

NEXT



HRJ

HUMAN RESOURCES JOURNAL

วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๔ เดือนตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๒

หน้าว่าง



พระบรมราชาวาท
พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
วันอาทิตย์ ที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑



ผู้ปฏิบัติราชการ นอกจากจะต้องรู้งานในหน้าที่อย่าง
ทั่วถึงแล้ว ยังจำเป็นต้องรู้ดีรู้ชั่ว ประโยชน์และไม่ใช้ประโยชน์
อย่างกระจ่างชัดด้วย. งานราชการซึ่งเป็นงานของแผ่นดิน จึงจะ
ดำเนินไปอย่างถูกต้อง ตรงตามเป้าหมาย และสำเร็จประโยชน์
ที่พึงประสงค์ คือยังความดีความเจริญให้เกิดแก่ประเทศชาติ
และประชาชนได้แท้จริงและยั่งยืน.

พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต
วันที่ ๒๔ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๑







วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ
นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์
ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นายศิโรจน์ แพทย์พันธุ์
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.
นายกฤษณะ จ้างสินธุ์
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
นายชูพงศ์ นิลสกุล
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร
ผู้อำนวยการบริหารงานกลาง
นายสมโบ มุลจันทร์
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
บรรณาธิการอาวุโส
นางสาววิไลลา แก้ววิบูลย์พันธุ์
บรรณาธิการ
นายภีร์ภัทร์ ดิษฐากรณ์
กองบรรณาธิการ
นายบรรหาร ก้าลา
สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต
นางสาวสิริธร ลิ้มปทยอม
นายอำพล ไทสังขเฉลาพร
นายนิวัฒน์ งามวิสัย
นายพิศิษฐ รัตนวงศ์
นางสาวอรุณา อิศรพันธุ์
นางเพทาย เรือนเรือง
นายวินัย แยมวงษ์
นางสาวศิวะพร ทองพูน
นายภีร์ภัทร์ ดิษฐากรณ์
นางสาวสุดิธา มงคลรัตน์
นางสาวทศพานิ ทศิธร
นายรัตน์ะ โพธิ์สุวรรณ
นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย
นางสาวกรกช จันทร์ธีรสกุล
นายพลธร คงเดิ่งศิริวัฒนา
ติดต่อกองบรรณาธิการ
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๐, ๓๑๐๘๘
โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๕๒
สำนักบริหารงานกลาง
โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๓
สำนักพัฒนาบุคลากร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๑๒
โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๕๖

ที่ปรึกษา

นายสรศักดิ์ เพียรเวช	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นายันท ผาสุข	เลขาธิการวุฒิสภา
ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

สารบัญ

ข่าวเด่นประเด็น HR

: รายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ HR จากกรอบคิดสู่การปฏิบัติ ปี ๒๕๖๒

๖

โต๊ะรับแขก

: บทสัมภาษณ์พิเศษ ศาสตราจารย์ ดร. สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ รักษาการแทนอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

๑๑

กฎ กติกาที่ควรรู้

: การปรับปรุงประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับใหม่

๑๕

หากรู้สึกรำคาญ ความผิดไม่เกิด

: ไม่ผิดวินัยร้ายแรงก็ถูกให้ออกจากราชการได้

๒๐

ข้อคิด ข้อแนะ

: ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานยุคใหม่ (The Skills for The NEXT)

๒๓

นานาชาติ

: ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในอนาคต

๒๗

ถามมา ตอบไป

: คลายข้อสงสัยการใช้สิทธิสวัสดิการรักษายาบาลของข้าราชการ (๑)

๓๑

ประมวลภาพ HR

๓๓

บทบรรณาธิการ

Editor's talk



สวัสดีผู้อ่าน HRJ ทุกท่านครับ ที่ผ่านมวารสาร HRJ ของเราได้เคยนำเสนอเกี่ยวกับกระแสของ “Disruption” หรือ “การพลิกโฉม” ของโลกยุคดิจิทัลที่มีอิทธิพลในทุกมิติ และส่งผลกระทบต่อเป็นวงกว้างไปยังทุกภาคส่วน ซึ่งในปัจจุบันเราสามารถเห็นภาพสะท้อนของผลกระทบดังกล่าวได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ตัวบรรณาธิการเองเพิ่งได้มีโอกาสเดินทางไปยังประเทศอังกฤษ และได้พบว่าที่นั่นเกือบจะเป็นสังคม ที่เรียกว่า “Cashless Society” หรือสังคมที่ไร้เงินสดอย่างแท้จริง ทุกร้านค้ารับการชำระเงินผ่านบัตรเครดิต บัตรเงินสด และการโอนเงินเป็นหลัก โดยมีช่องสำหรับชำระด้วยเงินสดน้อยมาก และหลาย ๆ ร้านก็ไม่มีบริการชำระด้วยเงินสดแล้ว แม้กระทั่งนักดนตรีเปิดหมวกที่เรามักพบเห็นบนท้องถนน ทุกวันนี้พวกเขาเหล่านั้นไม่มีขันหรือกล่องเพื่อใส่เศษเหรียญหรือเงินสดแต่อย่างใด แต่ปรับเปลี่ยนเป็นการรับบริจาคผ่านบัตรเครดิต เพียงแค่แตะบัตรคุณก็สามารถบริจาคเงินได้อย่างง่ายดาย สิ่งเหล่านี้ทำให้เห็นว่าในอนาคตอันใกล้ ที่นั่นอาจไม่มีการใช้เงินสดแล้วก็เป็นได้

ภาพสะท้อนข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างที่อยากจะสื่อสารไปยังผู้อ่านของเรา ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วและก้าวกระโดดในยุคปัจจุบัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะต้องตื่นตัวและรีบปรับตัวในทุก ๆ ด้าน วารสารฉบับนี้เราจึงนำเสนอในประเด็นเกี่ยวกับ The Next Gen เราจะก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงที่ถาโถมเข้ามาได้อย่างไร โดยในคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” เราได้รับเกียรติจาก ศาสตราจารย์ ดร. สุชีวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ รักษาการแทนอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่จะมาพูดคุยกับเราในประเด็นดังกล่าว

นอกจากนี้ ในคอลัมน์ “นานาสาระ” บทความเรื่อง “ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในอนาคต” ก็เป็นบทความที่น่าสนใจ โดยจะนำเสนอเกี่ยวกับความท้าทายในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะความท้าทายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงรอบด้านอย่างรวดเร็วและรุนแรง (Disruptive Change) ซึ่งเราเรียกสถานการณ์เหล่านี้ว่า VUCA รายละเอียดจะเป็นอย่างไร ท่านผู้อ่านสามารถเข้าไปติดตามได้ในวารสารฉบับนี้เลยครับ

ในส่วนของคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” บทความ “ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานยุคใหม่ (The Skills for The NEXT)” เป็นอีกบทความที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นบทความที่นำเสนอถึงทักษะต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลควรจะต้องมีในยุคปัจจุบันและในอนาคต เพื่อที่เราจะได้เตรียมความพร้อมฝึกฝน และพัฒนาตนเอง ทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อการร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด รวมไปถึงคอลัมน์ “นานาสาระ” ก็มีบทความที่พูดถึงทักษะที่สำคัญในอนาคตเช่นเดียวกัน นอกเหนือจากบทความข้างต้น ในคอลัมน์ประจำอื่น ๆ ของเรา ยังคงมีบทความที่มีเนื้อหาสาระที่น่าสนใจและน่าติดตามเช่นเคย

สำหรับในช่วงเวลานี้ ซึ่งถือเป็นช่วงเวลาแห่งการต้อนรับปีใหม่ที่ทีมงานวารสาร HRJ ขอส่งความปรารถนาดี และคำอวยพรไปยังผู้อ่าน HRJ ของเราทุกท่าน ให้มีความสุขพลานามัยที่แข็งแรง มีความสุขและความสมหวัง ขอให้ปี ๒๕๖๓ นี้ เป็นปีที่พวกเราก้าวผ่าน และก้าวข้ามไปสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ และขอให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกคนสามัคคีและร่วมมือกัน เพื่อที่จะนำพาองค์กรของเรา ไปสู่ The Next อนาคตอันสดใส

บรรณาธิการ

ภริภัทร์ ดิษฐารักษ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นายภิรภัทร์ ดิษฐารณณ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

รายงาน

ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ HR จากกรอบคิดสู่การปฏิบัติ ปี ๒๕๖๒

ข่าวแรก วารสาร HRJ ของส่งท้ายปีด้วย
รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒

นับตั้งแต่ ก.ร. ได้เห็นชอบและให้ประกาศ
ใช้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ -
๒๕๖๕) ที่ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์หลัก
๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านระบบการบริหารทรัพยากร
บุคคล ๒) ด้านพัฒนาคนดี ๓) ด้านพัฒนาคนเก่ง และ
๔) ด้านความผาสุกและความสมดุลในชีวิตกับการ
ทำงาน ความท้าทายต่อไปของส่วนราชการ คือการ
แปลงกรอบแนวคิดของยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
ผ่านแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสร้างความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ เพื่อ
ให้บุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ HR ให้บรรลุ
เป้าหมายในปี ๒๕๖๕ ที่ต้องการให้บุคลากรของ
ส่วนราชการเป็นคนดี มีคุณธรรม และมีความพร้อม
ทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจ
เพื่อร่วมกันปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการได้อย่างเต็ม

ศักยภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามสภาวการณ์
ต่าง ๆ ในบริบทของรัฐสภาได้

วารสาร HR ได้เกาะติดและรายงานความ
คืบหน้าของยุทธศาสตร์ HR มาโดยตลอด วารสาร
ฉบับท้ายปี ๒๕๖๒ ที่ทีมงานวารสาร HRJ ขอร่วมชื่นชม
และแสดงความยินดีกับบุคลากรที่ช่วยกันผลักดันและ
ขับเคลื่อนให้แผนปฏิบัติการฯ ที่กำหนดในปี ๒๕๖๒
บรรลุเป้าหมาย โดยปีนี้ ส่วนราชการได้ขับเคลื่อน
แผนปฏิบัติการฯ เกินร้อยละ ๙๘ โดยสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรดำเนินการได้ ร้อยละ
๙๘.๐๖ สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ
๙๙.๓๓ และนอกจากนี้ ในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน
๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. และสำนักพัฒนา
บุคลากร ได้ร่วมกันจัด “โครงการสัมมนาสร้างความรู้
ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผน
ปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓” เพื่อ
สร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วม
ของหน่วยงานต่าง ๆ ต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
HR เพื่อให้การดำเนินการในปี ๒๕๖๓ มีความก้าวหน้า
ที่เพิ่มมากขึ้น



วารสาร HRJ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้าราชการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะร่วมกันขับเคลื่อนและผลักดันให้แผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ HR ปี ๒๕๖๓ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และท้ายนี้ จะไม่พลาดรายงานความคืบหน้าการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ HR รอบ ๖ เดือน ปี ๒๕๖๓ ว่าทิศทางการดำเนินการ จะสำเร็จลุล่วงไปมากน้อยเพียงใด



รายงาน HR ปี 2562



แผนปฏิบัติการ (สผ.) 2563



แผนปฏิบัติการ (สว.) 2563

แนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการเป็น Digital Parliament รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ เพื่อรองรับการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกรัฐสภา และเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สนับสนุนให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยได้นายยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมทั้งภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ เช่น การดำเนินการตามมาตรา ๗๗ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและ

วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย หรือ การติดตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะจากรายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการมากำหนดเป็นตัวชี้วัด



นอกจากนี้ ได้นำกรอบแนวทางหรือยุทธศาสตร์ที่ทั้งสองส่วนราชการต้องดำเนินการร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน มาเป็นกรอบแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เช่น

- แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการก้าวสู่การเป็นรัฐสภาดิจิทัล ซึ่งจะต้องพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ยุทธศาสตร์ประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีเป้าหมายในการสนับสนุนการดำเนินการของรัฐสภาไทยในการดำเนินงานร่วมกับรัฐสภาในกลุ่มประเทศอาเซียนและความร่วมมือกับเครือข่ายอื่น ๆ จึงต้องพัฒนาระบบงาน ฐานข้อมูลรวมทั้งบุคลากรให้มีความพร้อมและมีทักษะในการปฏิบัติงาน

- การจัดทำฐานข้อมูลวิชาการและกฎหมายของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกรัฐสภาในกระบวนการนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพและสามารถเป็นแหล่งอ้างอิงด้านกระบวนการนิติบัญญัติ

รวมทั้ง ได้นำแนวนโยบายของราชการฝ่ายบริหารมาปรับใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น การส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน นำมาปรับใช้และกำหนดเป็นตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หรือการประเมินความคุ้มค่าของงบประมาณที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรร นำมากำหนดเป็นตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการต่าง ๆ

ทั้งนี้ แนวทางการประเมินผลดังกล่าวข้างต้น ได้กำหนดเป็นกรอบตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งจะมีผู้ประเมินจากภายนอกมาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว



ตามที่ผู้อ่าน HRJ ทราบเป็นอย่างดีว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภานั้นถือเป็นองค์กรหลักในการรองรับและสนับสนุนบทบาทภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา ซึ่งมีฐานะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติของประเทศ ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ นอกจากนี้ยังมีการกึ่งในการสนับสนุนการขับเคลื่อนตามกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศ ได้แก่ แผนนโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) แผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) รวมไปถึงยังต้องดำเนินงานตามนโยบายประธานและรองประธาน ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนข้อบังคับ กฎหมาย กฎ และระเบียบ

การปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้อง

ไม่เพียงเท่านั้น ด้วยบริบทและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้สองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ขึ้นโดยมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาขีดความสามารถทั้งองค์กร และบุคลากรให้สามารถรองรับและสนับสนุนภารกิจในด้านต่าง ๆ โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ทั้งจากผู้บริหาร บุคลากรทุกระดับ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวางแผน ตลอดจนนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผ่านการประชุมในระดับต่าง ๆ ทั้งการประชุมผู้บริหาร ประชุมสำนักและกลุ่มงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมระดมความคิดของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรก้าวสู่การเป็น SMART Parliament”

พันธกิจ (Mission)

- ๑. เสริมสร้างกระบวนการนิติบัญญัติให้มีความคุณภาพและได้มาตรฐานสากล
- ๒. เสริมสร้างบทบาทและความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ
- ๓. ส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เป้าหมายองค์กรระยะ ๕ ปี

“สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เป็นระบบราชการ 4.0 และมีระบบการปฏิบัติงานและให้บริการในรูปแบบ Digital & SMART Parliament”

ยุทธศาสตร์องค์กร

- ๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament
- ๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันให้รัฐสภาเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ
- ๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
- ๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน



วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นองค์กรหลักด้านนิติบัญญัติของประเทศที่มีสมรรถนะสูงในการสนับสนุนภารกิจวุฒิสภาเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

ภารกิจ (Mission)

๑. สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจด้านนิติบัญญัติ
๒. สนับสนุนภารกิจด้านการติดตาม เสนอแนะและเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ

๓. ยกระดับการพัฒนาทางด้านกฎหมายและงานด้านวิชาการของวุฒิสภา

๔. บริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงทันสมัย ตามหลักธรรมาภิบาล และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๕. พัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการมีส่วนร่วมของประชาชน

แผนปฏิบัติราชการ

เรื่องที่ ๑ ยกระดับการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ

เรื่องที่ ๒ พัฒนางานด้านการติดตาม เสนอแนะและเร่งรัดการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ

เรื่องที่ ๓ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการเชิงรุก และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต



เรื่องที่ ๔ พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

เรื่องที่ ๕ พัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ทั้งนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้ประกาศใช้ และสื่อสาร ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติราชการ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการในทุกระดับได้รับทราบถึงรายละเอียดของแผนปฏิบัติราชการ ตลอดจนเป้าหมายและทิศทางในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการดังกล่าว

ท้ายนี้ วารสาร HRJ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้ร่วมกันผลักดันให้แผนปฏิบัติราชการของทั้งสองส่วนราชการ สำเร็จ ลุล่วงเป็นไปตามเป้าประสงค์ต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้



โต๊ะรับแขก

นายวินัย แยมวงษ์

นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

“คำว่า **Next Gen**

ต้องเป็นคนรุ่นใหม่ที่ไม่ใช่แต่เฉพาะ
อายุเท่านั้นนะครับ แต่หมายความว่า
ต้องเป็นคนที่ **ทันสมัย**”

ศาสตราจารย์ ดร. สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ (พีเอ)

รักษาการแทนอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง



Next Gen

Next Gen

ก่อนอื่นทางผู้สัมภาษณ์ต้องขอขอบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์ ดร. สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ ที่ให้ใช้ คำเรียกแทนท่านในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ว่า “พี่เอ้”

ในความคิดของพี่เอ้ “THE NEXT GEN” มีความหมายว่าอย่างไร และหมายถึงกลุ่มคนรุ่นใหม่รุ่นใด ในอนาคต

Next Gen Next ก็คือข้างหน้า Gen ก็คือ Generation ก็คือคนยุคข้างหน้า Next Gen ก็คือ คนรุ่นใหม่ ๆ ที่จะมาทดแทนคนที่ปัจจุบันทำงานอยู่ คำว่า Next Gen ขึ้นอยู่กับว่าใครจะตีความหมายไป อย่างไม่รู้ สำหรับพี่เอ้มองว่า คำว่า Next Gen ต้อง เป็นคนรุ่นใหม่ที่ไม่ใช่แต่เฉพาะอายุเท่านั้นนะครับ แต่หมายความว่าต้องเป็นคนที่ยั่งยืน ยั่งยืนในที่นี้ ก็คือเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความเปลี่ยนแปลงในโลกยุค Disruption ว่าโลกวันนี้แข่งขันกัน ต้องคิดใหม่ทำไว และเป็นคนต้องเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี เข้าใจโลก เข้าใจ ประวัติศาสตร์ สุดท้ายเข้าใจตนเอง รวมทั้งต้องมึมมมมมมมม ว่าคนเราต้องไร้ขีดจำกัด ต้องคิดว่าเป็นไปได้ เป็นไปได้ เป็นไปได้ และท้ายสุดต้องมีทัศนคติที่ดีเป็นบวกต่อการพัฒนาตัวเอง นี่แหละครับ Next Gen ตามสไตล์ความคิดของพี่เอ้

