะกะทำให้ฉันทันนุ่งสั้น...”



คอลัมน์หากรู้สึกผิด...ความผิดไม่เกิด ขอทักทายเพื่อน ๆ ด้วยเนื้อเพลงบางส่วนจากเพลง “มอเตอร์ไซค์นุ่งสั้น” ขับร้องโดย สุณารี ราชสีมา ประพันธ์เนื้อเพลงโดยอาจารย์เนาว์อนุรักษ์ เผยแพร่เป็นครั้งแรกเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2535 หรือเมื่อ 30 ปีก่อน โดยผู้เขียนหยิบยกบทเพลงดังกล่าวมาเล่าให้เพื่อน ๆ ฟังในฉบับนี้ ก็เนื่องช่วงไม่กี่เดือนที่ผ่านมา มี “ตราหมา” ที่เป็นที่ถกเถียงในสังคมเกี่ยวกับการโพสต์ในสื่อสังคมออนไลน์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้วยภาพถ่ายที่แต่งกายด้วยชุดว่ายน้ำในขณะที่ไปพักผ่อนที่ทะเลทำให้เกิดประเด็นถกเถียงในสังคมว่าการกระทำดังกล่าวเหมาะสมหรือไม่ ??? แน่แน่นอนว่าคอลัมน์ของเราคงไม่ใช่เวทีที่ชี้ว่าใคร “ถูก” หรือ “ผิด” แต่พื้นที่ของเราจะเป็นเวทีที่คอยกระตุ้นเตือน และช่วยให้เพื่อน ๆ ได้ขบคิดและระมัดระวังการปฏิบัติตนเพื่อไม่ให้พลังเปลวกระทำความผิดวินัยเหมือนเช่นเคย

ข้าราชการกับเสรีภาพในการแต่งกาย

แม้เนื้อเพลงข้างต้นจะเขียนสื่อไว้อย่างชัดเจนว่า “การแต่งกายเป็นเรื่องส่วนบุคคล” ซึ่งสอดคล้องกับหลักกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายของบุคคล ดังที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 28 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย อย่างไรก็ตาม บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐ แม้จะมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ก็อาจถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพได้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม ตามความในมาตรา 27 วรรคท้าย จึงไม่อาจกล่าวได้อย่างเต็มปากว่าการแต่งกายของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นเรื่องส่วนบุคคลโดยแท้ ไม่ใช่เรื่องของใคร เนื่องจากการแต่งกายของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอาจถูกจำกัดหรือควบคุมได้ด้วยบทบัญญัติของกฎหมายนั่นเอง

สำหรับการแต่งกายของข้าราชการตามเพศสภาพหรืออัตลักษณ์ทางเพศของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศหรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศกำเนิด หรือที่เพื่อน ๆ อาจจะรู้จักในนาม LGBTIQN+ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในคราวประชุมด้านการคุ้มครองและมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ครั้งที่ 16/2564 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2564 ได้มีมติให้มีข้อเสนอแนะให้สำนักนายกรัฐมนตรี เร่งรัดการดำเนินการศึกษา ปรับปรุง และแก้ไขระเบียบของข้าราชการ ลูกจ้าง และผู้ที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2516 เพื่อรับรองสิทธิในการแต่งกายของ LGBTIQN+ ให้สามารถแต่งกายตามเพศสภาพหรือ อัตลักษณ์ทางเพศได้ และคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ก็ได้มีคำวินิจฉัยที่ 05/2564 ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2565 วินิจฉัยกรณีที่ข้าราชการครูถูกปฏิเสธไม่ให้ใช้รูปถ่ายที่แต่งกายด้วยเครื่องแบบตามเพศสภาพติดในบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และไม่ให้แต่งกายตามเพศสภาพ โดยวินิจฉัยว่าการที่หน่วยงานของรัฐปฏิเสธสิทธิของข้าราชการครูดังกล่าว เป็นการกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 อย่างไรก็ดี มติและคำวินิจฉัยดังกล่าวมิได้มีผลเป็นกฎหมายแต่อย่างใด จึงยังคงต้องรอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้กฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้แล้วเสร็จก่อนข้าราชการจึงจะสามารถแต่งกายตามเพศสภาพได้

ข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและเจ้าหน้าที่ของรัฐของไทย

เมื่อสำรวจหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ไม่ว่าจะเป็นกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ระเบียบ

รัฐสภาว่าด้วยพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560 ตลอดจนระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537 ก็ไม่มีบทบัญญัติใดที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะว่าข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะต้องแต่งกายอย่างไร คงมีแต่เพียงการกำหนดไว้ว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ และต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว¹ ดังนั้นในการพิจารณาว่าการแต่งกายแบบใดจะเป็นความผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร จึงย่อมต้องพิจารณาว่าในขณะที่กระทำการนั้น มีกฎ ระเบียบ หรือแบบแผนของทางราชการกำหนดไว้หรือไม่ หรือความรู้สึกนึกคิดของคนส่วนใหญ่ในสังคม มีความเห็นว่าการแต่งกายดังกล่าว นั้น ส่งผลเสียต่อเกียรติศักดิ์ หรือตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือไม่ อย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่า ต้องพิจารณาว่า “สมัยนิยม” ในขณะนั้น ๆ เป็นอย่างไร

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับข้าราชการพลเรือน แม้ว่าความเกี่ยวกับเรื่องวินัยข้าราชการพลเรือนจะบัญญัติไว้ในลักษณะเดียวกันกับของข้าราชการรัฐสภา แต่ก็ปรากฏว่ามีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การไว้ผมและการแต่งกายของข้าราชการ ลูกจ้าง และผู้ที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2516 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2516 เป็นต้นมา ลงนามโดยจอมพล ถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น กำหนดห้ามไม่ให้ข้าราชการชายไว้ผมยาวปิดตีนผม ห้ามข้าราชการหญิงไม่ให้สวมกระโปรงสั้นเหนือเข่า และห้ามข้าราชการทั้งชายและหญิงคาดเข็มขัดได้สะตือ ซึ่งการฝ่าฝืนข้อกำหนดดังกล่าว ถือเป็นความผิดวินัย ทั้งนี้ แม้ว่าการกำหนดดังกล่าวจะเป็นการกำหนดตาม “สมัยนิยม” ในขณะนั้น แต่หาก

¹ ในที่นี้จะกล่าวในรายละเอียดเฉพาะในส่วนของกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 เนื่องจากวินัยของพนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ต่างก็กำหนดไว้ในลักษณะเดียวกันกับวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ยังไม่ถูกยกเลิกก็ย่อมมีผลบังคับกับข้าราชการทุกฝ่ายที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาหรือกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี นอกจากนี้ ผู้เขียนยังสืบค้นพบว่า ในส่วนของข้าราชการพลเรือนได้เคยมีกรณีการลงโทษทางวินัยข้าราชการชายแต่งกายมาปฏิบัติราชการโดยใส่รองเท้าแตะและใส่เสื้อยืดไว้นอกกางเกง ซึ่งผู้บังคับบัญชาดักเตือนแล้วและไม่เชื่อฟัง ยังฝ่าฝืนกระทำอีก เป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา 82 (2) และมาตรา 82 (4) ประกอบมาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ลงโทษภาคทัณฑ์²

ข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายและเจ้าหน้าที่ของรัฐของต่างประเทศ

คงปฏิเสธไม่ได้ว่าในปัจจุบัน โลกของเราแคบลงด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย และแนวคิดพลเมืองโลกหรือนักหลากหลายนิยม (Cosmopolitanism) ได้รับความนิยมแพร่หลายในกลุ่มคนรุ่นใหม่มากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวในมิติทางการเมือง หมายถึง “การเป็นส่วนหนึ่งของโลกไปพร้อม ๆ กับการอยู่ภายใต้การปกครองของรัฐประชาชาติหนึ่ง ซึ่งหมายความว่าเราจะต้องรับหลักการของประชาคมโลกได้พร้อม ๆ กับการมีกฎหมายของแต่ละประเทศเองด้วย ไม่ใช่ยืนย่นอยู่แต่ว่ากติกาสองชาติดีที่สุด”³ โดยเรื่องวินัยข้าราชการเองหากกำหนดโดยไม่ดูความเป็นไปของสังคมโลก ย่อมส่งผลให้การบังคับใช้เกิดปัญหาได้เช่นกัน เนื่องจากย่อมไม่มีข้าราชการผู้ใดยินยอมหรือยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ที่ล้าสมัย ดังตัวอย่างที่ผู้เขียนได้ยกไปแล้ว เรื่อง การห้ามใส่เข็มขัดได้สะดือ ซึ่งในทางปฏิบัติไม่ได้มีการบังคับใช้จริง เนื่องจากข้าราชการแทบทุกคน

ยอมตกเป็นผู้กระทำความผิดวินัยนั่นเอง โดยสำหรับตัวอย่างข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายของข้าราชการในต่างประเทศ ผู้เขียนจะขอยกตัวอย่างของสหราชอาณาจักร และสาธารณรัฐฝรั่งเศส



สหราชอาณาจักร

คอลัมน์หากรู้สักริด...ความผิดไม่เกิด ได้เคยกล่าวถึงเรื่องวินัยข้าราชการรัฐสภาของสหราชอาณาจักรไว้แล้ว ในวารสาร HRJ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (เดือนเมษายน - มิถุนายน 2564)⁴ ซึ่งเพื่อน ๆ สามารถทบทวนได้ว่าข้าราชการรัฐสภาของสหราชอาณาจักรมีข้อปฏิบัติหรือข้อห้ามกำหนดไว้อย่างไรบ้าง สำหรับในส่วนของการแต่งกายนั้น ได้ถูกระบุไว้ในคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ของวุฒิสภา (Staff Handbook) ชื่อว่า “เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับเครื่องแบบหรือชุดสำหรับป้องกันจะต้องใส่เครื่องแบบหรือชุดดังกล่าวในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับอาหาร จะต้องคำนึงถึงสุขอนามัยด้วย สำหรับเจ้าหน้าที่อื่น ไม่มีข้อกำหนดเรื่องการแต่งกายไว้อย่างเป็นทางการ แต่ถูกคาดหวังให้แต่งกายตามมาตรฐานที่กำหนดร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่อยู่กับเพื่อนร่วมงาน หรือต้องพบกับสมาชิก”

² “รวมกฎหมายเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือนและอธิบายนวินัยรายนมาตรา” รวบรวมโดยนายเสมอ กาฬภักดิ์ นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานเสริมสร้างระบบคุณธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

³ ยุคตี มุกดาวิจิต. 2561. “อุษาคเนย์ในฐานะพลเมืองโลก”. (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2565 จาก <https://www.the101.world/cosmopolitanism-in-sea/>

⁴ พสธร คงถวิลศิริวัฒนา. 2564. “วินัยข้าราชการ: เรียนรู้จากรัฐสภาอังกฤษ”. วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน-มิถุนายน 2565. 18-21. shorturl.at/clr35.



สาธารณรัฐฝรั่งเศส

เนื่องจากสาธารณรัฐฝรั่งเศสไม่มีการบัญญัติถึงข้อปฏิบัติหรือข้อห้ามที่หากไม่ปฏิบัติหรือฝ่าฝืนข้อห้ามดังกล่าวแล้วจะเป็นความผิดวินัยดังเช่นกฎหมายเกี่ยวกับวินัยข้าราชการของไทย⁵ การจะพิจารณาว่าพฤติกรรมใดเป็นความผิดวินัยจึงต้องศึกษาจากแนวคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ซึ่งในเรื่องการแต่งกายนี้ ศาลปกครองชั้นอุทธรณ์แห่งเมืองนองต์ (Cour administrative d'appel de Nantes) ได้เคยวินิจฉัยไว้ว่า การที่เทศบาลเมือง Herbiers มีคำสั่งลงโทษทางวินัยกับครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ที่สระว่ายน้ำของเทศบาลซึ่งมีพฤติกรรมไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ เช่น การไม่เข้าร่วมการประชุม การไม่ช่วยดูแลอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และการไม่ใส่เครื่องแบบของสระว่ายน้ำ เป็นต้น เป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ชั้นอุทธรณ์แห่งเมืองนองต์ (Cour administrative d'appel de Nantes) ได้เคยวินิจฉัยไว้ว่า การที่เทศบาลเมือง Herbiers มีคำสั่งลงโทษทางวินัยกับครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ที่สระว่ายน้ำของเทศบาลซึ่งมีพฤติกรรมไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ เช่น การไม่เข้าร่วมการประชุม การไม่ช่วยดูแลอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และการไม่ใส่เครื่องแบบของสระว่ายน้ำ เป็นต้น เป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว⁶

บทสรุป

แม้ว่าเพื่อน ๆ จะสามารถร้องเพลงมอเดิร์นไซค์นุ่งสั้นได้ตามปกติ แต่ก็ต้องไม่ลืมว่าการแต่งกายของเพื่อน ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะปฏิบัติราชการหรือในบริเวณอาคารรัฐสภา ไม่ว่าจะในหรือนอกเวลาราชการ มีใช้เรื่องของเพื่อน ๆ แต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เพื่อน ๆ จะต้องระมัดระวังการแต่งกายให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามสมัยนิยม ซึ่งเป็นหลักการซึ่งทั่วโลกต่างก็ให้การยอมรับ

ว่าการแต่งกายของเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และมีกาลเทศะ โดยการแต่งกายควรจะเหมาะสมกับลักษณะงาน เวลา และสถานที่ ตลอดจนคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของความเป็นข้าราชการด้วย

ทั้งนี้ แม้ว่านอกบริเวณอาคารรัฐสภาและนอกเวลาราชการนั้น เพื่อน ๆ จะมีสิทธิเสรีภาพ ที่จะแต่งกายตามเนื้อเพลงที่ว่า “...อีกสองวันจะนุ่งให้สั้นกว่านี้ ฉันมีของดี ถึงได้กล้าโชว์...” ก็ตาม แต่เพื่อน ๆ ก็ต้องระมัดระวังและพึงระลึกอยู่เสมอว่า การกระทำของเพื่อน ๆ จะต้องไม่สื่อหรือแสดงถึงความเป็นข้าราชการของเพื่อน ๆ ต่อสาธารณะ อันอาจจะกระทบต่อชื่อเสียงหรือเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของเพื่อน ๆ อันอาจเป็นความผิดวินัยได้

สุดท้ายนี้ เพื่อน ๆ ยังต้องระลึกอยู่เสมอด้วยว่า แม้ว่าเพื่อน ๆ จะแต่งกายได้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการก็ตาม แต่หากเพื่อน ๆ มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมในขณะที่สวมเครื่องแบบข้าราชการ ก็ยังอาจเป็นความผิดวินัยได้เช่นกัน



⁵ ปียะศาสตร์ ไชวพันธ์. การดำเนินการทางวินัยข้าราชการในประเทศฝรั่งเศส. ใน รวมบทความทางวิชาการ เล่ม 2 กฎหมายปกครอง ภาควิธีสบัญญัติ. ม.ป.ป. : สำนักงานศาลปกครอง.