ในมุมมองของพี่เอ้ จุดเด่นของ คนรุ่นใหม่ คืออะไร

พูดคำเดียวเลยคือโอกาส เพราะว่าในยุค ก่อน ๆ ถึงแม้เขาจะเก่ง ขยัน ซึ่งคนยุคก่อนจะขยัน กว่า อีกว่า เขาจะมองว่าคนรุ่นใหม่ ๆ ไม่ขยัน ไม่อึด แล้วแต่มูมมมมม แต่สิ่งที่ต่างกันจากคนรุ่นก่อน หน้าเรา หรือรุ่นเราก็คือเป็น Next Gen ที่จะมา ทดแทนพวกเราก็คือโอกาส โอกาสในการเข้าถึงข้อมูล มหาศาล สมัยก่อนเราอยากได้ข้อมูลอะไร พี่เอ้ต้อง ไปหาในห้องสมุด เดียวนี้เพียงปลายนิ้วสัมผัสได้ข้อมูล ทั่วโลกหมด ฉะนั้นคนรุ่นใหม่เขาได้โอกาสมากกว่า มหาศาล อันนี้แหละครับคือข้อได้เปรียบของคน รุ่นใหม่



ในมุมมองของพี่เอ พี่เอคิดว่า
สังคมคาดหวัง และหวังสิ่งใดจากคน
รุ่นใหม่

สังคมคาดหวังมหาศาล เพราะคนรุ่นเก่าอายุ
ยืนขึ้น คาดหวังว่าคนรุ่นใหม่เขาต้องดูแลประเทศ
สังคม เขาดูแลเราได้ อันนี้ตอบตรง ๆ ก็คือต้องค้าชู
ประเทศ สังคม แล้วก็คนในสังคมได้ อันนั้นคือความ
คาดหวังที่สุด พอถอดรหัสลึกลงไปจากความคาดหวัง
คืออยากจะเห็นอะไร อยากเห็นคนรุ่น Next Gen
ต้องเป็นคนที่มีรอบรู้ ทำงานเก่ง แล้วก็พึ่งพาตนเอง
ได้ นั่นคือการคาดหวังที่สุด เพราะฉะนั้น Next Gen
ต้องเป็นคนเก่ง คนดี คนชยัน และกลับไปให้ข้อเดิมก็
คือมีทัศนคติที่เป็นบวกในการพัฒนาตัวเองและค้าชู
สังคม

ในฐานะที่พี่เอดำรงตำแหน่ง
อธิการบดี ซึ่งทำให้ได้พบปะกับนักศึกษา
อย่างมากมาย และหลากหลายรูปแบบ
พี่เอคิดว่าสิ่งใด หรือเรื่องใดที่นักศึกษา
รุ่นใหม่คาดหวังจากระบบราชการ

พี่เอคิดว่าเขาคาดหวังความเร็ว ไม่ตอบ
ว่าประสิทธิภาพเพราะเป็นคำพูดเชย ตอบจะ ๆ คือเร็ว
เพราะคนรุ่นใหม่ใจร้อน เขาดู YouTube โฆษณา ๔
วินาทีที่ยกกด Skip เพราะเขาใจร้อน แต่ก่อนเราใจเย็น
กว่าจะได้หนังสือมาอ่านเล่มหนึ่งต้องสั่งซื้อหรือไปหา
แต่เดี๋ยวถ้ารอนานเขาไม่รอแล้ว เพราะฉะนั้นเขาคาดหวัง
สำคัญที่สุดคือ ราชการต้องตอบสนองเขาเร็วสุด ๆ

ในมุมมองของพี่เอ พี่เอคิดว่า
ระบบราชการ ควรมีการปรับตัวอย่างไร
เพื่อเป็นการจูงใจให้คนรุ่นใหม่เข้ามา
ทำงานในภาคราชการ

ตอบชัดอีกเหมือนกัน เอาคนรุ่นใหม่เข้ามา
คนรุ่นใหม่จะเข้าใจคนรุ่นใหม่ คน Next Gen เพราะ
ฉะนั้นราชการต้องเป็นคน Next Gen ซึ่งวันนี้คน

ที่เป็น Next Gen ของข้าราชการมีน้อยมาก จะไป
Next Gen ทางเอกชนเยอะ แต่ราชการก็สำคัญไม่
น้อยกว่าเอกชน ทางแก้ก็คือต้องเอาคน Next Gen
เข้ามาเยอะ ๆ ถามต่ออีกว่าแล้วจะดึงดูดคน Next Gen
ได้อย่างไร คือ ต้องให้เขาต้องมีอิสระในความ
คิดสร้างสรรค์ ถ้ามาแล้วยังรูปแบบเดิม ๆ วัฒนธรรม
เดิม ๆ เขาก็ไม่มา เราต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่เขา
สามารถมีความคิดสร้างสรรค์ แสดงฝีมือได้
และทำงานอย่างรวดเร็ว




ในมุมมองของพี่เอ พี่เอคิดว่า
รัฐสภาในปัจจุบัน จูงใจให้คนรุ่นใหม่
เข้ามาทำงาน ด้วยหรือไม่ และพี่เอมีข้อ
เสนอแนะ หรือแนะนำอย่างไร หรือไม่ ใน
เรื่องดังกล่าว

พี่เอเป็นแขกของสภา Congress สหรัฐอเมริกา
ที่นั่นคนทำงานเป็นคนรุ่นใหม่ สาว ๆ หนุ่ม ๆ อายุ ๑๘ ปี
๑๙ ปี ๒๐ ปี ทั้งนั้น ที่สภา Congress ทุกคนแห่กันมา
สมัครเพื่อที่จะมาทำงานในออฟฟิศของ Congressman
(ส.ส.) หรือ Senator (ส.ว.) ถ้าไปเยือนดูภาพที่
สหรัฐอเมริกา ทำให้พี่เออยากให้เห็นภาพอย่างนี้ใน
เมืองไทยคือมีแต่คนแย่งเข้ามา พี่เอคิดว่าศักยภาพ
ในรัฐสภาของเราสูง เพราะเป็นหน่วยงานที่เป็น
เสาหลักหนึ่งของประเทศไทย เพียงแต่ว่าเราจะทำ
อย่างไรถึงเปิดโอกาสให้กับคนรุ่นใหม่ ซึ่งพี่เอคิดว่าเปิด
เมื่อไรเชื่อว่าเขามาแน่นอน ในภาพลักษณ์รัฐสภา
ของไทยจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีครับ

ขอให้พี่เอฝากข้อแนะนำถึง
ข้าราชการรัฐสภาว่าเราควรจะต้อง
ปรับตัวอย่างไรเพื่อให้เป็น
Next Gen

“...ให้เห็นว่าคนรัฐสภาเป็นคน
ทันสมัย คล่องแคล่ว เป็นนักบริการ
เป็นคนรอบรู้ เป็นที่พึ่งได้...”

อันดับแรกอยากจะให้ทุกท่านภูมิใจว่าทุกคน
เป็นข้าราชการ ไปไหนแล้วบอกว่าเราทำงานในรัฐสภา
ดูเท่ ดูเป็นหน่วยงานที่ทุกคนรู้จัก ถ้าไม่มีรัฐสภา
ทุกคนก็ไม่มียงบประมาณแผ่นดินมาใช้ เพราะรัฐสภาเป็น
หน่วยงานหัวใจในเรื่องดังกล่าว อย่างไรก็ตาม
ความภาคภูมิใจนั้นก็มีความคาดหวังของสังคมด้วย สังคม
บางส่วนอาจจะมองรัฐสภาแบบหนึ่ง บางส่วนก็มอง
อีกแบบหนึ่ง ไม่เป็นไรเรื่องมุมมองเราไม่สามารถว่า
ใครได้ แต่เราอยากให้เราเห็นเราเป็นอย่างไร เราต้อง
แสดงออกเลยครับ โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ใน
รัฐสภา ให้เห็นว่าคนรัฐสภาเป็นคนทันสมัย คล่องแคล่ว
เป็นนักบริการ เป็นคนรอบรู้ เป็นที่พึ่งได้ นี่แหละครับ
คือเรื่อง พี่เออยากจะสนับสนุนและให้กำลังใจคน
ทำงานรัฐสภาครับ 



M O R A L

การปรับปรุงประมวลจริยธรรม ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับใหม่

ตามที่มาตรา ๗๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้รัฐต้องจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ต่อมาสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ก็ได้ผ่านกฎหมายสำคัญ คือ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ออกมาใช้บังคับ ซึ่งคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” ได้เคยนำเสนอเนื้อหาสาระของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวในชื่อเรื่อง “ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.” ไว้แล้ว ใน วารสาร HRJ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (เดือนมกราคม - มีนาคม ๒๕๖๑)

โดยในเบื้องต้นของการยกร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว หน่วยงานของรัฐ มีความหมายรวมถึง คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐหนึ่งด้วย แต่ภายหลังได้มีการปรับแก้ไขร่างพระราชบัญญัติ โดยกำหนดนิยามของ “หน่วยงานของรัฐ” ไม่ให้หมายความรวมถึง หน่วยงานธุรการของรัฐสภาด้วย จึงทำให้การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับหน่วยงานธุรการของรัฐสภา ไม่ต้องดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จะมีได้กำหนดให้ใช้บังคับกับหน่วยงาน

มาตรา ๗๖ รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

ธุรการของรัฐสภา^๒ แต่ตามมาตรา ๗^๓ ก็ได้กำหนดให้การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการของรัฐสภาให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมด้วย เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกันด้วย

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงต้องมีการปรับปรุงประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งในการปรับปรุงดังกล่าวนี้จะมีกระบวนการดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นด้วย

มาตรฐานทางจริยธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดว่า มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

กระบวนการปรับปรุงประมวลจริยธรรม

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้เริ่มดำเนินการยกร่างประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และได้นำเสนอต่อคณะกรรมการยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตั้งแต่ในการประชุมเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นการดำเนินการไปพลางก่อนที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จะมีผลใช้บังคับ

โดยในการพิจารณาร่างประมวลกฎหมายดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้ยกร่างขึ้นตามแนวทางของประมวลจริยธรรมฉบับปัจจุบัน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

นอกจากนั้น สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ยังได้จัดให้มีการเผยแพร่ร่างประมวลจริยธรรมและรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ซึ่งได้ส่งความเห็นต่อสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

^๒ มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้ “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์กรอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ

^๓ มาตรา ๗ เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการของรัฐสภาและองค์กรอิสระให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

เพื่อประกอบการพิจารณา เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๒ และนอกจากนั้น สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ยังได้นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะตามเอกสารสรุปผลการดำเนินการคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ (๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒) มาประกอบการพิจารณาด้วย

๒. อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

๓. อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ ในการประชุม เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

๔. การจัดเวทีเสวนาในโครงการกำหนดแนวทางและมาตรการทางกฎหมายในการกำกับติดตามมาตรฐานทางจริยธรรมของสมาชิกรัฐสภาและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ปลอดจากการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในหัวข้อ “(ร่าง) ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา” เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ จัดโดย สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีผู้บริหารระดับผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมงานเสวนาด้วย

๕. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการในโครงการเสริมสร้างการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๒ โดยเชิญผู้แทนจากสำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และร่วมกันนำเสนอตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมตามที่สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. กำหนดในโครงการดังกล่าว

นอกจากนั้น การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงร่างประมวลจริยธรรมนี้ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ยังได้รับความกรุณาจากนายประวิณ ณ นคร อดีต

เลขาธิการ ก.พ. โดยได้เข้าพบและหารือแนวทางการกำหนดประมวลจริยธรรมเมื่อวันจันทร์ที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๒

หลังจากที่ได้รับความคิดเห็นดังกล่าวมาข้างต้น สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้ปรับปรุงแก้ไขร่างประมวลจริยธรรมแล้ว และได้นำเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อีกครั้ง โดยขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขของคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ

ทั้งนี้ เพื่อให้การกำหนดประมวลจริยธรรมได้รับการยอมรับร่วมกันและเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ พิจารณาเสร็จแล้ว สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จะได้มีการเปิดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการรัฐสภา ลูกจ้างพนักงานราชการรัฐสภา และบุคคลทั่วไป ก่อนที่นำเสนอเข้าสู่กระบวนการออกประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาต่อไป

สาระสำคัญของร่างประมวลจริยธรรม

๑. ข้อยจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฉบับปัจจุบัน กำหนดข้อยจริยธรรมอันเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามไว้ทั้งหมด ๑๒ ประการ โดยกล่าวถึงข้อยจริยธรรมในลักษณะบรรยายความ ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสนในการพิจารณาตีความ ทำให้ส่วนราชการต้องนำข้อยจริยธรรมดังกล่าวมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอีกในภายหลัง

ตามร่างประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฉบับใหม่นี้ ได้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาปรับปรุงจัดกลุ่มลักษณะของจริยธรรมให้มีจำนวนน้อยลง ไม่เป็นภาระในการนำไปใช้บังคับ โดยกำหนด

หัวข้อจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ดังนี้

๑) ข้าราชการรัฐสภาพึงยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ข้าราชการรัฐสภาพึงยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่

๓) ข้าราชการรัฐสภาพึงมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่

๔) ข้าราชการรัฐสภาพึงรับผิดชอบต่อหน้าที่

๕) ข้าราชการรัฐสภาพึงกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๖) ข้าราชการรัฐสภาพึงคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๗) ข้าราชการรัฐสภาพึงมีจิตสาธารณะ

๘) ข้าราชการรัฐสภาพึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๙) ข้าราชการรัฐสภาพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๑๐) ข้าราชการรัฐสภาพึงดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยในแต่ละหัวข้อได้กำหนดให้มีรายละเอียดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมโดยอธิบายพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติในแต่ละหัวข้อให้มีความชัดเจนขึ้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติของข้าราชการรัฐสภาอีกด้วย

๒. กระบวนการดำเนินการเมื่อมีข้อร้องเรียน

ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฉบับปัจจุบัน มิได้ระบุขั้นตอนการดำเนินการเมื่อมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้ออกระเบียบคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการ

รัฐสภา ว่าด้วยวิธีเสนอเรื่องเข้าสู่การพิจารณาและวิธีพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ และในทางปฏิบัติการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็มักจะดำเนินการไปตามกระบวนการดำเนินการทางวินัย โดยไม่มีการแยกแยะข้อเท็จจริงในเบื้องต้นว่าพฤติการณ์การกระทำเป็นกรณีวินัยหรือจริยธรรม

ตามร่างประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฉบับใหม่ ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการไว้โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณามูลว่าข้อร้องเรียนทางจริยธรรมมีมูลความผิดวินัยอยู่ด้วยหรือไม่ หากมีก็ให้ดำเนินการทางวินัยและนำผลการดำเนินการนั้นมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในฐานที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และหากมีเพียงกรณีทางจริยธรรมก็ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาสืบสวนแล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาและนำผลนั้นมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้มีการร้องเรียนโดยตรงต่อคณะกรรมการจริยธรรมได้ด้วย

๓. ผลของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

จากที่มาของประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฉบับปัจจุบันซึ่งเป็นผลมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ระบุให้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมว่าให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย ว่ากล่าวตักเตือนทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควร และถึงแม้ว่าตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฉบับปัจจุบันจะกำหนดให้การบรรจุแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน ย้ายหรือโอน ให้ผู้มีอำนาจนำพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาไปพิจารณาควบคู่กับความรู้ความสามารถด้วยก็ตาม แต่ผลของการดำเนินการที่ผ่านมาจะมีการลงโทษทางวินัยเป็นหลัก

โดยมิได้มีการนำผลของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมไปดำเนินการในทางการบริหารงาน
บุคคลอื่น ๆ

ตามร่างประมวลจริยธรรมข้าราชการ
รัฐสภาฉบับใหม่ ได้กำหนดให้นำผลการฝ่าฝืนหรือ
ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประธานรัฐสภา
ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา
พิจารณาดำเนินการตามที่เหมาะสมแก่กรณี โดยอาจสั่ง
ให้ว่ากล่าวตักเตือน สั่งให้ได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการ
ตามวิธีการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์
ที่เกี่ยวข้องต่อไป เช่น การทดลองปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง
การเลื่อนตำแหน่ง และการให้บำเหน็จความชอบ
หรือดำเนินการตามวิธีการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ให้
นำพฤติการณ์ในการรักษาจริยธรรมไปใช้ประกอบการ
พิจารณาด้วย ซึ่งต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎเกณฑ์
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ควบคู่กันไปด้วย
เพื่อให้สามารถนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการ
พิจารณาไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาในเชิงบวก
หรือลบ โดยมีได้มุ่งให้มีการดำเนินการทางวินัยเป็น
หลัก แต่อย่างไรก็ตาม หากพฤติการณ์การฝ่าฝืนหรือ
ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมมีลักษณะเป็นความ
ผิดทางวินัยด้วย การดำเนินการก็ต้องเป็นไปตาม
กระบวนการดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษทาง
วินัยอีกส่วนหนึ่งด้วย

บทส่งท้าย

ร่างประมวลจริยธรรมฉบับใหม่ ถือเป็นอีก
ก้าวของการดำเนินการเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม
โดยคาดหวังว่าเมื่อมีข้อปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภา มีองค์กรขับเคลื่อนจริยธรรมและ
กระบวนการและวิธีการในการรักษาจริยธรรมซึ่งเป็น
กลไกขับเคลื่อนจริยธรรม จะทำให้การดำเนินการ
เกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามีความชัดเจน

และบังคับใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
จะทำให้เกิดการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากร
บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ดีและมี
ประสิทธิภาพ นอกจากจะเป็นการพัฒนาบุคลากรใน
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีจริยธรรมแล้ว ยังเป็นการ
ดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามา
ทำงานในหน่วยงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอีก
ด้วย อันจะทำให้การบริหารจัดการภายในภาครัฐเป็น
ไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สุขแก่ประเทศ
ชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

HRJ



นายพสุธร คงถวิลศิริวัฒนา
นิติกรปฏิบัติการ สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ไม่ผิดวินัย ร้ายแรง ก็ถูกให้ออก จากราชการได้