⁶ CAA Nantes, n°98NT02191, 26 avril 2002, M. Guy CARROY



นางสาวสนิญา วงศ์ยงศิลป์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นักชวเลขไทยหัวใจ Smart : การพัฒนายกระดับทักษะอย่างต่อเนื่อง

เรามักจะใช้เวลาก่อนสิ้นสุตปีเก่าเพื่อทบทวนชีวิตการทำงานตลอดปีที่ผ่านมา และจะได้นำข้อคิดข้อแนะนำไปใช้เริ่มต้นปีใหม่ให้ดีกว่าเดิม ผู้เขียนเองพบว่าปี 2022 เป็นช่วงเวลาที่คนไทยและคนทั่วโลกกำลังก้าวข้ามผ่านหลุมดำที่ชื่อว่าโรคระบาด COVID – 19 ไปสู่แสงสว่างของยุคใหม่ด้วยพลังกายพลังใจที่เปี่ยมล้นกว่าเดิม หลายอาชีพกลับมาฟื้นฟูได้อีกครั้ง เช่น อาชีพสายการบิน บางอาชีพได้โอกาสพักฟื้นหลังจากกรำงานหนักมานานโดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ หรือบางอาชีพอาจจะหายไปตลอดกาลด้วยการ disrupt ของเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น อาชีพในแวดวงกรพิมพ์ (Word Processor/Typist)¹

ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเอง มีตำแหน่งงานหนึ่งในแวดวงกรพิมพ์ที่กำลังจะเหลือเพียงชื่อและผู้เขียนเองแม้รู้จักอยู่บ้าง แต่ก็มองว่าเป็นเรื่องไกลตัว จนกระทั่งได้มาเป็นชาวสภา นั่นคือ “อาชีพชวเลข” ซึ่งชวเลขเป็นวิธีที่ใช้บันทึกทุกการประชุมที่เกิดขึ้นในสภา ตั้งแต่เปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 ทั้งการประชุมสภาผู้แทนราษฎร การประชุมวุฒิสภา หรือการประชุมสภาาร่วมทั้ง 2 สภา คอลัมน์ข้อคิดข้อแนะนำฉบับนี้อยากชวนให้ผู้อ่านได้ทำความรู้จักกับอาชีพชวเลข และเส้นทางกรเปลี่ยนผ่านสู่ Smart ของอาชีพชวเลข

ความหมายของชวเลข

“ชวเลข” หรือ Shorthand เป็นวิธีการเขียนข้อความอย่างย่อ โดยใช้สัญลักษณ์หรือคำย่อเพื่อแทนคำพูด เป็นการเขียนข้อความตามเสียงให้ทันคำพูด

ของผู้พูด โดยวิธีการลากปลายปากกาด้วยเส้นโค้งหรือขีด ตามเสียงที่พูด สามารถถอดข้อความคำพูดได้อย่างแม่นยำ ครบถ้วน และช่วยเพิ่มความเร็วในการจดบันทึกคำพูดนั้น”²

¹ Allan Jay, “10 Disappearing Jobs That Won’t Exist in 10 Years: Professions That Won’t Guarantee Career Opportunities,” FinancesOnline, สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2565, <https://financesonline.com/10-disappearing-jobs-that-wont-exist-in-10-years-professions-that-wont-guarantee-career-opportunities/>

² ชันวา สุดตา, “ชวเลข : หัวใจสำคัญของการประชุมรัฐสภา คุณค่าแห่งการอนุรักษ์,” พิพิธภัณฑ์รัฐสภา, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2565, <https://parliamentmuseum.go.th/2564quarter4/ar2564-shorthand.html>

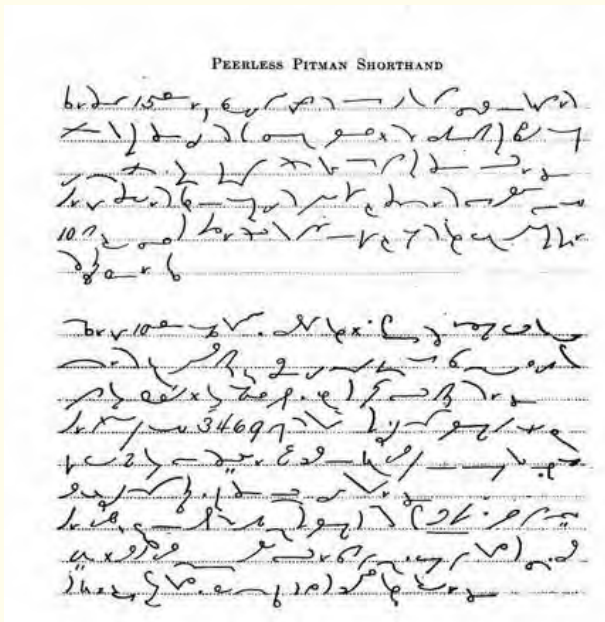
ข กาวแรกของตัวเลขในประวัติศาสตร์โลก

ว่ากันว่าที่มาของ “ตัวเลข” ย้อนไปได้ไกลถึงยุคกรีก เกิดขึ้นเพื่อจดบันทึกคำพูดของ “Socrates (โสเครตีส)” นักคิดชื่อดัง แต่ใช้กันอย่างแพร่หลายในยุคโรมัน “ก่อนคริสตกาลประมาณ 63 ปีโดยผู้รับใช้คนสนิทของ ซิเซโร (Cicero) นักการเมืองฝิปากเอกผู้หนึ่ง ชื่อ มาร์คัส ตูลิอุส ไทโร (Marcus Tullius Tiro) เกิดความสนใจที่จะบันทึกคำพูดที่นายของเขาได้ปราศรัยต่อที่ชุมชน และอภิปรายในสภาเพื่อเป็นประโยชน์ทั้งในทางการเมืองและการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ของคนทั่วไป แทนที่จะปล่อยให้สูญหายไป ซึ่งเห็นว่าหากจะจดบันทึกคำพูดด้วยอักษรธรรมดานั้น คงไม่ทันแน่ ไทโรจึงใช้เริ่มประดิษฐ์คิดค้นเครื่องหมายต่าง ๆ ขึ้นแทนคำพูด จึงเป็นที่มาของตัวเลขจนปัจจุบัน”³

รัฐบุรุษผู้โด่งดังที่สุดคนหนึ่งในยุคโรมันอย่าง จูเลียส ซีซาร์ (Julius Caesar) ก็เป็นผู้หนึ่งที่ใช้ตัวเลข ได้คล้องแคล้ว ผ่านไปอีกหลายศตวรรษ จนถึงศตวรรษที่ 17 นักชวเลขชื่อดัง 4 คน ได้แก่ จอห์น วิลลิส (John Willis) โทมัส เซลตัน (Thomas Shelton) เกรมีย์ ริช

(Jeremiah Rich) และวิลเลียม มาสัน (William Mason) ได้พัฒนาตัวเลขให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายในยุโรป อย่างไรก็ตามมีเพียงระบบของวิลเลียม ที่ปรับใช้เป็นทางการ ในรัฐสภาอังกฤษ จนซามูเอล เทย์เลอร์ (Samuel Taylor) นักชวเลขชาวอังกฤษพัฒนาระบบของวิลเลียมให้เป็นภาษาอื่น ๆ ทั้งฝรั่งเศส สเปน โปรตุเกส และอิตาลี เป็นต้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของธุรกิจต่าง ๆ ในยุครุ่งเรืองของการปฏิวัติอุตสาหกรรม

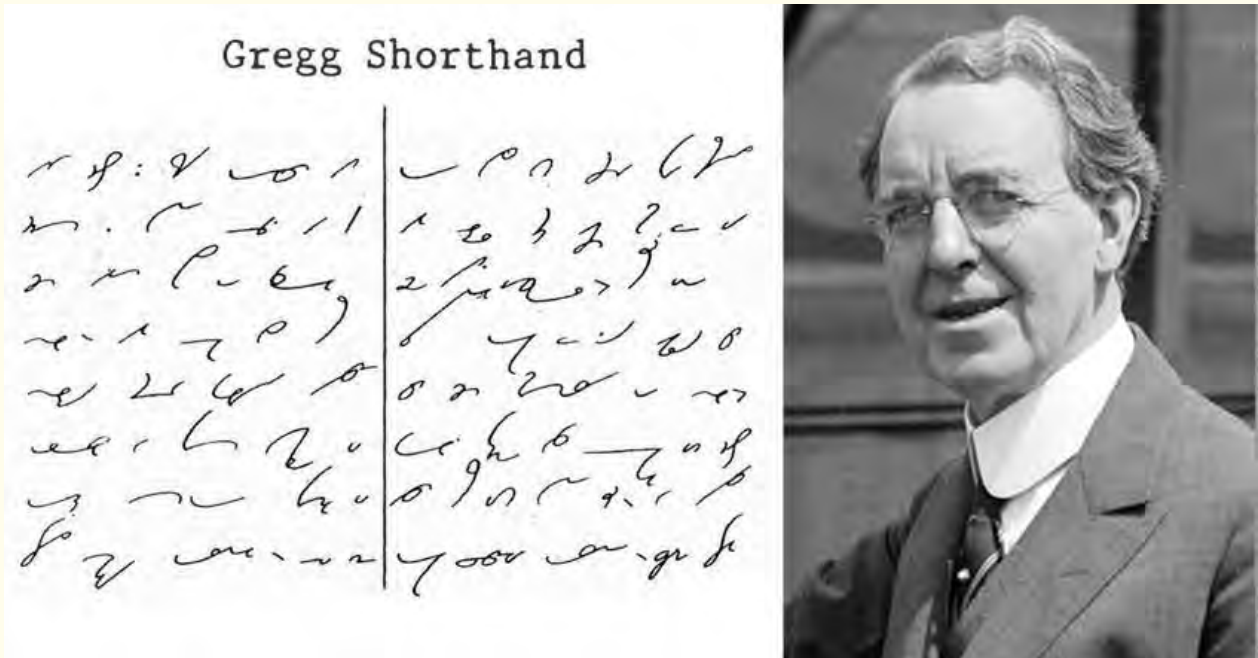
ต่อมา เซอร์ไอแซค ปิทแมน (Sir Isaac Pitman) นักการศึกษาชาวอังกฤษได้พัฒนาระบบชวเลขที่เชื่อมโยงกับการเขียนด้วยเสียง ซึ่งเบนนี่ปิทแมน (Benn Pitman) พี่น้องของเซอร์ ไอแซคปิทแมน ได้นำไปเผยแพร่ในอเมริกาในปี 1852 โดยที่ 40 ปีให้หลัง ได้มีชาวไอริชชื่อ จอห์น โรเบิร์ต เกร็กก์ (John Robert Gregg) คิดค้นระบบชวเลขและนำไปเผยแพร่ในอเมริกา และตีพิมพ์คู่มือวิธีการของเขาในหลายภาษาทั่วโลก ทั้งภาษาสเปน ฝรั่งเศส อิตาลี รัสเซีย อิตาลี ตากาล็อก ญี่ปุ่น จีน และไทย เป็นต้น ในท้ายที่สุดจึงเข้ามาแทนที่ระบบชวเลขของปิตแมน (Pitman) ได้



ภาพที่ 1 แสดงการจดชวเลขแบบปิทแมน และรูปเซอร์ ไอแซค ปิทแมน (Sir Isaac Pitman)⁵

³ เรื่องเดียวกัน

⁴ Allien R. Russon, “shorthand,” Britannica, Accessed October 20, 2022, <https://www.britannica.com/topic/shorthand>