สวัสดีครับเพื่อน ๆ ทุกวันนี้โลกของเราเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งข้าราชการรัฐสภาอย่างพวกเราก็หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องปรับตัวตามไปด้วย โดยวารสาร HRJ ฉบับนี้นำเสนอประเด็นเกี่ยวกับ The Next Gen สำหรับคอลัมน์หากรู้สึกผิด...ความผิดไม่เกิดนั้น เห็นว่าการจะก้าวสู่ The Next Gen ได้ ย่อมต้องเริ่มที่พฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งนอกจากจะไม่กระทำผิดวินัยแล้ว ยังจะต้องมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยเช่นกัน ผู้เขียนจึงจะขอพาเพื่อน ๆ เปลี่ยนบรรยากาศจากการศึกษาตัวอย่างการกระทำผิดวินัยทั้งของหน่วยงานสังกัดรัฐสภา และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้เพื่อน ๆ ได้ระมัดระวังการปฏิบัติตัวที่อาจจะทำให้ถูกลงโทษทางวินัยได้ ไม่ว่าจะโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่เกี่ยวข้องเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งส่งผลให้เพื่อน ๆ ต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการได้หรือที่เพื่อน ๆ อาจจะเคยได้ยินคำกล่าวที่ว่า “ความผิดไม่มี ความดีไม่ปรากฏ” ก็สามารถอยู่ในราชการได้” แต่เพื่อน ๆ ทราบหรือไม่ว่า ยังมีเหตุอื่น ๆ ที่ทางราชการจะสามารถสั่งให้เพื่อน ๆ ออกจากราชการโดยได้รับบำเหน็จบำนาญได้อีกถึง ๘ กรณี ดังต่อไปนี้

- ๑) กรณีเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- ๒) กรณีสมัครไปปฏิบัติหน้าที่ตามความประสงค์ของทางราชการ

- ๓) กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม (เฉพาะบางคุณสมบัติ หรือบางลักษณะต้องห้าม)
 - ๔) กรณียุบหรือเลิกหน่วยงาน
 - ๕) กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
- ๖) กรณีหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- ๗) กรณีมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ
- ๘) กรณีต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

อย่างไรก็ดี เพื่อน ๆ ไม่ต้องตกใจไป เพราะก่อนที่จะมีคำสั่งให้ออกจากราชการในแต่ละกรณีนั้น จะต้องมีการดำเนินการหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการตามที่ ก.ร. ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิของเพื่อน ๆ ไว้ ซึ่งแต่ละกรณีก็มีรายละเอียดที่แตกต่างกันไป แต่ในที่นี้ ผู้เขียนจะกล่าวถึงเฉพาะกรณีการ

ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และกรณีหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่งมีผลเกี่ยวเนื่องกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยตรง ดังนี้

การสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ

เพื่อน ๆ หลายคนคงคุ้นชินกับการทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ทุก ๆ เดือน มีนาคม และเดือนกันยายน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของเพื่อน ๆ

แต่เพื่อน ๆ ทราบหรือไม่ว่า หากเพื่อน ๆ ได้รับความประเมินในระดับ “ต้องปรับปรุง” ผลการประเมินดังกล่าวก็อาจส่งผลให้เพื่อน ๆ ต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการได้ โดยหากเพื่อน ๆ มีผลการประเมินต้องปรับปรุง เพื่อน ๆ จะต้องทำคำมั่นต่อผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และคำมั่นดังกล่าวจะถูกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป และหากเพื่อน ๆ ไม่สามารถปฏิบัติราชการตามคำมั่นได้ ทางราชการก็อาจสั่งให้เพื่อน ๆ ออกจากราชการโดยได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนได้

ทั้งนี้ แม้ว่าการสั่งให้ออกจากราชการในกรณีนี้แทบจะไม่เกิดขึ้นเลยทั้งสำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และในหน่วยงานอื่น แต่เพื่อเป็นการก้าวเข้าสู่ความเป็นข้าราชการ NEXT Gen พวกเราก็ควรที่จะตั้งใจประพฤติปฏิบัติตนทั้งในและนอกเวลาราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติราชการที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ หากเพื่อน ๆ ตั้งใจทำงานต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ มีพฤติกรรมราชการขาด ลา มาสาย น้อย ก็คงไม่มีผู้บังคับบัญชา

ท่านใดที่จะประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับ “ต้องปรับปรุง” แต่ในทางกลับกัน หากเพื่อน ๆ ไม่ตั้งใจทำงาน เกียงงาน ขาด ลา มาสาย อยู่เป็นประจำ ผู้บังคับบัญชาก็อาจจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับ “ต้องปรับปรุง”

การสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

เหตุในการสั่งให้ออกจากราชการในข้อนี้ อาจแบ่งได้เป็นข้อย่อยได้ ๓ หัวข้อ คือ



คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขดำที่ อ. ๖๔๗/๒๕๔๙ คดีหมายเลขแดงที่ อ. ๒๐๒/๒๕๕๒

...ไม่แม้เพื่อน ๆ จะไม่ได้
กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
เพื่อน ๆ ก็อาจถูกสั่งให้ออก
จากราชการได้...

๑. การหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งหมายถึง การหย่อนสมรรถภาพในทางกาย หรือทางจิต ที่ส่งผลกระทบต่อให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๒. การบกพร่องในหน้าที่ราชการ ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติราชการอย่างไม่ตั้งใจ ไม่ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ แม้จะมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตสมบูรณ์

๓. การประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่งหมายถึง การที่ปฏิบัติราชการได้อย่างไม่บกพร่อง แต่มีพฤติกรรมที่ไม่ดี ไม่เหมาะสมขัดกับสามัญสำนึกของวิญญูชน เช่น เป็นข้าราชการครู แต่มีพฤติกรรมดื่มสุรามายในบริเวณโรงเรียนบ่อยครั้ง มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมกับนักเรียน เป็นต้น

ซึ่งหากมีพฤติกรรมเข้าข่ายเหตุใดเหตุหนึ่งข้างต้นรับราชการต่อไปแล้ว จะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

สำหรับเหตุในการสั่งให้ออกจากราชการในกรณีนี้ ถือว่ามีความคล้ายคลึงกับเหตุในการสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อย่างไรก็ตามกระบวนกรในการสั่งให้ออกจากราชการของทั้ง ๒ กรณี จะแตกต่างกัน โดยในขณะที่การสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น จะอิงกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ ดังที่ได้อธิบายไปแล้วข้างต้น แต่การสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

ราชการ จะใช้รูปแบบการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาสอบสวนหาข้อเท็จจริง ซึ่งย่อมจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป

จากตัวอย่างเหตุในการสั่งให้ออกจากราชการทั้ง ๒ กรณี ดังกล่าวข้างต้น เพื่อน ๆ อาจพอเห็นภาพแล้วว่า แม้เพื่อน ๆ จะไม่ได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อน ๆ ก็อาจถูกสั่งให้ออกจากราชการได้ ซึ่งเหตุในการสั่งให้ออกจากราชการที่ผู้เขียนหยิบยกมาเล่าสู่กันฟังนี้ ล้วนแต่เป็นเรื่องที่ไม่น่าจะเกิดไม่ว่าจะเป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติงานจนถึงขั้นที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลให้ในระดับ “ต้องปรับปรุง” ซึ่งเกิดขึ้นน้อยมาก หรือการไม่ดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิตของตน จนส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างเต็มที่ การไม่ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ เป็นต้น ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะช่วยให้เพื่อน ๆ ได้ระมัดระวังการปฏิบัติตนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะสำหรับเพื่อน ๆ ที่อาจจะมีพฤติกรรมอยู่ในกลุ่มเสี่ยง และสำหรับเพื่อน ๆ ที่ปฏิบัติตนดีอยู่แล้ว ก็จงปฏิบัติตนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เป็นตัวอย่างให้กับหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอนาคต การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีแนวโน้มที่จะมุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหลัก ทุก ๆ คนจึงต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน มาร่วมกันเป็นชาวจังหวัดสุราษฎร์ธานี NEXT Gen กันเถอะครับ **HRJ**

Skills

ทักษะ

ที่จำเป็นสำหรับการทำงานยุคใหม่ (The Skills for The NEXT)

หากกล่าวถึงสภาพการณ์ในศตวรรษที่ ๒๑ ในภาพรวมนั้น โลกย่อมมีการเปลี่ยนแปลงจากยุคเดิม เข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งก็หมายถึง มีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของประเทศ คือ การเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกของประเทศ คือ การเปลี่ยนแปลงภายในระดับโลก เช่น กฎหมาย กติกา ระเบียบแบบแผนระหว่างประเทศที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อการบริหารจัดการเศรษฐกิจทั้งด้านการค้า การลงทุน รวมไปถึงการจัดการสิ่งแวดล้อมในรูปแบบทวีภาคี หรือพหุภาคี เป็นต้น และการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ในด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญ ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการตอบสนอง ต่อการดำรงชีวิตของคนมากยิ่งขึ้นในด้านการติดต่อ สื่อสารด้วย ในด้านการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศ ในศตวรรษที่ ๒๑ เอง สิ่งที่ประเทศไทยต้องเผชิญ นอกจากความผันผวนทางเศรษฐกิจระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่ออัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจภายในแล้ว สถานการณ์ด้านสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางบริบท ไปอย่างรวดเร็ว ก็นับได้ว่าเป็นความท้าทายอย่างหนึ่งที่ทุกประเทศไม่เว้นแม้แต่ประเทศไทยต้องประสบ โดยการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะกลายเป็นปัญหาในอนาคต เช่น การที่ประเทศไทยที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อย่างเต็มตัว โดยส่งผลให้กำลังคนในช่วงวัยแรงงานจะมีอัตราส่วนในตลาดแรงงานที่ลดน้อยถอยลงไป ก่อให้เกิดปัญหา การขาดแคลนแรงงานทั้งแรงงานกึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ และอีกส่วนหนึ่งคือความก้าวหน้าที่รวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามีบทบาทในชีวิต

ประจำวันทั้งในเชิงบุคคล องค์กร และระดับชาติ ทำให้เกิดการพัฒนาด้านเชิงวัตถุ เช่น การจัดการฐาน ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และการบูรณาการระหว่าง องค์กรที่มีความรวดเร็ว และเชื่อมโยงในลักษณะ เครือข่าย (Networking) เป็นต้น และยังก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงวัฒนธรรม กล่าวคือ ได้มีการพัฒนากรอบ ความร่วมมือในลักษณะทั้ง ทวิภาคี พหุภาคี ภูมิภาค และระดับโลกอย่างมากมาย ก่อให้เกิดการผสมผสาน ทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม และภาษาที่หลากหลาย เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ในศตวรรษที่ ๒๑ นั้น จึงนับได้ว่าเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้กลายเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อจุดมุ่งหมายในการเพิ่มมูลค่า ในตัวบุคคลนั้น ๆ ด้วยการเสริมสร้าง อาวุธ ให้กับ บุคคล ด้วยการพัฒนาทักษะพื้นฐานต่าง ๆ เช่น ทักษะดิจิทัล ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ (ทั้งภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม) ทักษะการเรียนรู้ที่ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การวิเคราะห์ข้อมูล การ บริหารจัดการต่าง ๆ รวมไปถึงทักษะการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นต้น

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากสภาพแวดล้อมใน สังคมโลกที่มีการแข่งขันทั้งในเชิงการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อเพิ่มผลผลิต และการสร้างความได้เปรียบ ทางการแข่งขันอย่างเสรีในปัจจุบันแล้ว จะพบว่าศักยภาพ ของมนุษย์ (Human potential) ภายในประเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ โดยจากรายงาน

การวิจัยของ World Economic Forum (WEF) ที่ได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานทั่วโลก รวมทั้งวิเคราะห์ถึงแนวโน้มของเทคโนโลยีในองค์กรขนาดใหญ่ในระดับมหภาค ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าทักษะที่จำเป็นในระดับตัวบุคคลในศตวรรษที่ ๒๑ สามารถจัดกลุ่มได้ออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑.

ทักษะพื้นฐานทั่วไป (Foundational Literacies)

กล่าวคือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับบริบทที่แตกต่างกันไป โดยทักษะในหมวดนี้ประกอบด้วย

- ทักษะการเขียนและการอ่าน (Literacy)
- ทักษะการใช้เทคโนโลยี (ICT Literacy)
- ทักษะการคำนวณ (Numeracy)
- ทักษะการใช้วิทยาศาสตร์กับสิ่งรอบตัว (Scientific Literacy)
- ทักษะการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรม (Cultural & Civic Literacy)
- ทักษะการจัดการด้านการเงิน (Financial Literacy)

๒.

ทักษะที่เสริมสร้างสมรรถนะ

(Competencies) โดยสมรรถนะดังกล่าวจำเป็นต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการปัญหา หรือความท้าทายในรูปแบบใหม่ ๆ ที่จะต้องประสบพบเจอ ในอันที่จะมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเมื่อเทียบกับความท้าทายในศตวรรษเก่า อันประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้

- ทักษะการคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างถูกจุด (Critical Thinking)
- ทักษะการสร้างวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creativity)
- ทักษะการสื่อสารและ (Communication)
- ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaborative)
- ทักษะการจัดการปัญหาที่ซับซ้อน (Complex problem Solving)

๓.

ทักษะในการจัดการตนเองกับสภาพสังคม

(Character Qualities) ซึ่งเป็นทักษะสำหรับบุคคลในการประยุกต์ตนเองให้เข้ากับบริบทของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมไปถึงข้อมูลสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันประกอบด้วย

- ความกระตือรือร้น (Curiosity) คือ การปฏิบัติตนในเชิงที่มีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา
- การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative Thinking)
- ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Persistence)
- ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม (Adaptability)
- สภาวะการเป็นผู้นำ (Leadership)
- ความตระหนักถึงบริบทของสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Social and Cultural Awareness)

แต่อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากทักษะกลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มทักษะพื้นฐาน (Foundational Literacies) ทักษะที่เสริมสร้างสมรรถนะ (Competencies) และทักษะในการจัดการตนเองกับสภาพสังคม (Character Qualities) แล้ว ในทรรศนะของผู้เขียน เห็นว่า ทักษะหนึ่งที่น่าจะเป็นอย่างยิ่งไม่แพ้กันที่คนทั้งช่วงวัยเรียนและวัยทำงาน ในยุคที่มีการบูรณาการในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารผ่านระบบสารสนเทศอย่างมหาศาลในรูปของ Big Data แล้วนั้น ก็คือ การคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) คือ ทักษะหรือความสามารถของบุคคลในการคิดอย่างมีระบบ เป็นกระบวนการ/ขั้นตอน โดยมีวิธีการพิจารณาถึงการปฏิบัติงานต่าง ๆ หรือสภาพปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน^๖ พร้อมทั้งทำความเข้าใจถึงทุกองค์ประกอบของการปฏิบัติงาน หรือปัญหา เพื่อให้มองเห็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับระบบภายในอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกันและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^๑ World Economic Forum. 2016. What are the 21st-century skills . <https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/>

^๒ Maytwin P. 21st-Century Skill : ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21. <https://medium.com/base-the-business-playhouse/21st-century-skill->

^๓ Thanutchaporn Maneejansuk. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking). <https://www.mindmeister.com/503279685/systematic-thinking>

SKILLS



โดยทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) จะประกอบด้วยลักษณะการคิด ดังนี้

- คิดอย่างมีหลักการ - คิดอย่างมีรูปแบบ
- คิดอย่างมีเหตุผล - คิดอย่างมีกรอบแนวทาง
- คิดอย่างมีการจัดระเบียบ
- คิดอย่างมีวัตถุประสงค์

ซึ่งการคิดอย่างมีระบบดังกล่าว นอกจากจะเป็นการวิเคราะห์และแยกแยะตามการทำงานและการแก้ปัญหาที่ละชั้นทีละตอนอย่างมีหลักการ โดยสามารถเชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุผลประกอบทั้งองค์ภาพพในงานหรือปัญหานั้น ๆ แล้วทักษะการคิดอย่างเป็นระบบยังจำเป็นต่อการกลั่นกรองข้อมูลข่าวสาร ที่เข้ามาอย่างมากมายในปัจจุบัน กล่าวคือ ข้อมูลข่าวสารใดที่เป็นข้อเท็จจริงสามารถใช้ประโยชน์ได้หรือข้อมูลข่าวสารใดที่เป็นเท็จ (Fake NEWS) เพื่อการต่อยอดหรือการรับรู้ที่เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ ๒๑

ในขณะที่เดียวกันส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเองย่อมเสี่ยงไม่ได้ที่จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทั้งในเชิงวิธีการทำงาน และในกระบวนกรคิด (Mindset) ให้มีความสอดคล้องกันระหว่างภารกิจหน้าที่กับกระแสความเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ซึ่งพวกเราในฐานะที่เป็นข้าราชการในศตวรรษที่ ๒๑ และถือได้ว่าเป็นพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนรัฐสภาไทย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทั้งบริบทภายใน เช่น การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์องค์การที่อาจผสมผสานเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และบริบทของภายนอก เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอันส่งผลให้การส่งต่อข้อมูลข่าวสาร รวมไปถึงวิทยาการเป็นไปอย่างรวดเร็วและไร้พรมแดน ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะมาถึงไม่ช้านี้ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อม รวมไปถึงเสริมสร้างความ “SMART” แก่ข้าราชการ เพื่อนำพาองค์กรสู่การเป็น SMART Parliament และ

ปัจจัยหนึ่งที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการเพื่อผลักดันให้ข้าราชการทุกคนได้เกิดการพัฒนาทักษะขึ้นคือ การกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการรัฐสภาสามัญ^๔ ซึ่งได้กำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งไว้ ๔ ทักษะ ได้แก่ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการคำนวณ และทักษะการจัดการข้อมูลซึ่งเมื่อพิจารณาจากมาตรฐานและแนวทางการพัฒนาทักษะดังกล่าวแล้วจะเห็นได้ว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้วางแผนเพื่อพัฒนาข้าราชการภายในทุกคนให้มีทักษะที่สามารถตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม และยังสามารถคล้องกับรายงานการวิจัยของ World Economic Forum ที่เกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ ข้างต้น ซึ่งโดยในเบื้องต้นสิ่งที่ข้าราชการภายในของเราเสริมสร้างทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ ๆ อาทิ เช่น ภาษาต่างประเทศอื่น เทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ รวมไปถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในทุกวัน ซึ่งวิธีการหนึ่งที่ผู้เขียนขอแนะนำเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้อย่างง่ายไม่ว่าจะอยู่แห่งใด เวลาใด ก็คือ การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือ e – Learning ซึ่งในปัจจุบันมีทางเลือกอันหลากหลายให้ผู้สนใจสามารถสมัครเข้าเรียนได้ทั้งที่มีค่าใช้จ่ายและที่ไม่มีค่าใช้จ่าย ยกตัวอย่างเช่น กรณีผู้ที่สนใจจะพัฒนาทักษะเกี่ยวกับภาษา (Literacy) ซึ่งอาจเป็นภาษาที่สาม เช่น ภาษารัสเซียก็สามารถเข้าเรียนได้จากหลักสูตรภาษารัสเซียเบื้องต้นจากโปรแกรม Chula MOOC หรือ ทักษะด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative Thinking) อาจเข้าศึกษาในหลักสูตร การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