ภาพที่ 2 แสดงการจดชวเลขแบบเกร็ก และรูปจอห์น โรเบิร์ต เกร็ก (John Robert Gregg)⁶

เริ่มต้นเส้นทางชวเลขในประเทศไทย

ในประเทศไทยนั้น หม่อมเจ้าสิทธิพร กฤดากร ที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน กระทรวงการต่างประเทศ ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงดัดแปลงชวเลขแบบปิทแมนภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทยได้สำเร็จ และเริ่มสอนนักเรียนให้ใช้ชวเลขจนสามารถสอบบรรจุรับราชการที่ศาลยุติธรรม ในตำแหน่งพนักงานชวเลขได้ ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 หลวงมิตรธรรมพิทักษ์ หรือวงศ์ เสวตเลข เป็นผู้นำวิชาชวเลขแบบเกร็กมาใช้ ในขณะที่รับราชการกระทรวงการต่างประเทศ จากนั้นได้มีนำมาเผยแพร่และสอนตามโรงเรียนชวเลขและพิมพ์ดีดต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร โดยบรรจุในหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนพาณิชย์การเช่นเดียวกับวิชาชวเลขแบบปิทแมน⁷

⁶ เรื่องเดียวกัน

⁷ เรื่องเดียวกัน

ชวเลขเคินเคียงคู่สภาไทย

ในวงงานรัฐสภานั้น เนื่องจากมีการจัดทำบันทึกการประชุมและรายงานการประชุมสภา จึงจำเป็นต้องมีนักชวเลขมาจดบันทึกคำอภิปรายของสมาชิก ตั้งแต่เปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 ซึ่งขณะนั้นสภาผู้แทนราษฎรยังไม่มีนักชวเลขเป็นของตนเอง จึงได้ขอยืมตัวหลวงชวเลขปรีชา และนายสิงห์ กลางวิสัย มาช่วยจดชวเลขไปพลางก่อน ต่อมาในปี พ.ศ. 2476 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งกรมเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรขึ้น และมีงบประมาณเป็นของตนเองแล้ว จึงเริ่มบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานชวเลข หนึ่งในนั้น คือ นายประเสริฐ ปัทมะสุคนธ์ ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานชวเลขชั้นรองผู้รักษาการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2505 เมื่อนายประเสริฐ ปัทมะสุคนธ์ ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เห็นความสำคัญจำเป็นของการจดชวเลข จึงจัดให้มีการสอนวิชาชวเลขแก่ข้าราชการและผู้เข้าสมัครฝึกงานในสำนักงาน

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีพนักงานชวเลขเป็นผู้ฝึกสอน⁸ ปัจจุบัน ทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีสำนักงานกรรมการประชุมและชวเลข โดยมีข้าราชการจำนวนมากในสังกัด เป็นตำแหน่งประเภททั่วไปชื่อตำแหน่งเจ้าพนักงานชวเลข

"ชวเลข" ช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนผ่าน

หากแต่หลายปีที่ผ่านมา ทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประสบกับปัญหาขาดแคลนเจ้าพนักงานชวเลข เนื่องจากเจ้าพนักงานชวเลขที่มีอยู่นั้นเริ่มเกษียณอายุราชการ บางคนประสบกับปัญหาสุขภาพจากการจดบันทึกเป็นเวลานาน อีกทั้ง สถานศึกษาเปิดสอนหลักสูตรดังกล่าวน้อย และมีจำนวนผู้สนใจเรียนในสาขาวิชาดังกล่าวน้อย เนื่องจากจบออกมาสามารถทำงานที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เพียงแห่งเดียว สถาบันการศึกษาจึงไม่คุ้มทุนที่จะเปิดสอนเป็นหลักสูตร บางสถานศึกษาที่เปิดสอนจึงเปิดสอนชวเลขเป็นวิชาเลือกหนึ่งเท่านั้น

ในขณะเดียวกัน การประชุมสภาหรือในการประชุมของคณะกรรมการยังคงต้องจดบันทึกการประชุมทุกครั้ง เพื่อจะเก็บบันทึกเป็นหลักฐานเป็นประโยชน์ต่อประชาชนทั่วไปที่จะศึกษาค้นคว้า อ้างอิง และพัฒนากฎหมาย ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงคิดวิเคราะห์หาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว แนวทางหนึ่งคือการเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งของเจ้าพนักงานชวเลข (ระดับปฏิบัติงาน - อาวุโส) เป็น “เจ้าพนักงานจัดทำรายงานการประชุม (ระดับปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน)” โดยหากเจ้าพนักงานชวเลขที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน ให้ผู้นั้นครองตำแหน่งเดิม จนกว่าจะเกษียณอายุราชการหรือพ้นจากตำแหน่ง แล้วจึงเปลี่ยน

ตำแหน่งดังกล่าวเป็นเจ้าพนักงานจัดทำรายงานการประชุม และกรณีที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานชวเลขว่าง ให้เปลี่ยนตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานจัดทำรายงานการประชุม แต่จากรายงานผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ก็ยังประสบปัญหาในการสรรหาตำแหน่งดังกล่าว

ไม่ต่างจากองค์กรอื่นที่นำเทคโนโลยีมาช่วยทุ่นแรงการทำงานบางด้านให้ใช้เวลาอันน้อยลง เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และลดการใช้แรงงานคน เพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะความรู้ด้านชวเลข ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงดำเนินการศึกษาต่อเนื่องเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพในการจดบันทึกประชุม ทั้งการใช้เครื่องบันทึกเสียงเป็นไฟล์ mp3 หรือการใช้โปรแกรมที่ชื่อว่า Speech to text ซึ่งแม้จะช่วยให้บันทึกการประชุมเสร็จไวขึ้น แต่ก็เผชิญปัญหาเกี่ยวกับความถูกต้อง ไม่สมบูรณ์ 100% เพราะการจดบันทึกการประชุมสภานั้นต้องจดว่าสมาชิกรัฐสภาท่านใด พูดคำใดบ้าง อีกทั้ง Speech to text ต้องใช้เวลาเพื่อจดจำเสียงของสมาชิกแต่ละท่านให้ได้ แม้ในวันที่สมาชิกอาจพูดเร็วกว่าปกติ หรือวันที่เสียงของสมาชิกเปลี่ยนเพราะโรคหวัด



ภาพที่ 3 แสดงเครื่องช่วยจดบันทึกชวเลขแบบใช้เท้า (stenotype machine)

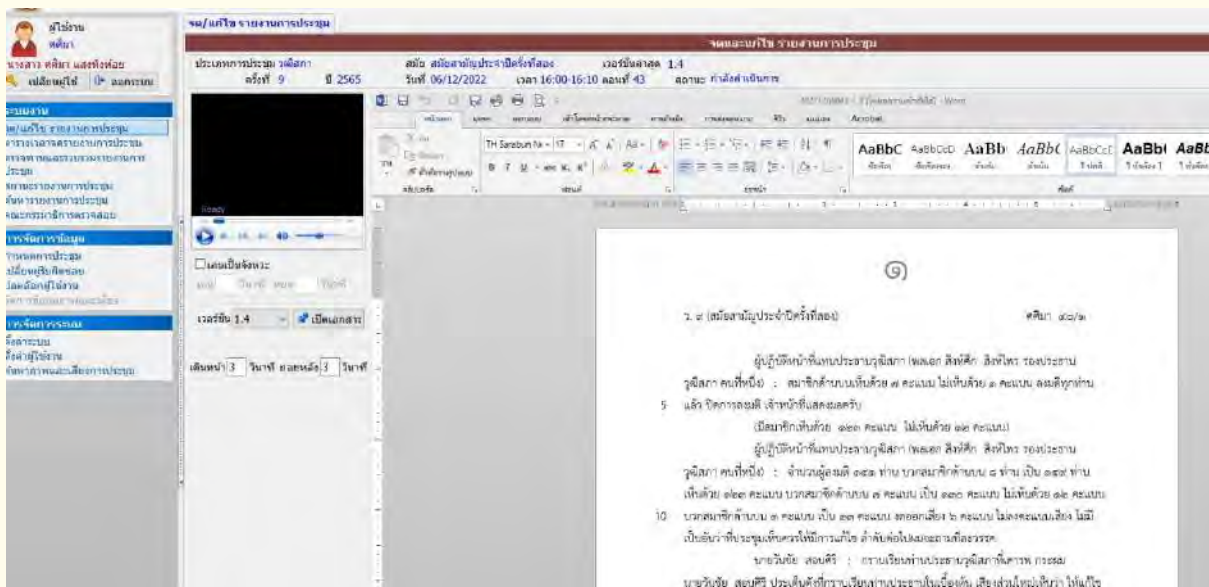
⁸เรื่องเดียวกัน

Smart stenographer, นักชวเลข สามารถ กับกฎพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ชวเลขเดินเคียงคู่สภาไทย

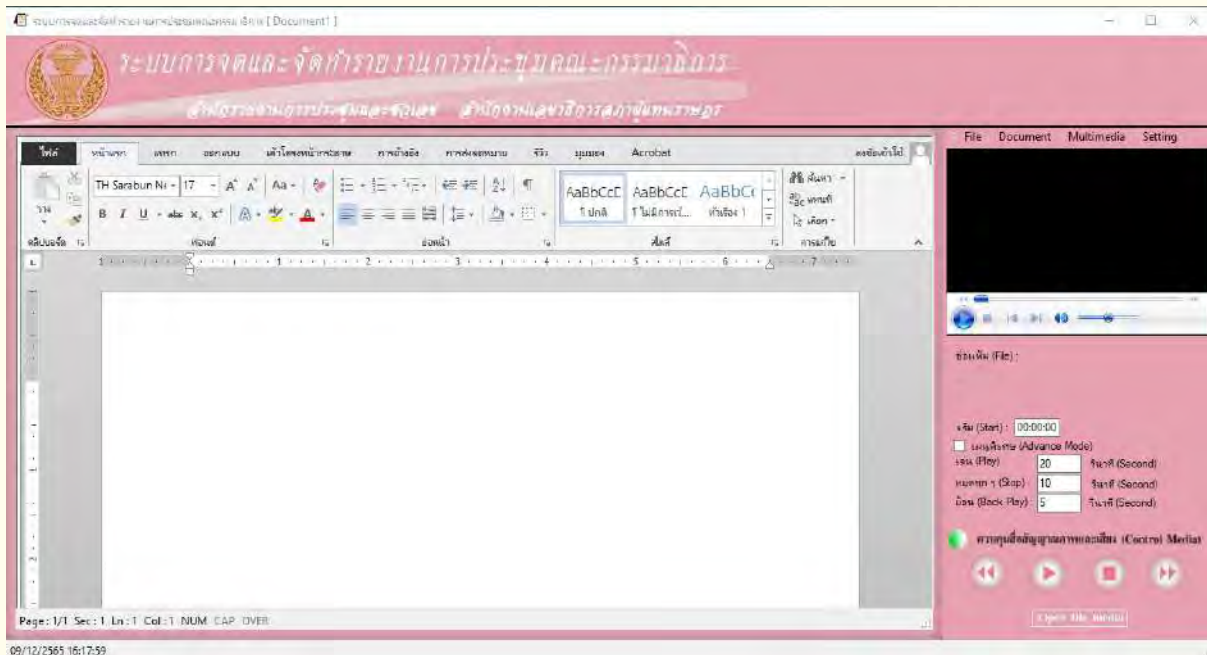
ไม่เกินเลยนักที่จะกล่าวว่าปี 2022 นี้ รัฐสภาไทย กำลังเผชิญกับทางสองแพร่งของอาชีพชวเลข ในด้านการอนุรักษ์ อาชีพชวเลขนับว่ามีคุณค่าอย่างยิ่ง ด้านการจดบันทึกประวัติศาสตร์สำคัญตลอดทั้งระยะเวลาเกือบ 100 ปีของรัฐธรรมนูญ ขณะเดียวกันด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและสภาพการณ์ทางสังคมอื่น ๆ ทำให้การจดบันทึกด้วยคนกำลังจะถูกทดแทนโดยเครื่องมือหรืออาชีพอื่น ทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเองก็ไม่เว้นจนใจ คิดค้นหาวิธีการสร้างสมดุลของสองทางเลือกให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับงานของรัฐสภา จึงผสมผสานทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและ

นำการใช้เทคโนโลยีช่วยให้รัฐสภาผ่านช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนผ่านนี้ไปสู่ SMART Parliament และ Smart Senate ที่รักษาดูแลทั้งกำลังใจของคนทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีที่สุด

นอกจากการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการเปลี่ยนตำแหน่งดังที่กล่าวไว้แล้วนั้น การพัฒนาทักษะด้านชวเลขอย่างต่อเนื่องให้เป็น Smart ชวเลข ที่รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดน่าองค์กรไปสู่โลกดิจิทัลได้ก็เป็นเรื่องที่ทั้งสองส่วนราชการให้ความสำคัญโดยการยกระดับทักษะ (Upskill) เช่น การถ่ายทอดความรู้ภายในสำนักเพื่อให้รุ่นน้องได้เรียนรู้เทคนิคที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานได้ และการปรับเปลี่ยนทักษะ (Reskill) เช่น การใช้โปรแกรมเพื่อการถอดเทปแทนการจด ดังเช่นการเพิ่มเติมทักษะการใช้งานโปรแกรมในภาพด้านล่างนี้