^๔ Thanutchaporn Maneejansuk. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking). <https://www.mindmeister.com/503279685/systematic-thinking>

หนังสือ ก.ร.ที่ 44/2555 (ว 17) ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2555 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ด้วยเทคโนโลยี (Augmented Reality) ที่เป็นการร่วมมือกันของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ร่วมกับกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมพัฒนาขึ้นในโปรแกรม THAI MOOC เป็นต้น

ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องสนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของกฎหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีขอบเขตของภารกิจที่กว้างขวางทั้งภายในประเทศและในเวทีระหว่างประเทศ จึงอาจกล่าวได้ว่าด้วยภารกิจหน้าที่ของทั้งสองส่วนราชการย่อมทำให้ข้าราชการภายในมีภาระงานที่ค่อนข้างมากและเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ด้วยวิธีการเรียนรู้ในรูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรในห้องเรียน (In - house training) ในขณะเดียวกัน ในระหว่างการทำงานโดยเฉพาะ พี่ ๆ น้องๆ ที่มีภาระหน้าที่อันเกี่ยวข้องกับการประชุมและงานอื่น ๆ ย่อมต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อการให้บริการแก่สมาชิกตามความคาดหวังไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับตามข้อเท็จจริงที่ทราบกันว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีงบประมาณที่จำกัดในหลาย ๆ ด้าน จึงทำให้การลงทุนในการพัฒนาเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นอาจไม่เพียงพอและทั่วถึงต่อความต้องการของข้าราชการทุกคนได้ ดังนั้น ผู้เขียน จึงเห็นว่าวิธีการเรียนในบทเรียน e - Learning เป็นวิธีการที่เหมาะสม ง่าย สะดวก และทันสมัยในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นของพวกเรา และยิ่งไปกว่านั้น นอกจากความรู้และทักษะที่ผู้เรียนจะได้จากการเรียนในบทเรียน e - Learning แล้ว ผู้เรียนก็ยังจะได้ในส่วนของวันอบรมที่บันทึกไปยังฐานข้อมูลบุคคลด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ ในส่วนของสำนักพัฒนาบุคลากรอยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์รายชื่อหลักสูตร e - Learning ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยเบื้องต้นขอเสนอ e - Learning ของหน่วยงานภายนอกที่มีความน่าสนใจ จำนวน ๔ หน่วยงาน โดย

ผู้ที่สนใจสามารถสแกน QR CODE และเข้าไปทำการสมัครเรียนได้ ดังนี้



e - Learning
สำนักงาน ก.พ.



e - Learning
CHULA MOOC



e - Learning
กรมบัญชีกลาง



e - Learning
THAI MOOC

ทั้งนี้ หากท่านใดมีแหล่งการเรียนรู้ในรูปแบบ e - Learning จากแหล่งอื่นที่น่าสนใจก็สามารถที่จะนำเสนอแลกเปลี่ยนเพื่อใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาให้แก่เพื่อนข้าราชการต่อไปได้

ท้ายที่สุดนี้ ในทัศนะของผู้เขียนนั้น เมื่อได้มีการเลือกสรรทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะมีการพัฒนามากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความถนัด และความจำเป็นเฉพาะบุคคลนั้น ซึ่งเมื่อกระบวนการพัฒนาทักษะดังกล่าวถูกขับเคลื่อนในภาพรวมขององค์กรแล้ว ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังย่อมจะก่อให้เกิดการผลักดันให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning : LO) และอาจจะต่อยอดพัฒนาในเชิงคุณลักษณะองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในที่สุด (HR)



ความท้าทายในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ในอนาคต

เมื่อเดือนกันยายนที่ผ่านมา ผู้เขียนได้มีโอกาสเข้าร่วมฟังบรรยายในโครงการเสริมสร้างการพัฒนาทางด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมี ดร. สุรพงษ์ มาลี นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ สำนักงาน ก.พ. มาเป็นวิทยากรในเรื่องความท้าทาย ๕ ด้าน ของ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย

๑. ความท้าทายของผู้นำในองค์กรที่ต้องทำความเข้าใจและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน
๒. ความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการกำลังคน
๓. ความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะที่มีความจำเป็นของบุคลากร
๔. ความท้าทายต่อการบริหาร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ
๕. ความท้าทายต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

“นานาสาระ” ฉบับนี้ จะพูดถึงความท้าทายของสามข้อแรกก่อน ซึ่งเริ่มต้นการบรรยาย ดร.สุรพงษ์ ได้ให้คำจำกัดความคำว่า “ความท้าทาย” ซึ่งหมายถึง **อุปสรรค สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ หรือเรื่องเดิมที่ดำเนินการไปแล้วแต่ไม่ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะความท้าทายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรอบด้านอย่างรวดเร็วและรุนแรง (Disruptive Change)**

ซึ่งเรียกสถานการณ์เหล่านี้ว่า VUCA ที่เป็นคำย่อของความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) โดยปัญหาเดิม ๆ ไม่สามารถแก้ไขด้วยวิธีการเดิม ๆ ได้อีกต่อไป อาจกล่าวได้ว่า หน่วยงานภาครัฐกำลังเผชิญกับความท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ๕ ด้าน ดังนี้

๑ ความท้าทายของผู้นำในองค์กรที่ต้องทำความเข้าใจและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

โดยผู้นำในองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) มองเห็นความจำเป็นที่จะต้องทำให้คนในองค์กรมีอัตราการเรียนรู้ (Rate of Learning) ที่ทันกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารนอกจากมีภาวะความเป็นผู้นำแล้วยังต้องมีความเข้าใจ (Understanding) ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง มีความชัดเจน (Clarify) และความว่องไวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agility) หรืออีกด้านหนึ่งของ VUCA นั่นเอง

๒ ความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานและการบริหารจัดการกำลังคน

ดร.สุรพงษ์ ได้เน้นย้ำให้เราเห็นว่า บางสายงานอาจไม่มีต่อไปในอนาคตเนื่องจากเทคโนโลยี สามารถเข้ามาแทนในบางตำแหน่งงาน (Replacing Technology) และสามารถทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น

(Enabling Technology) โดยให้ระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ามาปฏิบัติงานแทนมนุษย์ เช่น การสรรหาและเลือกสรร งานพัฒนาบุคลากร งานด้านการวิเคราะห์ และงานยื่นแบบ – รับแบบเสียภาษี เป็นต้น ขณะเดียวกันยังคงมีงานที่เป็นภารกิจของมนุษย์ (Human Task) ได้แก่ การสอนงาน (Coaching) การสร้างความผูกพันของ

บุคลากรที่มีต่อองค์กร (Engagement) ซึ่งสอดคล้องอย่างยิ่งกับทิศทางการปฏิรูปการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๔ ที่กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ (๑)

จัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการบริการสาธารณะที่สำคัญ และขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

แผนงาน

- ๑) จัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการบริการสาธารณะที่สำคัญ และขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- ๒) บูรณาการข้อมูลกำลังคนภาครัฐทุกประเภทที่ใช้งบประมาณแผ่นดินให้สมบูรณ์และเป็นปัจจุบันสำหรับการกำหนดนโยบายกำลังคนภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ (๒)

ลดขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่มีผลผูกพันภาระงบประมาณในระยะยาว

แผนงาน

- ๑) นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน
- ๒) ลดอัตรากำลังและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐให้ครอบคลุมข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทที่ใช้งบประมาณแผ่นดิน
- ๓) จ้างงานรูปแบบอื่นซึ่งไม่มีภาระผูกพันด้านงบประมาณในระยะยาว หรือใช้การจ้างเหมาบริการแทนการบรรจุข้าราชการ
- ๔) พัฒนากลไกและจัดตั้งคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยกำลังคนและค่าตอบแทนภาครัฐ (Public Workforce Policy and Remuneration Tribunal) เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังและการกำหนดค่าตอบแทนเป็นมาตรฐาน สอดคล้องกับความจำเป็นในแต่ละวิชาชีพ และเทียบเคียงได้ในตลาดแรงงาน

ทั้งนี้ ดร.สุรพงษ์ ให้คำแนะนำว่าควรต้องปรับแต่ง (Customize) แผนกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความแตกต่างตามภารกิจงานของแต่ละหน่วยงาน ไม่ใช่การบริหารที่เป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกันที่นำไปใช้ได้ทุก ๆ องค์กร (Standardize) ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงควรพิจารณา

แนวทางการจัดสรรอัตรากำลังหลังการเกษียณอายุ การจัดหากำลังคนทดแทนด้วยวิธีการอื่น เช่น พนักงานราชการ และการคืนอัตราดำแหน่ง ให้สอดคล้องกับทั้งแผนปฏิรูปประเทศและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลไปพร้อม ๆ กัน

ความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะ ที่มีความจำเป็นของบุคลากร

ปัจจุบันองค์กรมีบุคลากร แบ่งได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑) Digital Native คือ กลุ่มบุคคลที่เกิดมาอยู่ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