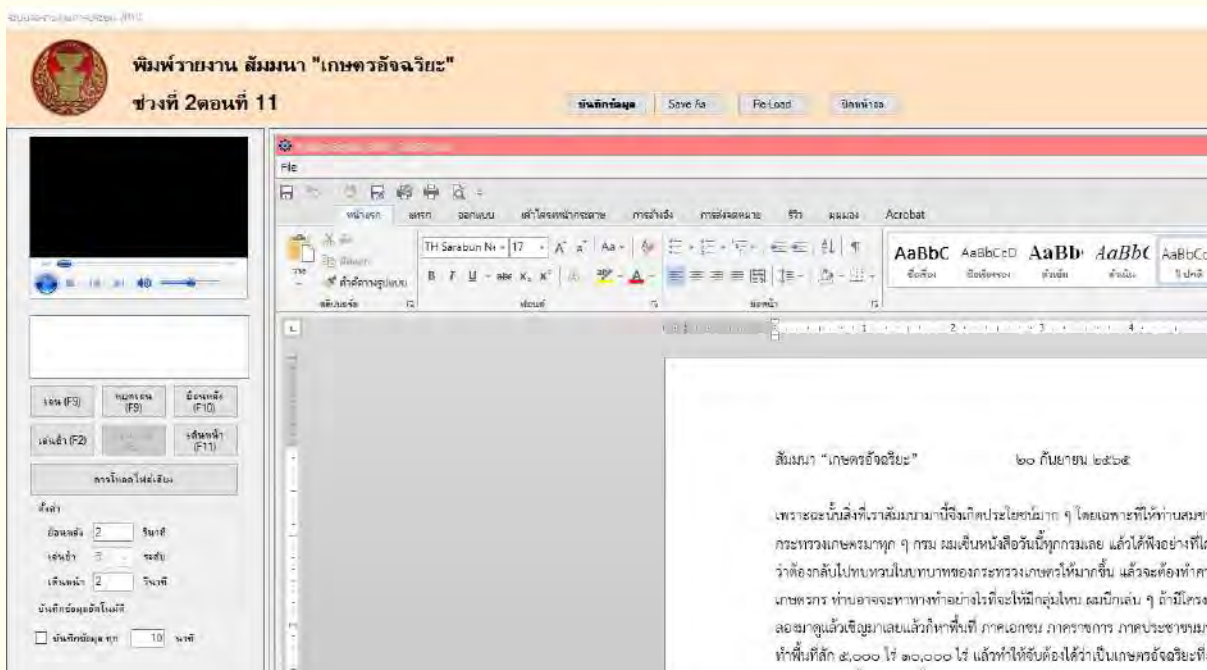


ภาพที่ 4 ตัวอย่างการใช้ระบบจดรายงานการประชุมวุฒิสภา ที่จัดทำโดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



09/12/2565 16:17:59

ภาพที่ 5 ตัวอย่างการใช้ระบบการจัดและจัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการ
ที่จัดทำโดยสำนักรายงานการประชุมและชวเลข สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



ภาพที่ 6 ตัวอย่างการใช้ระบบจัดรายงานการประชุมกรรมการ
ที่จัดทำโดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อการจัดบันทึกการประชุม

ในไม่ช้า การเดินทางของอาชีพขลุ่ยกำลังจะสิ้นสุดลง แต่โลกก็สร้างทางเดินของอาชีพใหม่ ๆ ไว้รองรับความท้าทายทั้งในปัจจุบันและอนาคตไว้แล้วเช่นกัน ผู้อ่านท่านใดมีความเห็นอย่างไร หรือข้อเสนอแนะดี ๆ ต่อความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของรัฐสภาแห่งนี้ ก็สามารถส่งความเห็นมาแลกเปลี่ยนมุมมองกันได้ หรือร่วมส่งกำลังใจให้นักขลุ่ยไทยได้ภาคภูมิใจกับเส้นทางที่เลือกเดินมายาวนาน ได้เตรียมใจเตรียมตัวพร้อมรับมือกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการพิมพ์และจรรยาบรรณการประชุม หากท่านใดต้องการชมหน้าตาเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ จดหมายเลขของจริง ก็สามารถติดตามดูได้ในเว็บไซต์ของพิพิธภัณฑ์รัฐสภา <https://parliamentmuseum.go.th/> นักขลุ่ยหัวใจ smart พร้อมบอกเล่าเรื่องราววันคืนสนุกสนานที่นี่เสมอ

“...อยากให้สังคมไทยมองเห็นคุณค่าของอาชีพ
นักขลุ่ยไทย ซึ่งมีประวัติศาสตร์มาก่อนข้างยาวนาน
ควรค่าแก่การอนุรักษ์ไว้ โดยเฉพาะเพื่อสนอง
พระราชดำริของรัชกาลที่ 5 ในฐานะทรงเป็นผู้ค้นคิดในการ
นำขลุ่ยมาใช้เป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ชาติไทยเรา...”

นายสมชาย ดาวอุดม
อดีตผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ขลุ่ยและพิมพ์ดีด

ภาพที่ 7 ถ้อยคำของนายสมชาย ดาวอุดม อดีตผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ขลุ่ยและพิมพ์ดีด⁹

⁹ เรื่องเดียวกัน



นางสาวศุภรดา สวรรค์ราช
นักวิชาการบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

Digital HR

กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อน ๆ คงทราบกันอยู่แล้วว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา จะดำเนินการเป็นประจำ ปีละ 2 รอบ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นกระบวนการพิจารณา ประเมินผลการทำงานตามที่ได้ทำข้อตกลงกันไว้ว่าในรอบการประเมินนี้เพื่อน ๆ จะต้องทำงานอะไรบ้าง ต้องมีผลงานอะไรออกมา รวมทั้งประเมินในส่วนของพฤติกรรมซึ่งเป็นการประเมินตามสมรรถนะที่คาดหวัง ของแต่ละตำแหน่งและระดับ ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อเพื่อน ๆ ทั้งการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาโยกย้าย และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน แก้ไขจุดบกพร่อง พัฒนาจุดเด่น หรือ แม้แต่เลิกจ้างบุคลากรบางตำแหน่ง ปัจจุบันกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการพัฒนามากขึ้น เรื่อย ๆ ทั้งการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม โปร่งใส โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาก็มีความคาดหวังที่จะเป็น SMART Parliament และ SMART Senate ซึ่งในฉบับนี้ผู้เขียนจะนำเสนอเกี่ยวกับการระบบเทคโนโลยีที่จะมา ช่วยส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แต่ก่อนที่จะไปพูดถึงระบบเทคโนโลยีมาปรับปรุงและพัฒนางานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นั้น ผู้เขียนอยากจะกล่าวถึง SMART Parliament และ SMART Senate ให้เพื่อน ๆ ได้รับรู้กันอีกสักครั้ง ซึ่งตามคำปรารภของนางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้กล่าวไว้ว่า “รัฐสภาสามารถ” ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงการพัฒนาด้านเทคโนโลยี หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้แต่เพียงลำพัง ในทางกลับกันความสำคัญที่แท้จริงอยู่ที่การพัฒนาผู้ใช้เทคโนโลยี ซึ่งก็คือบุคลากรของรัฐสภา ให้ SMART รอบด้านทั้งทัศนคติ สมรรถนะ ชีตความสามารถ และคุณธรรม ถึงจะเป็น “รัฐสภาสามารถ” อย่างแท้จริง¹ รวมถึงนโยบายของนางสาวนภาพรณ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา ได้เห็นนโยบายว่าจะมุ่งมั่นที่จะยกระดับและพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสู่ระบบราชการ 4.0 และ ทำให้เป็น Smart Senate Every Time Everywhere²

¹สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, “Smart Parliament,” สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2565, https://web.parliament.go.th/assets/portals/9/files/smart_parliament_description.pdf

²สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, “นโยบายเลขาธิการวุฒิสภา” (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2565), https://intranet.senate.go.th/assets/portals/6/files/S_เลขนา%202565.jpg

สำหรับ SMART Parliament โดยคำว่า SMART เป็นการรวมคำ 5 คำ ดังนี้

ในส่วนของ SMART Senate จะประกอบด้วย

1. Sophisticated :

สมรรถนะสูง บุคลากรรัฐสภามีทักษะ ความรอบรู้ และความเชี่ยวชาญ เป็นมืออาชีพด้าน นิติบัญญัติมีสมรรถนะสูงและสามารถตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลง

2. Moral & Ethics :

มุ่งคุณธรรม บุคลากรรัฐสภายึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีความผูกพัน ในการปฏิบัติงาน

3. Accountability & Transparency :

ผู้นำความโปร่งใส บุคลากรรัฐสภามีธรรมาภิบาล บริหารองค์กรตามหลัก บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คำนึงถึงความเสี่ยง ผลกระทบต่อสังคม ความคุ้มค่า ยึดมั่นความโปร่งใส ตรวจสอบได้

4. Resilient & Competitive

ปรับตัว พร้อมแข่งขัน บุคลากรรัฐสภา ตอบสนองทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการแข่งขันตามระบบราชการ 4.0 ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางผลงานพลังกับทุกภาคส่วนทั้งในและ ต่างประเทศ

5. Technology & Digital Transformation :

สร้างสรรค์ด้วย เทคโนโลยี เป็นองค์กรรัฐสภาดิจิทัล สร้างสรรค์และ ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม ข้อมูล สารสนเทศ และทุนมนุษย์

1. Smart Work :

บริหารจัดการระบบงาน ที่จะต้องมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว ลดขั้นตอน ลดการสูญเสีย และประเมิณผล การปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย อาทิ การทำงาน จากที่พักอาศัย (Work From Home) การทำงานจาก นอกสถานที่ (Remote Working) และการทำงานรูปแบบ ผสมผสาน (Hybrid)

2. Smart People :

บริหารจัดการบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน รวมถึงนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ ทักษะ ด้านดิจิทัล นวัตกรรมที่สร้างผลสัมฤทธิ์ พร้อมทั้ง เข้าใจภารกิจองค์กรตลอดจนปรับกรอบความคิด (Mindset) เพื่อรองรับกับการปฏิบัติงานทั้งใน สถานการณ์ปกติและภายใต้สภาวะวิกฤต

3. Smart Academic :

บริหารจัดการด้านการพัฒนาคุณภาพ ด้านงาน วิชาการ และงานวิจัย โดยสนับสนุนการพัฒนา การจัดทำเอกสารวิชาการให้เป็นไปในเชิงรายงาน การวิจัยและมีการศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลทั้งจาก ภายในประเทศและต่างประเทศ

4. Smart Digitalization :

บริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความพร้อม และมีประสิทธิภาพ โดยมีฐานข้อมูล (Big Data) ที่ทันสมัย ถูกต้องครบถ้วน เชื่อมโยงกับระบบ ฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถ นำไปวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบรวดเร็ว และแม่นยำ มีการบูรณาการการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่แสดง

ให้เห็นถึงการรวบรวมจากหลากหลายแหล่งหลายมิติ และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้รับบริการ และประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย

จากที่เพื่อน ๆ ได้รู้จัก SMART Parliament และ SMART Senate กันไปแล้ว จะเห็นได้ว่าการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานจะสอดคล้องกับ SMART Parliament ในข้อ 5 Technology & Digital Transformation รวมถึงสอดคล้องกับ Smart Work Smart People และ Smart Digitalization ใน SMART Senate

เทคโนโลยีสารสนเทศกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันมีรูปแบบการประเมินนั้นมืออย่างหลากหลายบางองค์กรอาจจะใช้รูปแบบการประเมินในกระดาษ บางองค์กรอาจเก็บในรูปแบบของเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หรือบางองค์กรอาจเลือกใช้ระบบสำหรับการประเมินโดยเฉพาะ แต่อาจจะไม่มีการยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรอย่างเพียงพอ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรไม่มีความพึงพอใจจากการประเมินในรูปแบบเหล่านี้ โดยอาจเกิดจากการคำนวณที่ผิดพลาด เอกสารและข้อมูลมีโอกาสสูญหายได้ง่าย การประเมินไม่สามารถเปรียบเทียบผลการประเมินย้อนหลังได้อย่างชัดเจน อีกทั้ง ยังเพิ่มภาระให้กับบุคลากรภายในองค์กรมากเกินไป ซึ่งการวัดผลการประเมินที่ดีนั้น ควรต้องสามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกดีที่ได้รับการประเมิน และสามารถวัดผลการปฏิบัติงาน และทราบถึงแนวทางการพัฒนาได้ตรงกับความ เป็นจริงและเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาจุดเด่นของบุคลากรได้อย่างตรงจุด ทั้งนี้ การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจะสามารถทำให้

บุคลากรมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กร และช่วยขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการก้าวสู่ยุค Digital HR ได้อย่างเต็มรูปแบบ สำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการนำระบบเทคโนโลยีมาปรับปรุงและพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายมิติ ซึ่งหากจะกล่าวถึงการนำระบบเทคโนโลยีมาช่วยเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ได้นำระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System: HRIS) มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร และข้อมูลผลการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเป็นการนำข้อมูลจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการในรูปแบบกระดาษมาเก็บรวบรวมในระบบ HRIS ซึ่งยังไม่ได้มีการเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ เช่น ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ได้นำระบบระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System: DPIS) มาใช้เก็บข้อมูลบุคลากรเช่นเดียวกัน แต่ในระบบ DPIS สามารถกำหนดตัวชี้วัด และสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ในระบบ และเชื่อมโยงไปยังระบบการเงินเดือน และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ ไม่ว่าจะระบบ HRIS หรือ ระบบ DPIS ก็ยังขาดการแสดงผลข้อมูลที่เชื่อมโยงกัน ทั้งการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งปัจจุบันแสดงข้อมูลแยกส่วนกันเป็นเรื่อง ๆ ไม่สามารถ

แสดงข้อมูลทุกอย่างให้อยู่ในหน้าจอเดียวกันในรูปแบบ Dashboard เพื่อให้สะดวกต่อการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในปัจจุบันมีบริษัทต่าง ๆ ให้ความสนใจในการพัฒนาระบบบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้เขียนได้มีโอกาสไปร่วมงานสัมมนาโครงการ Digital HR Forum 2022 โดยกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (MDES) และสมาคมผู้ใช้ดิจิทัลไทย (DUGA) เป็นเจ้าภาพร่วมจัดการซึ่งเป็นงานอบรมสัมมนาวิชาการด้านเทคโนโลยีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับองค์กรให้เป็นรัฐสภาดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ภายใต้แนวคิดหลัก Building A Disruptive HR Operating Model for Digitally Disruptive World ภายในงานนั้นมีบริษัทและผู้พัฒนาระบบต่าง ๆ มาเสนอนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้เขียนเห็นว่ามีความน่าสนใจและเห็นควรนำมาเป็นตัวอย่างให้กับเพื่อน ๆ เพื่อให้เห็นถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นั่นก็คือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เรียกว่า IPOP PMS

นวัตกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่น่าสนใจ

IPOP PMS คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่คิดค้นโดยบริษัท I AM Consulting เพื่อนำมาใช้กับองค์กรในหลากหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชนในยุคดิจิทัล โดยเป็นระบบที่ออกแบบมาอย่างเข้าใจผู้ใช้ในทุกลักษณะงาน ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคลากรในองค์กรเอง ผู้บริหาร และฝ่ายบุคคลขององค์กร เป็นระบบที่มียืดหยุ่น ใช้งานง่าย เป็นระบบที่มีรูปแบบสำหรับการประเมินค่าเป้าหมายขององค์กร (Goal) และสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กร (Competency)

อีกทั้ง ยังมีแบบฟอร์มสำหรับการประเมินที่ชัดเจนและยังสามารถเก็บผลงานที่บุคลากรทำทั้งหมดเพื่อเป็นหลักฐานในแต่ละรอบการประเมินได้ โดยรูปแบบการประเมินจะประกอบด้วยหลากหลายส่วนที่สามารถผลักดันให้บุคลากรมีแรงจูงใจเพื่อขับเคลื่อนคนภายในองค์กรให้มีเป้าหมายที่สอดคล้องกัน โดย IPOP PMS มีลักษณะเฉพาะ (Feature) ที่ตอบโจทย์ผู้ใช้งานหลากหลายด้าน เช่น



- ค่าเป้าหมาย และดัชนีชี้วัดผลงาน (Goals and KPIs)

ซึ่งเป็นระบบที่มีการจัดหมวดหมู่ค่าเป้าหมาย (Goal Library) เพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์กร และฝ่ายบุคคลสามารถกำหนดและติดตาม ได้อย่างสะดวกสบายตั้งแต่การเป้าหมายส่วนตัวไปจนถึงเป้าหมายขององค์กร บุคลากรสามารถเข้าไปจัดการและอัปเดตความคืบหน้าของเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Goals Progress) ได้โดยตรงตลอดระยะเวลาการประเมิน ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถวางแผนการทำงานของตนเองให้ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ได้ในทันที ซึ่งทำให้มีความสะดวกและรวดเร็วมาก

- สมรรถนะ (Competency)

ใช้สำหรับบริหารจัดการสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้เห็นถึงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และการพัฒนาสมรรถนะที่ผ่านมาและส่วนที่ต้องพัฒนาตัวบุคลากรเพิ่มเติมทั้งนี้ การประเมินในรูปแบบของสมรรถนะจะเป็นส่วนช่วยให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างตรงจุดและต่อเนื่อง

- ความสำเร็จ (Achievement)

เป็นลักษณะเฉพาะที่ใช้สำหรับเก็บผลงานที่บุคลากรได้ปฏิบัติมาในระหว่างรอบการประเมินไว้ และหากผลงานใดที่มีความเกี่ยวข้องกับค่าเป้าหมายและสมรรถนะ บุคลากรสามารถทำการเชื่อมโยงผลงานส่วนตัวนั้นให้เข้ากับค่าเป้าหมายและสมรรถนะได้โดยทันที เพื่อเก็บเป็นหลักฐานและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และพัฒนาได้อย่างตรงจุด

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)

เป็นแบบฟอร์มสำหรับการประเมินผลไม่ว่าจะเป็นค่าเป้าหมายและสมรรถนะหรือการประเมินรูปแบบ

อื่น ๆ ระบบจะสามารถสนับสนุนการประเมินด้านต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน อีกทั้งยังสรุประยะเวลาการประเมิน พร้อมขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการประเมิน ทราบได้ว่าขั้นตอนที่ทำอยู่นั้น ถึงขั้นตอนใดแล้ว

เพื่อน ๆ จะเห็นว่าการทำงานของระบบ IPOP PMS มีจุดเด่นในการให้ความชัดเจนแม่นยำในการวิเคราะห์ผลการประเมินและมีความยืดหยุ่นสามารถแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินได้ตามสถานการณ์ความจำเป็นนั้น ๆ เป็นระบบที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารหลักฐานการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินได้อย่างดีและครบถ้วน มีการรักษาความปลอดภัยด้วย Amazon Web Services ที่เป็นแพลตฟอร์มเทคโนโลยีการรักษาความปลอดภัยและได้รับรองมาตรฐาน ISO 27001 อีกทั้งระบบ IPOP PMS ยังมีจุดเด่นในเรื่องการประหยัดงบประมาณในการใช้กระดาษ เนื่องจากปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังคงใช้แบบบันทึกข้อตกลงและแบบประเมินในรูปแบบกระดาษอยู่ในบางส่วน ซึ่งหากส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำระบบนี้มาเป็นแบบอย่างและนำมาปรับใช้จะช่วยลดปริมาณการใช้กระดาษ เพื่อร่วมรักษาสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนให้รัฐสภาเป็นสำนักงานสีเขียวอีกด้วย นอกจากนี้ระบบยังมีการประเมินผลที่สามารถเปรียบเทียบผลการประเมินย้อนหลังเพื่อแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาการปฏิบัติของผู้รับการประเมินได้อีกทั้งยังมีความชัดเจนในหลักเกณฑ์การวัดผล ระยะเวลา และขั้นตอนสำหรับการประเมินและยังช่วยให้บุคลากรมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้อีกด้วย

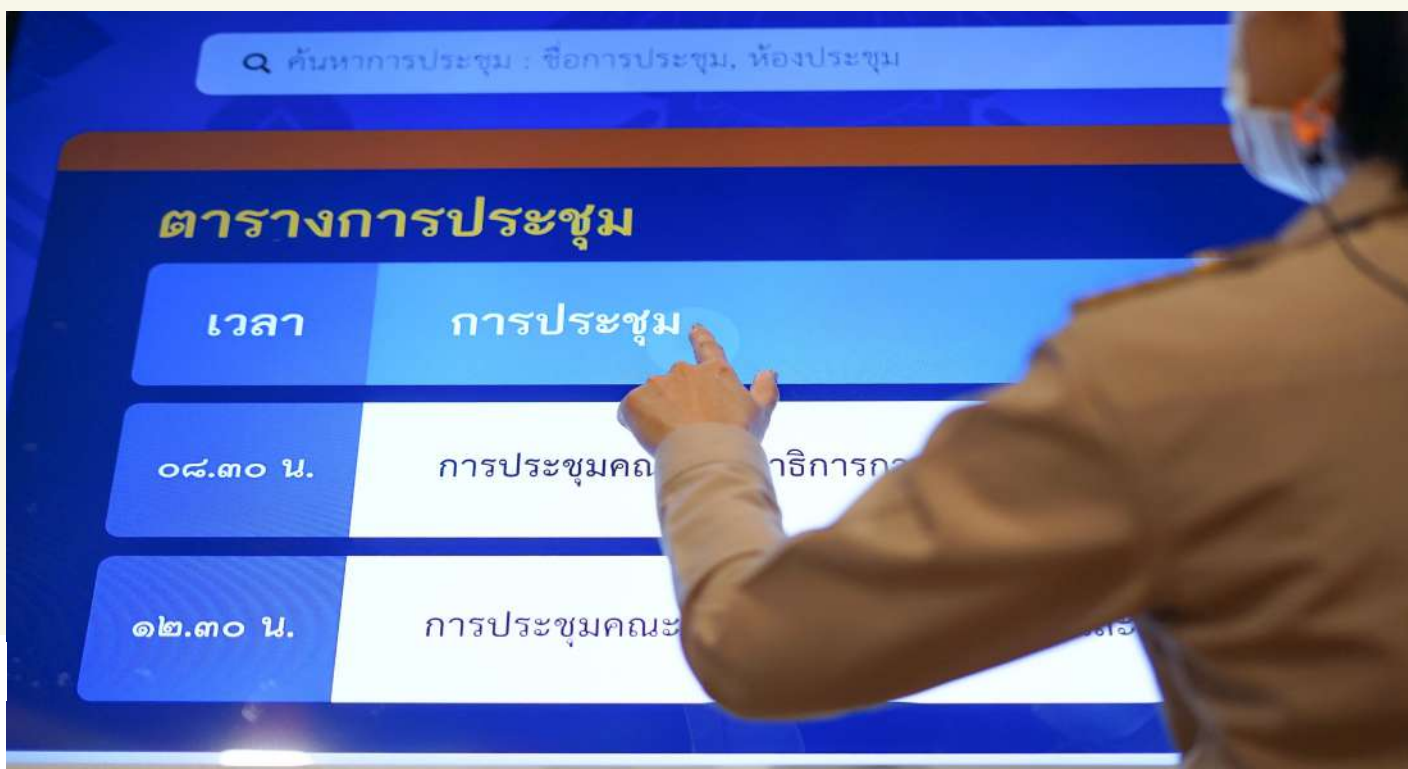
บทเรียนสำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

จากที่ได้ทราบถึงรูปแบบและข้อดีของการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างระบบ IPOP PMS เมื่อเทียบกับระบบของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีการใช้ระบบ HRIS และระบบ DPIS แล้วนั้น ทั้งสองระบบยังต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาในหลายส่วน เช่น การเชื่อมโยงข้อมูลทั้งระบบ ตั้งแต่การกำหนดตัวชี้วัดองค์กร หน่วยงาน และบุคคล การแสดงผลการพัฒนาบุคลากร การแสดงข้อมูลในรูปแบบ Dashboard การเข้าระบบผ่าน Smart Phone หรือ Tablet การแสดงขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าอยู่ในขั้นตอนไหนเพื่อความโปร่งใสและให้บุคลากรได้ทราบถึงความคืบหน้าของการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หากส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะปรับปรุงและพัฒนา ระบบ HRIS และระบบ DPIS จะต้องมีการดำเนินการพิจารณาศึกษาความต้องการของผู้ใช้บริการ ก่อนว่าต้องการให้ระบบสามารถเชื่อมโยงข้อมูล ประมวลผล และแสดงผลข้อมูลอะไรบ้าง เนื่องจากปัจจุบันทั้ง 2 ระบบ มีข้อมูลอยู่พอสมควรแล้วแต่ยังขาด

การเชื่อมโยงของข้อมูลดังกล่าว จากนั้นจึงให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเชื่อมโยงข้อมูลที่มีอยู่ รวมถึงจัดทำรูปแบบการแสดงผลข้อมูลให้ครบถ้วนและถูกต้อง

การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ได้มีเพียงการนำมาใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพียงเรื่องเดียว แต่ยังมีภารกิจงานอื่นอีกหลากหลายด้านที่จะต้องได้รับการพัฒนาด้วยการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อจะช่วยเหลือผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีการบริหารจัดการด้วยระบบที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถมุ่งสู่การเป็น SMART Parliament ได้ตามที่คาดหวังไว้ ตัวพวกเราเองควรต้องปรับกรอบความคิด (Mindset) ให้พร้อมจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงให้ความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจกันผลักดันองค์กรให้เป็น SMART Parliament ที่แท้จริง

HRJ





ว่าที่ร้อยตรี พิพัฒน์พล สีฟอง
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตอนที่

กบข. คืออะไร ลงทุนแบบไหนที่เหมาะสมกับเรา ?

2

สวัสดีครับเพื่อนข้าราชการรัฐสภาทุกท่าน กลับมาพบกันอีกครั้งกับคอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” ในวารสาร HRJ ฉบับที่แล้ว (เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2565) คอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” ได้พาทุกท่านไปทำความรู้จักกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อเป็นหลักประกันการจ่ายบำเหน็จบำนาญและให้ประโยชน์ตอบแทนการรับราชการแก่ข้าราชการเมื่อออกจากราชการ การส่งเสริมการออมทรัพย์ รวมทั้งการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้แก่สมาชิก กบข. ดังที่ทุกท่านทราบกันแล้ว

วารสารฉบับนี้ คอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” ก็จะมาเล่าให้ฟังถึงการออมในรูปแบบการลงทุนของ กบข. ที่เราสามารถเลือกได้เอง โดย กบข. จะจัดให้มีแผนการลงทุนหลายแผน เพื่อเป็นทางเลือกให้สมาชิกได้เลือกลงทุนตามความต้องการเพื่อเพิ่มผลตอบแทนที่มากขึ้น ส่วนวิธีการและแผนการลงทุนเป็นอย่างไรนั้น คอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” จะขอพาทุกท่านไปทำความเข้าใจ ด้วยคำถาม - คำตอบ ต่อไปนี้



Q: การเลือกแผนการลงทุนคืออะไร

A: อย่างที่กล่าวไปแล้วข้างต้น สมาชิก กบข. นอกจากจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการจากการเป็นสมาชิกแล้ว ก็ยังมีสิทธิเลือกแผนการลงทุนต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มากขึ้นด้วย โดยการเลือกแผนการลงทุนนั้น จะการเป็นนำเงินของสมาชิกในกองทุนไปลงทุนในแผนการลงทุนที่สมาชิกเลือก โดยสมาชิกต้องพิจารณาผลตอบแทนที่คาดหวังและความเสี่ยงของแต่ละแผนการลงทุนควบคู่กันด้วย ทั้งนี้ สมาชิกจะเลือกแผนการลงทุนหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจ และจะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนตามแผนการลงทุนที่สมาชิกเลือกเอง

Q: แผนการลงทุนมีอะไรบ้าง

A: ปัจจุบัน กบข. มีแผนการลงทุน 12 แผนให้สมาชิกได้เลือกลงทุน โดยสรุปข้อมูลได้ ดังนี้

1. แผนหลัก เป็นแผนการลงทุนแผนแรก ตั้งแต่เริ่มจัดตั้ง กบข. ลงทุนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงออกตามความในมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 โดยเป็นการลงทุนเพื่อความเพียงพอในยามเกษียณ โดยกระจายการลงทุน และความเสี่ยงไปใน

สินทรัพย์หลายประเภท เช่น ตราสารหนี้ที่มีความมั่นคงสูง ตราสารทุนในตลาดหลักทรัพย์ที่มีการเติบโตสูงทั้งในและต่างประเทศ แผนนี้เหมาะกับสมาชิกที่ต้องการผลตอบแทนการลงทุนและสามารถรับความเสี่ยงปานกลาง ในระดับที่คงที่ตั้งแต่เริ่มเข้ากองทุนจนเกษียณอายุ

2. แผนสมดุลตามอายุ เป็นแผนการลงทุนที่มีการลงทุนในหลักทรัพย์ประเภทต่าง ๆ เช่นเดียวกับแผนหลัก แต่สัดส่วนของหลักทรัพย์ในการลงทุนปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับช่วงอายุของสมาชิก แผนนี้จะเหมาะกับสมาชิกที่มีความเข้าใจหลักการลงทุนให้สมดุลกับอายุ มีระยะเวลาออมยาวนาน หรือผู้ที่ไม่มีเวลาติดตามภาวะตลาดในการปรับเปลี่ยนสัดส่วนการลงทุนด้วยตนเอง หรือผู้ที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอ และต้องการให้ กบข. บริหารจัดการให้

3. แผนมุ่งคุ้มครองเงินต้น 1 เป็นแผนการลงทุนนี้มีนโยบายที่มุ่งรักษาเงินลงทุนเริ่มแรกของสมาชิกที่เลือกมาลงทุนในแผนการลงทุนนี้ตามแนวทางที่กองทุนกำหนด เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว สมาชิก



จะต้องถือหน่วยลงทุนต่อเนื่องตลอดระยะเวลาจนถึงวันที่แผนการลงทุนนี้ครบกำหนด ไม่สามารถไถ่ถอนการลงทุนหรือขายหน่วยลงทุนก่อนครบกำหนดได้ เว้นแต่สมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพ แผนนี้เหมาะกับสมาชิกที่มีความประสงค์ได้รับผลตอบแทนที่ไม่ผันผวนและเน้นรักษาเงินต้นให้อยู่ครบ หรือต้องการลดความเสี่ยงจากการขาดทุนในช่วงเกิดความผันผวนรุนแรงในตลาดทุน (แผนนี้มีระยะเวลาการเลือกแผน ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2565 เวลา 10.00 น. จนถึงวันที่ 5 สิงหาคม 2565 เวลา 17.00 น. เท่านั้น)

4. แผนเงินฝากและตราสารหนี้ระยะสั้น

เป็นแผนการลงทุนที่มีการลงทุนเฉพาะในหลักทรัพย์อันเป็นหรือเกี่ยวข้องกับเงินฝาก ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ รวมทั้งธุรกรรมทางการเงินอื่นที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ดังกล่าวที่จะครบกำหนดชำระคืนไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลงทุน แผนนี้เหมาะกับสมาชิกที่ใกล้ชิดเกษียณและไม่ได้ออมต่อ ต้องการจำกัดโอกาสที่จะเกิดผลขาดทุนให้น้อยที่สุด นอกจากนี้ยังเหมาะกับสมาชิกที่ต้องการลดความเสี่ยงจากการขาดทุนในช่วงเกิดความผันผวนรุนแรงในตลาดทุน โดยปรับลดสัดส่วนจากแผนที่มีความผันผวนสูงมาเป็นแผนเงินฝากและตราสารหนี้ระยะสั้นเพื่อรอจังหวะเข้าลงทุนใหม่

5. แผนตราสารหนี้

เป็นแผนการลงทุนที่มีการลงทุนเฉพาะในหลักทรัพย์อันเป็นหรือเกี่ยวข้องกับเงินฝาก ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ รวมทั้งธุรกรรมทางการเงินอื่นที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ดังกล่าว แผนนี้เหมาะกับสมาชิกที่เข้าใจหลักการลงทุน สามารถรับความเสี่ยงความผันผวนของราคาสินทรัพย์ได้เล็กน้อย และไม่ต้องการลงทุนในตราสารทุน

6. แผนหุ้น 35

เป็นแผนการลงทุนที่มีการลงทุนในหลักทรัพย์ประเภทต่าง ๆ เช่นเดียวกับแผนหลัก โดยมีเป้าหมายการลงทุนในตราสารทุนร้อยละสามสิบห้า

และส่วนที่เหลือจะเป็นการลงทุนในหลักทรัพย์อื่น แผนนี้เหมาะกับสมาชิกที่เข้าใจหลักการลงทุน ต้องการเลือกแผนลงทุนด้วยตนเอง และต้องการผลตอบแทนการลงทุนและสามารถรับความเสี่ยงสูงในระดับปานกลาง

7. แผนหุ้น 65

เป็นแผนการลงทุนที่มีการลงทุนในหลักทรัพย์ประเภทต่าง ๆ เช่นเดียวกับแผนหลัก โดยมีเป้าหมายการลงทุนในตราสารทุนร้อยละหกสิบห้า และส่วนที่เหลือจะเป็นการลงทุนในหลักทรัพย์อื่น แผนนี้เหมาะกับสมาชิกที่เข้าใจหลักการลงทุน ต้องการเลือกแผนลงทุนด้วยตนเอง สามารถยอมรับความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาในระยะสั้นได้ และมีระยะเวลาการออมนาน ต้องการผลตอบแทนการลงทุนที่สูงกว่าแผนหลักและสามารถรับความเสี่ยงในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

8. แผนกองทุนอสังหาริมทรัพย์ไทย

เป็นแผนการลงทุนที่มีการลงทุนเฉพาะในหลักทรัพย์ในประเทศไทยอันเป็นหรือเกี่ยวข้องกับหน่วยลงทุนของกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์ (Property Fund) หน่วยทรัสต์ของทรัสต์เพื่อการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ (REIT) หน่วยลงทุนของกองทุนรวมโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure Fund) ตราสารแสดงสิทธิในหนี้ หรือเงินฝาก รวมทั้งธุรกรรมทางการเงินอื่นที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ดังกล่าว แผนนี้เหมาะกับสมาชิกที่เข้าใจหลักการลงทุน ต้องการลงทุนด้วยตนเอง โดยลงทุนร่วมกับแผนการลงทุนอื่น ๆ และไม่เปลี่ยนแปลงหรือปรับสัดส่วนการลงทุนบ่อยเกินไป สามารถติดตามสถานการณ์การลงทุน และปรับสัดส่วนการลงทุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยผสมระหว่างแผนเงินฝากและตราสารหนี้ระยะสั้น แผนตราสารหนี้ แผนหุ้นต่างประเทศ และแผนหุ้นไทย

9. แผนหุ้นต่างประเทศ

เป็นแผนการลงทุนที่มีการลงทุนในหลักทรัพย์ต่างประเทศอันเป็นหรือเกี่ยวข้องกับตราสารทุน หน่วยลงทุน รวมทั้งธุรกรรม

ทางการเงินอื่นที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ดังกล่าว โดยอาจมีการลงทุนในหลักทรัพย์อื่นที่เป็นเงินฝากหรือตราสารแสดงสิทธิในหนี้ระยะสั้นเพียงบางส่วนเพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารสภาพคล่องเท่านั้น แผนนี้เหมาะกับสมาชิกที่เข้าใจหลักการลงทุน ต้องการลงทุนด้วยตนเอง หรือมีอายุน้อยที่มีระยะเวลาในการออมเงิน และต้องการผลตอบแทนการลงทุนสูงและสามารถรับความเสี่ยงสูงได้

10. แผนหุ้นไทย เป็นแผนการลงทุนที่มีการลงทุนเฉพาะในหลักทรัพย์ในประเทศไทย อันเป็นหรือเกี่ยวข้องกับตราสารทุน หน่วยลงทุน รวมทั้งธุรกรรมทางการเงินอื่นที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ดังกล่าว โดยอาจมีการลงทุนในหลักทรัพย์อื่นที่เป็นเงินฝากหรือตราสารแสดงสิทธิในหนี้ระยะสั้นเพียงบางส่วนเพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารสภาพคล่องเท่านั้น แผนนี้เหมาะกับสมาชิกที่เข้าใจหลักการลงทุน ต้องการลงทุนด้วยตนเอง หรือมีอายุน้อยที่มีระยะเวลาในการออมเงิน และต้องการผลตอบแทนการลงทุนสูงและสามารถรับความเสี่ยงสูงได้เช่นเดียวกับสมาชิกที่เลือกแผนหุ้นต่างประเทศ

11. แผนตราสารหนี้ต่างประเทศ เป็นแผนการลงทุนที่ลงทุนในตราสารหนี้ภาครัฐโลกและตราสารหนี้ภาคเอกชนโลกที่มีอันดับความน่าเชื่อถือที่น่าลงทุน (Investment Grade) ทั้งตราสารหนี้รายหลักทรัพย์ หน่วยลงทุนของกองทุนรวม และจัดจ้างผู้จัดการกองทุนต่างประเทศ แผนตราสารหนี้ต่างประเทศ มีระดับความเสี่ยงปานกลางค่อนข้างสูง ช่วยกระจายความเสี่ยงการลงทุนได้ ทั้งลดการกระจุกตัวของการลงทุนภายในประเทศ และกระจายความเสี่ยงโดยรวมของพอร์ต รวมทั้งยังเพิ่มโอกาสสร้างผลตอบแทนในระยะยาว แผนนี้เหมาะกับสมาชิกที่เข้าใจหลักการลงทุน ต้องการกำหนดสัดส่วนการลงทุนด้วยตนเอง สามารถยอมรับความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาสินทรัพย์ได้ปานกลาง และไม่ต้องการลงทุนใน

ตราสารทุนต้องการกระจายการลงทุนไปในสินทรัพย์ตราสารหนี้ต่างประเทศที่มีสภาพคล่องสูง เพื่อเป็นทางเลือกในการลงทุนที่หลากหลายกว่าตราสารหนี้ไทย ต้องการเพิ่มโอกาสสร้างผลตอบแทนที่สูงขึ้น และสามารถยอมรับความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาตราสารหนี้ต่างประเทศซึ่งมีความผันผวนสูงกว่าตราสารหนี้ไทย

12. แผนทองคำ เป็นแผนการลงทุนในหน่วยลงทุนของกองทุนรวมทองคำในต่างประเทศ สมาชิกสามารถเลือกลงทุนในแผนทองคำได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินสะสม เงินออมเพิ่ม (ถ้ามี) เงินสมทบ และผลประโยชน์ของเงินดังกล่าวเท่านั้น โดยต้องกำหนดสัดส่วนการลงทุนเองร่วมกับแผนทางเลือกการลงทุนอื่น แผนทองคำเป็นแผนที่มีระดับความเสี่ยงสูงมาก แต่ก็ยังเป็นแผนที่มีโอกาสสร้างผลตอบแทนการลงทุนในระยะยาว และช่วยกระจายความเสี่ยงในการลงทุน แผนนี้เหมาะกับสมาชิกที่เข้าใจหลักการลงทุน ต้องการกำหนดสัดส่วนการลงทุนด้วยตนเอง กระจายการลงทุนไปในสินทรัพย์ทางเลือกต่างประเทศ นอกเหนือจากหุ้นและตราสารหนี้ เพื่อสร้างผลตอบแทนที่ป้องกันความเสี่ยงจากอัตราเงินเฟ้อ ยอมรับความเสี่ยงจากความผันผวนของราคาทองคำในตลาดโลก ต้องการเพิ่มโอกาสสร้างผลตอบแทนการลงทุนสูง และสามารถรับความเสี่ยงสูงได้

ออมเพิ่ม เลือกแผนการลงทุน และประเมินความเสี่ยง



bit.ly/3U5nkfP

Q: หากสมาชิกไม่ได้เลือกแผนการลงทุน เงินของสมาชิกจะถูกนำไปลงทุนหรือไม่

A: กบข. จะนำเงินของสมาชิกที่ไม่ได้เลือกแผนการลงทุนไปบริหารตามที่กฎหมายกำหนด โดยนำไปลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความมั่นคงสูงไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ซึ่งหมายถึงการนำเงินไปลงทุนในแผนการลงทุนแผนหลักนั่นเอง

Q: สมาชิก กบข. จะเลือกหรือเปลี่ยนแผนการลงทุนได้อย่างไร

A: สมาชิก กบข. สามารถเลือกหรือเปลี่ยนแปลงการลงทุนได้ 12 ครั้งต่อปี โดยมีช่องทางในการดำเนินการ 5 ช่องทาง ดังนี้

1. ผ่านแอปพลิเคชัน กบข. My GPF Application
2. ผ่านเว็บไซต์ กบข. <https://www.gpf.or.th>
3. ส่งเอกสารแบบแสดงความประสงค์เลือกหรือเปลี่ยนแปลงแผนการลงทุนไปยัง กบข. ทางไปรษณีย์
4. ผ่าน Investment Service
5. ผ่าน Line กบข. (@GPF Community)

Q: แผนการลงทุนไหนที่เหมาะสมกับเรา

A: สมาชิก กบข. มีจำนวนหลายล้านคน ซึ่งแต่ละคนมีสถานะและความต้องการที่แตกต่างกัน แผนการลงทุนที่เหมาะสมกับแต่ละคนจึงไม่เหมือนกัน ดังนั้นสมาชิก กบข. จึงควรทำแบบประเมินความเสี่ยงก่อนเลือกแผนการลงทุนที่ กบข. ได้จัดทำขึ้น ซึ่งจะประเมินจากช่วงอายุ วัตถุประสงค์หลักในการออมเงินและการลงทุน ความรู้ด้านการลงทุน และการยอมรับความ

เสี่ยงของสมาชิก เมื่อได้ผลการประเมินความเสี่ยงแล้วสมาชิกอาจเลือกแผนการลงทุนตามคำแนะนำหรือเลือกแผนการลงทุนที่ตนเองต้องการก็ได้

เพื่อน ๆ อ่านคำถาม – คำตอบมาจนถึงตอนท้ายนี้ ก็คงจะได้รับทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการออมเงินในรูปแบบแผนลงทุนต่าง ๆ ของ กบข. ซึ่งมีความหลากหลายและเหมาะสมกับเพื่อน ๆ ที่แตกต่างกันออกไป และคงจะใช้ได้ประโยชน์จากบทความนี้เพื่อสร้างโอกาสและความมั่นคงทางการเงินในอนาคต

อย่างไรก็ตาม การลงทุนนั้นมีความเสี่ยง คอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” ก็ขอให้เพื่อน ๆ ที่เป็นสมาชิก กบข. และใช้ความรอบคอบและระมัดระวังในการลงทุน รวมทั้งหมั่นติดตามและหาความรู้เกี่ยวกับการลงทุนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้ประสบความสำเร็จได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นตามที่คาดหวังไว้ และเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความเป็น Smart People ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งของ Smart Parliament ต่อไปครับ

HRJ

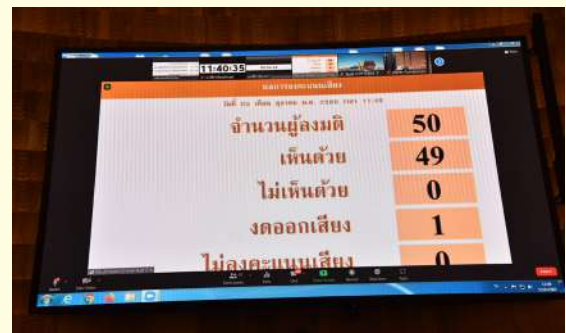
ภาพรวมแผนทางเลือกการลงทุนของ กบข.



bit.ly/3VNTd8



ระหว่างวันจันทร์ที่ 3 ตุลาคม 2565 - วันศุกร์ที่ 7 ตุลาคม 2565 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการทดสอบการจัดประชุมสภาผู้แทนราษฎร ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อทดสอบด้านเทคนิคและระบบที่เกี่ยวข้องกับการจัดประชุมสภาผู้แทนราษฎร ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยคณะผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานฯ เข้าร่วมการทดสอบ ณ ห้องประชุมสภาผู้แทนราษฎร ชั้น 2 อาคารรัฐสภา





วันพุธที่ 12 ตุลาคม 2565 นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีบำเพ็ญกุศล ทำบุญตักบาตรข้าวสารอาหารแห้ง พระสงฆ์ และกิจกรรมน้อมรำลึกเนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร 13 ตุลาคม นำโดยพระอาจารย์ชายกลาง อภิญญาโณ วัดพระราม 9 ถนอมกาญจนานิกิเชก กรุงเทพฯ โดยมีคณะผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเข้าร่วมกิจกรรม ณ จุดรับยื่นหนังสือ ชั้น 1 (โซนกลาง) อาคารรัฐสภา





วันพุธที่ 12 ตุลาคม 2565 คณะทำงานเสริมสร้างความพาสักและการเสริมสร้างความผูกพันสำนักวิชาการ สำนักประชาสัมพันธ์ และสำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดโครงการบรรยายธรรมหัวข้อ “หมื่นชีพหมื่นชาติใช้มีสิ้นเชื่อพระมหากษัตริย์คุณ” เพื่อน้อมรำลึกถึงพระมหากษัตริย์คุณของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ทรงมีต่อปวงชนชาวไทยและพสกนิกรทุกหมู่เหล่า และน้อมนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา มาเป็นข้อคิด คติธรรมนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวัน โดยพระอาจารย์ชาตกร อภิญาโณ วัดพระราม 9 ถนนกาญจนาภิเษก กรุงเทพฯ ให้เกียรติบรรยายธรรมแก่นายชวน หลีกภัย ประธานสภาผู้แทนราษฎร คณะผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ณ ห้องประชุมสัมมนา B1-2 ชั้น B1 โซน C อาคารรัฐสภา



วันที่ 19 ตุลาคม 2565 สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดโครงการเสวนาออนไลน์ Library Talk: เทคนิคการเขียนงานวิชาการ ในหัวข้อ “เทคนิคการเขียนงานวิชาการ” ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยรองศาสตราจารย์รงค์ บุญสวยขวัญ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ให้เกียรติบรรยายความรู้แก่บุคลากร ณ ห้องประชุม CB 405 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



วันศุกร์ที่ 21 ตุลาคม 2565 สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎรจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง “หน้าที่อำนาจและ สิทธิประโยชน์ของประธานรัฐสภา ประธานและรองประธานสภาผู้แทนราษฎร” โดยมี บุคลากรของสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎรเข้าร่วมกิจกรรม ณ ห้องประชุม CB 405 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



วันศุกร์ที่ 4 พฤศจิกายน 2565 นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการสัมมนา เรื่อง “การติดตามและประเมินผลกระทบการบังคับใช้กฎหมาย” ซึ่งจัดโดยสถาบันส่งเสริมประชาธิปไตย (National Democratic Institute) ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และได้รับเกียรติจาก Mr. Edmond Efendija ผู้อำนวยการสถาบัน NDI ประจำประเทศไทย ถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับบทบาทของคณะกรรมการในการติดตามและประเมินผลกระทบการบังคับใช้กฎหมาย ณ โรงแรมรอยัลปรีนเซส หาดใหญ่ กรุงเทพฯ



วันอังคารที่ 8 พฤศจิกายน 2565 นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานเปิดงาน “รัฐสภาร่วมใจ สืบสานประเพณีไทย สุขใจวันลอยกระทง” เพื่อสืบสานและอนุรักษ์ประเพณีอันงดงามให้คงอยู่คู่สังคมไทยสืบไป หวังช่วยรัฐถึงนักท่องเที่ยวทั่วโลกเที่ยวเมืองไทย โดยมี ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา นายชลน่าน ศรีแก้ว ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร นายอนุทิน ชาญวีรกูล รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข คณะทูตานุทูต และผู้แทนองค์การระหว่างประเทศกว่า 30 ประเทศ สมาชิกรัฐสภา คณะทำงานทางการเมืองของประธานสภาผู้แทนราษฎร เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คณะผู้บริหาร และบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมงาน ณ บริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยา สี่ปายะสภาสถาน





วันอังคารที่ 22 พฤศจิกายน 2565
 ว่าที่ร้อยตรีวรงค์ อภัยวงศ์ อธิบดี รองเลขาธิการ
 สภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ
 สัมมนา เรื่อง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ
 ในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการ
 ปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการ
 สภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
 กิจกรรมที่ 2 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการ
 ปฏิบัติราชการ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
 (ภาพรวมองค์การ) โดยผู้บริหารและบุคลากร
 เข้าร่วมโครงการอย่างพร้อมเพรียง โครงการ
 ดังกล่าวจัดขึ้นโดยสำนักนโยบายและแผนร่วมกับ
 สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ
 สภาผู้แทนราษฎร ณ ห้องจัดประชุมสัมมนา
 บี 1-1 และ บี 1-3 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา



วันศุกร์ที่ 25 พฤศจิกายน 2565 นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ ทบทวนและปรับแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กิจกรรมที่ ๑ : เสวนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความสอดคล้องของเป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y๑) กับห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) โดยได้รับเกียรติ จาก รศ.ดร.สมบูรณ์ ศิริสรศรีรัฐ และ คณะวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่ผู้บริหาร และบุคลากร ณ ห้องประชุมสัมมนา บี 1 - 2 ชั้น บี ๑ อาคารรัฐสภา





วันจันทร์ที่ 5 ธันวาคม 2565 นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร และว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมพิธีทำบุญตักบาตร พิธีวางพานพุ่มดอกไม้และพิธีถวายบังคมหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร เนื่องในวันคล้ายวันพระบรมราชสมภพพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ 5 ธันวาคม 2565 เพื่อน้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณและแสดงความจงรักภักดี ณ ท้องสนามหลวง





วันเสาร์ที่ 10 ธันวาคม 2565 นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีบำเพ็ญกุศลทักษิณานุปทานถวายพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว และวางพานประดับพุ่มดอกไม้ถวายบังคมพระรูปต้นแบบพระบาทสมเด็จพระปกเกล้า เนื่องในพิธีฉลองวันพระราชทานรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมี ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา สมาชิกรัฐสภา คณะทำงานทางการเมืองของประธานสภาผู้แทนราษฎร คณะผู้บริหาร คณะผู้บริหาร สถาบันพระปกเกล้า และบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมพิธี ณ ห้องจัดประชุมสัมมนา B 1-2 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา





วันอังคารที่ 11 ตุลาคม 2565 นางสาวนภาภรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา พร้อมด้วยผู้บริหาร บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสมาชิกชมรม “สวมผ้าไทย ใส่บาตร ปลอ่ยปลา มีสุข” ได้ร่วมกันทำบุญ ตักบาตรเทโวแด่พระสงฆ์ จำนวน 10 รูป และร่วมกิจกรรมปลอ่ยปลา มีสุข เพื่อนำเพ็ญกุศลเนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ซึ่งกิจกรรม “ทำบุญปลอ่ยปลา มีสุข” เป็นการปลอ่ยปลาหน้าเขียงครั้งที่ 12 โดยร่วมกันปลอ่ยปลาหน้าเขียงจำนวน 100 กิโลกรัม และตั้งแต่เริ่มต้นกิจกรรมจนถึงปัจจุบันบุคลากรได้ร่วมกันปลอ่ยปลาหน้าเขียง รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,180 กิโลกรัม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมและขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ มิติเชิงวัฒนธรรมและหลักธรรมทางศาสนา เพื่อยกระดับองค์กรไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น และนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ณ บริเวณริมน้ำเจ้าพระยา (ฝั่งวุฒิสภา)





วันอังคารที่ 8 พฤศจิกายน 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดกิจกรรม “สัปดาห์สภา จันทราคืนเพ็ญ” ครั้งที่ 2 ภายใต้โครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบมิติเชิงวัฒนธรรม โดยได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา พร้อมด้วยพลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง นายศุภชัย สมเจริญ รองประธานวุฒิสภา คนที่สอง คณะสมาชิกวุฒิสภา นางสาวนภาพกรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์พันธุ์ปลา โดยปล่อยปลาลงสู่แม่น้ำเจ้าพระยาเพื่อเพิ่มปริมาณสัตว์น้ำและยังเป็นการช่วยอนุรักษ์และฟื้นฟูระบบนิเวศให้กับแม่น้ำลำคลอง ร่วมร่วมกิจกรรมลอยกระทงสายจำนวน 999 ใบ เพื่อขอขมาต่อพระแม่คงคา นอกจากนี้ ได้จัดให้มีการประกวดกระทงวัฒนธรรมไทยใส่ใจสิ่งแวดล้อม เนื่องในโอกาสวันลอยกระทง ประจำปี พ.ศ. 2565 และการประกวด “นางนพมาศ : กุฎแห่งความดี” ภายใต้แนวคิดงามอย่างไทยร่วมใจเป็นแบบอย่างทำความดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม รัฐรักสามัคคี และร่วมใจสืบสานวัฒนธรรมไทยให้คงอยู่สืบไป ณ บริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยา (ฝั่งวุฒิสภา)



วันพฤหัสบดีที่ 24 พฤศจิกายน - วันศุกร์ที่ 2 ธันวาคม 2565 นางสาวภากรณ์ ใจสังจะ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อ สนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ หลักสูตร “เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์เพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท กวไป ระดับอาวุโส” ให้แก่ข้าราชการประเภททั่วไป ซึ่งครองระดับชำนาญงาน ครม 9 ปี ในปี 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเป็นการ เตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งในระดับอาวุโส พร้อมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับจาก การฝึกอบรมไปปรับใช้ประโยชน์กับการปฏิบัติงาน โดยได้รับเกียรติจากผู้บริหารสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาและวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นวิทยากรบรรยาย ให้ความรู้ ณ ห้องประชุมหมายเลข 404 - 405 และห้องฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น 4 อาคาร รัฐสภา



วันอังคารที่ 25 พฤศจิกายน - วันเสาร์ที่ 3 ธันวาคม 2565 นางสาวนภาพรณ ใจสังจะ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรม “การฝึกอบรมปฐมพยาบาลเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานและการใช้เครื่องฟื้นคืนคลื่นหัวใจด้วยไฟฟ้าแบบอัตโนมัติ (CPR & AED)” และซ้อมแผนปฏิบัติการแพทยฉุกเฉินและเส้นทางการลำเลียงผู้ป่วยนำส่งโรงพยาบาล เพื่อสร้างทีม “ฝ่ามือจันทรา CPR พาชีวิตรอด” จัดโดยโครงการรัฐสภาร่วมใจรวมพลังสร้างสุข สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยโครงการสื่อสารนโยบายสาธารณะเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน และสามารถใช้อุปกรณ์ฟื้นคืนชีพด้วยไฟฟ้าแบบอัตโนมัติ (AED) ร่วมกับการทำ CPR และเพื่อให้สามารถประเมินสถานการณ์ผู้เจ็บป่วยเบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนให้การดูแลผู้เจ็บป่วยฉุกเฉิน เพื่อลดหรือบรรเทาความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



วันพุธที่ 30 พฤศจิกายน 2565
 ทางสวนภากรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา
 เป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรม “จิตสำราญ งาน
 สำเร็จ” ครั้งที่ 1 ดอกไม้ประดิษฐ์ จิตสำราญ ให้
 กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกสมาธิทาง
 ปัญญาด้วยการทำงานอดิเรกตามหลัก Happy
 8 เช่น การฝึกสมาธิด้วยหัตถกรรม ศิลปกรรม
 เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อก่อให้เกิดความสุขและ
 สืบสานวัฒนธรรมไทย จัดโดยโครงการรัฐสภา
 ร่วมใจรวมพลังสร้างสุข สำนักงานเลขาธิการ
 วุฒิสภา ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุน
 การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ณ ห้องประชุม
 กรมการหมายเลข 432 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



วันจันทร์ที่ 5 ธันวาคม 2565 ศาสตราจารย์ พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา ได้มอบหมาย ให้ พลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง ร่วมพิธีทำบุญตักบาตรถวายพระราชกุศล เนื่องในวันคล้ายวันพระบรมราชสมภพ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ 5 ธันวาคม 2565 โดยร่วมพิธีวางพานพุ่มดอกไม้ และพิธีถวายบังคมหน้าพระบรมฉายาลักษณ์ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และโอกาสนี้ นางสาวสุพัตราวรรณศิริกุล ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย ได้เข้าร่วมพิธีดังกล่าวด้วย ณ ท้องสนามหลวง



วันเสาร์ที่ 10 ธันวาคม 2565 ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา พร้อมด้วยนายศุภชัย สมเจริญ รองประธานวุฒิสภา คนที่สอง คณะสมาชิกวุฒิสภา และผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมพิธีบำเพ็ญกุศลทักษิณานุปทานถวายพระราชากุศลแด่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องในพิธีฉลองวันพระราชทานรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีนายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธี ณ ห้องจัดประชุมสัมมนา B 1-2 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา



วันอังคารที่ 13 ธันวาคม 2565
นางสาวนภาภรณ์ ใจสังข์ เลขาธิการวุฒิสภา
นำคณะผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และ
ข้าราชการระดับเชี่ยวชาญของสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมโครงการส่งเสริม
การปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยเข้าร่วม
ชมนิทรรศการ “SCG : The Next Chapter
Exposition” พร้อมทั้งรับฟังการบรรยายและ
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หัวข้อ “ถอดบทเรียน
การน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนา
นวัตกรรมและขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน”
โดยได้รับเกียรติจากนางวินัส อัครสิทธิถาวร
ผู้อำนวยการสำนักงาน Enterprise Brand
Management เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา
ปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิด
ความสมดุลทั้งด้านคุณภาพและคุณธรรมบน
พื้นฐานความเท่าทันต่อทิศทางการพัฒนา
นวัตกรรมและเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและ
สังคมโลกต่อไป ณ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด
(มหาชน) สำนักงานใหญ่ บางซื่อ กรุงเทพฯ



วันพฤหัสบดีที่ 15 ธันวาคม 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดการศึกษาอุดม
และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการไฟฟ้าผลิต
แห่งประเทศไทย หัวข้อ “บทบาท HRD ในยุค Digital และศึกษาอุดม ศูนย์การเรียนรู้ กฟผ.
สำนักงานกลาง (EGAT Learning Center)” โดยมีนายเจษฎา ชำนาญป่า ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล เป็นผู้นำคณะบุคลากรสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมการศึกษาและ
รับฟังการบรรยาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีการ
ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป ณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอบางกรวย จังหวัด
นนทบุรี



วันศุกร์ที่ 16 และวันจันทร์ที่ 19 ธันวาคม 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ครั้งที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ RISK MANAGEMENT : การบริหารความเสี่ยง ให้แก่ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ตัวแทนสำนักที่เกี่ยวข้อง และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และครั้งที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ BUSINESS CONTINUITY MANAGEMENT (BCM) : การบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้แก่คณะกรรมการผู้ปฏิบัติงานตัวแทนสำนักที่เกี่ยวข้อง และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน โดยได้รับเกียรติจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปฎิภาณ แซ่หลิม รองคณบดีฝ่ายแผนและประกันคุณภาพบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ผู้อบรม ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



วันพุธที่ 21 ธันวาคม 2565 นางปิ่นนิตา สหพันธ์ รองเลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธาน ในพิธีเปิดโครงการพัฒนาขีดความสามารถของ บุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ ประจำปี พ.ศ. 2566 โดยเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “การจัดทำผลงานสำหรับการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น” ให้แก่ข้าราชการที่มี คุณสมบัติเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง โดยได้รับเกียรติจากรองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพร อีสระชัย รองศาสตราจารย์ประจำสาขา วิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ ทีมวิทยากรประจำกลุ่ม เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ กับผู้เข้ารับอบรม ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



วันที่ 21 ธันวาคม 2565 นางสาวภาภรณ์ ใจสงจะ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธาน ในพิธีเปิดโครงการสื่อสารแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2566 - 2570 ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570 รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดังกล่าว ซึ่งการจัด โครงการเป็นรูปแบบผสมผสานทั้งรูปแบบ Onsite และ Online ประกอบด้วย การเสวนา Talk show หัวข้อ “การมุ่งสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ: “Smart & Intelligent Senate” โดยได้รับเกียรติ จาก ดร.รัฐศาสตร์ กรสูต รองผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการประยุกต์ใช้ดิจิทัล สำนักงาน ส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa) กิจกรรมสื่อสารแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2566 - 2570 กิจกรรมการเปิดตัวห้องเรียนรู้อัจฉริยะ (Metaverse) และเปิดให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน ณ ห้องประชุมหมายเลข 404 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



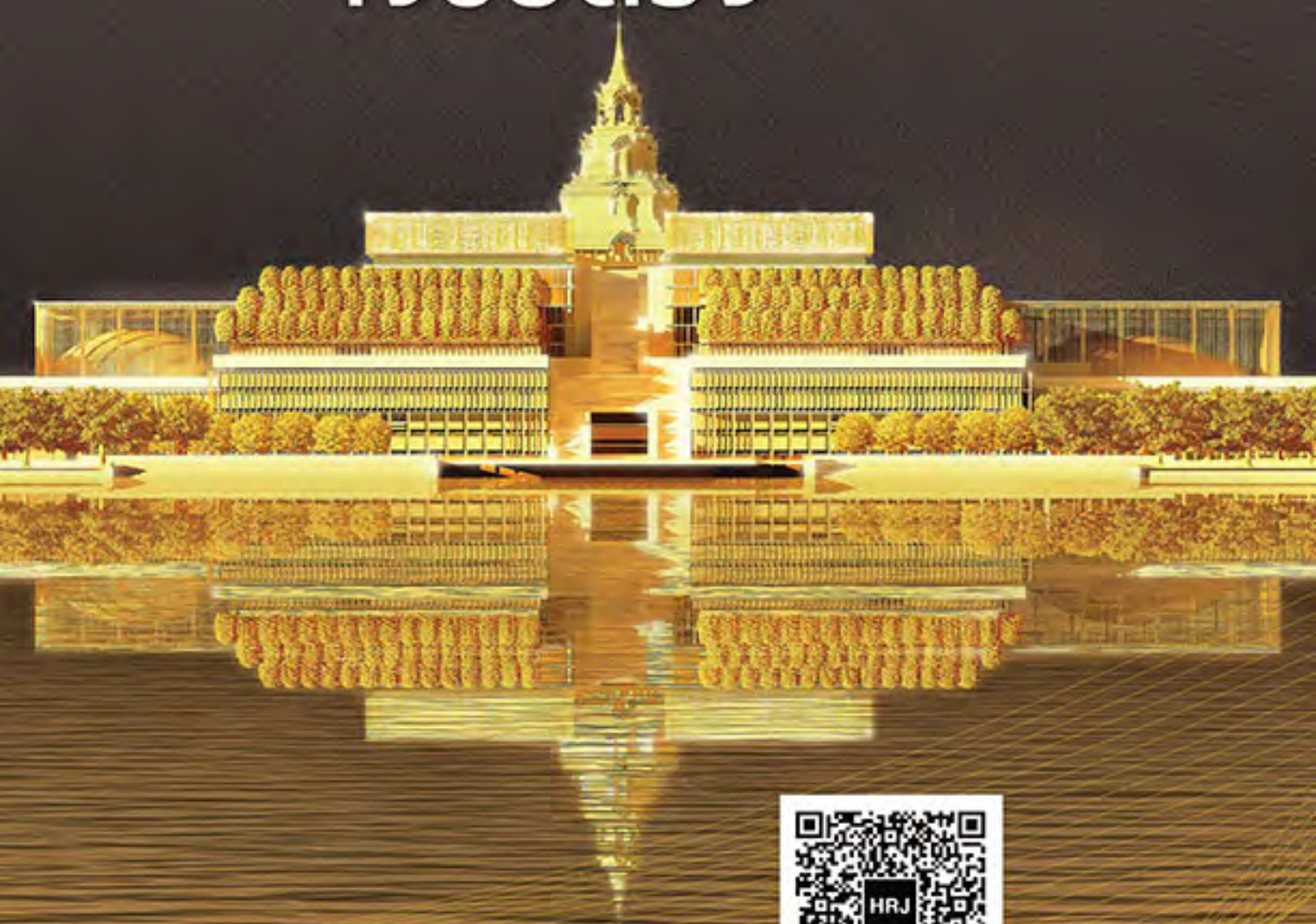
วันพฤหัสบดีที่ 22 ธันวาคม 2565 ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเจริญพระพุทธมนต์ สวดมนต์ บทโพชฌังคปริตร และเจริญจิตตภาวนาเพื่อถวาย พระพรชัยมงคลแด่สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทีราเทพยวดี กรมหลวงราชสาริณีสิริพัชรมหาวัชรราชธิดาให้ทรงหายจากอาการพระประชวร และทรงมีพระพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ โดยมีพลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง นายศุภชัย สมเจริญ รองประธานวุฒิสภา คนที่สอง คณะสมาชิกวุฒิสภา นางสาวนภาพรณ ใจสังจะ เลขาธิการวุฒิสภา ผู้บริหารและบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมในพิธี ณ บริเวณสระมรกต ชั้น 1 อาคารรัฐสภา



วันจันทร์ที่ 26 ธันวาคม 2565 นางนวนันท์ เนติธนากุล ที่ปรึกษาด้านระบบงาน นิติบัญญัติ เป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรม เสวนา “เวทีการสื่อสารองค์รสุภาพะทาง ปัญญา” เรื่อง “เตรียมกายและใจในภาวะวิกฤต สุขภาพะ” ซึ่งเป็นกิจกรรมภายใต้โครงการ รัฐสภาร่วมใจรวมพลังสร้างสุขที่สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับสำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สส.) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และได้รับเกียรติ จากรองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และ ดร.สรยุทธ รัตนพจนารถ ผู้อำนวยการ ร่วมรณการจิตอาสา และนักสร้างเสริมสุขภาพ ทางปัญญา ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา

คำนิยามร่วม
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง



พิมพ์ที่ : สำนักงานพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



since 2014