๒) Digital Migrant คือ กลุ่มบุคคลที่เกิดในยุคก่อนดิจิทัล หรือยุคอนาล็อก (Analog) แล้วเปลี่ยนผ่านมาสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้นำองค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้กระบวนการคิด (Mindset) และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเป็นข้าราชการ ๔.๐ และโลกยุคดิจิทัลได้ อีกทั้ง การพลิกโฉมองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) จะประสบความสำเร็จได้หากปฏิรูปการบริหารงานบุคคล (HR Transformation) ให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาทักษะและ

สมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ (New Mindsets and Skillsets) โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของบุคลากรให้เป็นกระบวนการคิดในเชิงดิจิทัล (Digital Mindset) และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นวัฒนธรรมในเชิงดิจิทัล (Digital Culture) ด้วยการกำหนดความรู้พื้นฐาน ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง โดยองค์กรจะต้องช่วยสร้างกระบวนการคิด (Mindset) ให้บุคลากรได้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน (Adaptation) ให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ (มีทั้งอัตราการเรียนรู้ Rate of Learning และอัตราการเปลี่ยนแปลง Rate of Adaptability) ด้วยการเพิ่มทักษะ (Up-Skill) หรือเปลี่ยนแปลงทักษะ (Re-Skill) ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) ได้เปิดเผย ๑๐ ทักษะที่จำเป็นในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน (Skills for an Era of Disruptive Change) ดังนี้

๑๐ ทักษะที่จำเป็นในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน (Skills for an Era of Disruptive Change)

๑. การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving)

๒. การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)

๓. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creativity)

๔. การบริหารจัดการบุคคล (People Management)

๕. การประสานงาน (Coordination with others)

๖. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

๗. การตัดสินใจ (Judgment and Decision Making)

๘. จิตบริการ (Service Orientation)

๙. การเจรจาต่อรอง (Negotiation)

๑๐. การยืดหยุ่นทางความคิด (Cognitive Flexibility)

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสองส่วนราชการได้มี ๑๐ ทักษะที่จำเป็นนี้ ในหลากหลายรูปแบบ ทั้งจากการฝึกอบรมในห้องเรียน (in-class learning) และการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ที่สำนักงานจัดดำเนินการให้ เช่น การเรียนรู้การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และการประสานงานผ่านกิจกรรมการอบรมวิชาการออกแบบความคิด (Design Thinking) การจัดการกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ในหน้าเฟซบุ๊กของสำนักงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว บุคลากรคุณภาพสามารถเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นเหล่านี้ผ่าน ระบบ e-Learning ด้วยตนเอง ดังที่คอลัมน์ “ข้อคิด ข้อเสนอ” ได้ให้รายละเอียดไว้อย่างครบถ้วน เช่น ระบบ e-Learning ที่พัฒนาโดยสำนักงาน ก.พ. Chula Mool ที่มีคณาจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้ความรู้ และระบบ e-Learning กรมบัญชีกลาง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ แต่หากไม่ได้นำไปฝึกปฏิบัติเป็นประจำ ย่อมไม่เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องฝึกทักษะเหล่านี้ในชีวิตประจำวัน และโดยเฉพาะในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้ง เมื่อได้ปฏิบัติแล้วจึงจะทราบว่ายังมีทักษะใดอีกบ้างใน ๑๐ ทักษะที่จำเป็นในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันที่บุคลากรควรจะได้เรียนรู้และฝึกฝน ตัวอย่างเช่น 'ข้าราชการตำแหน่งวิทยากร ในกลุ่มงานรองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่ ๑ ได้ประเมินตนเองแล้วว่า มีทักษะการประสานงานและมีจิตบริการในระดับที่น่าพึงพอใจและเกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา แต่ยังคงขาดความยืดหยุ่นทางความคิดซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยเพิ่มความพร้อม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จึงเป็นโอกาสที่บุคลากรจะได้เรียนรู้

ทักษะนี้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และฝึกฝนให้ชำนาญในการปฏิบัติงานจริง ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจจะคิดหาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการในกลุ่มงาน หรือภายในสำนักงานเกิดการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ ด้วยการเพิ่มคะแนนการพัฒนาดตนเองเมื่อครบรอบการประเมินในแต่ละครั้ง เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรที่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่าง VUCA ได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้นำองค์กรที่เป็นผู้มี VUCA (วิสัยทัศน์ Vision, ความเข้าใจ Understanding, ความชัดเจน Clarify และความว่องไวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agility) ช่วยสร้างกระบวนการคิดในเชิงดิจิทัล (Digital Mindset) และส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการรับมือการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ สามารถวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน และบริหารจัดการกำลังคนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศได้ อีกทั้งบุคลากรเองจะต้องมีความกระตือรือร้น และใฝ่เรียนรู้ทักษะและความสามารถใหม่ ๆ เพื่อช่วยขับเคลื่อนรัฐสภาไปสู่องค์กรที่มีความทันสมัย (Smart Parliament) และเป็นดิจิทัลได้ (Digital Parliament)

ใน “นานาสาระ” ฉบับถัดไป เพื่อน ๆ เตรียมตัวพบกับความท้าทายอีกสองด้านใหญ่ ๆ ที่ ดร.สุรพงษ์ ได้กล่าวถึงไว้อย่างน่าสนใจนะคะ นั่นคือประเด็นความท้าทายต่อการบริหาร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความท้าทายต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร แล้วพบกันค่ะ

HRJ

คลายข้อสงสัย การใช้สิทธิสวัสดิการ รักษาพยาบาล ของข้าราชการ (๑)



เมื่อเร็ว ๆ นี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพิ่งบรรจุข้าราชการใหม่เข้ามาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง วารสาร HRJ ขอแสดงความยินดีกับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุทุกท่านด้วยนะคะ น้องข้าราชการมีข้อสงสัยว่าตนเองจะมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลหรือไม่ อย่างไร นอกจากตัวเองแล้ว ยังจะใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคคลใดได้อีกบ้าง คอลัมน์ถามมาตอบไปฉบับนี้จึงขอตอบคลายข้อสงสัยให้กับน้องข้าราชการและผู้อ่านทุกท่านเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน ดังนี้

Q: ใครบ้างเป็นผู้มีสิทธิเบิกสวัสดิการรักษาพยาบาล และผู้มีสิทธิจะต้องทำอย่างไรจึงจะใช้สิทธิสวัสดิการรักษาพยาบาลได้

A: ผู้ที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๕๓ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคคลในครอบครัวซึ่งได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย จำนวน ๓ คน โดยบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของข้าราชการ ลูกจ้างประจำที่เป็นผู้มีสิทธิ

แม้ว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลตามกฎหมาย

แต่ข้าราชการและลูกจ้างประจำจะต้องแจ้งเพิ่มข้อมูลหรือเปลี่ยนแปลงของตนเองและบุคคลในครอบครัวต่อนายทะเบียนบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการ ภายในระยะเวลา ๑ เดือน นับแต่วันเข้ารับราชการหรือวันที่ข้อมูลเปลี่ยนแปลงไป โดยกรอกข้อมูลในแบบคำขอเพิ่ม/ปรับปรุงข้อมูลในฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐ (แบบ ๗๑๒๗) พร้อมแนบสำเนาเอกสารและรับรองสำเนาเอกสารทุกฉบับเพื่อเป็นหลักฐานให้นายทะเบียนบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการนำเข้าข้อมูลเบื้องต้นในระบบฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐเพื่อสวัสดิการรักษาพยาบาลของกรมบัญชีกลาง สำหรับเอกสารที่ต้องยื่นประกอบเรื่องมีอะไรบ้าง และขั้นตอนการดำเนินการเป็นอย่างไร จึงจะใช้สิทธิเบิกสวัสดิการรักษาพยาบาลได้นั้น ขอสรุปเป็นภาพ infographic ดังภาพนะคะ

การแจ้งข้อมูล

เพื่อขอใช้สิทธิสวัสดิการรักษายาบาล



ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการรักษายาบาล

ผู้มีสิทธิ



ข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ

บุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิ



บิดา - มารดา



คู่สมรส



บุตร
จำนวนไม่เกิน ๓ คน

(ยังไม่บรรลุนิติภาวะ
หรือเป็นคนไร้/เสมือนไร้ความสามารถ)

ขั้นตอนการแจ้งข้อมูล

๑

รับแบบแจ้งฯ

ณ กลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



๓

ยื่นเรื่อง พร้อมแนบสำเนาเอกสาร ต่อนายทะเบียนบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการ

ภายในระยะเวลา ๑ เดือน นับแต่วันเข้ารับราชการ
หรือวันที่ข้อมูลเปลี่ยนแปลงไป



๔

เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารและนำเข้าสู่ข้อมูล ในระบบฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของ กรมบัญชีกลาง



๕

ตรวจสอบสิทธิด้วยตนเอง

ได้ที่ www.cgd.go.th

กรมบัญชีกลางตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูล ทุก ๑๕ วัน
(ประมาณวันที่ ๔ และวันที่ ๑๘ ของเดือน)



๒

กรอกข้อมูลและแนบสำเนาเอกสาร ดังนี้ (รับรองสำเนาถูกต้องในเอกสารทุกฉบับ)



เอกสารของผู้มีสิทธิ

- สำเนาสูติบัตร
- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้าน
- สำเนาใบสำคัญการสมรส/หย่า (แล้วแต่กรณี)

เอกสารของมารดา

- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้าน
- สำเนาสูติบัตรหรือสำเนาทะเบียนบ้านของผู้มีสิทธิ
- สำเนาใบสำคัญการสมรส/หย่า (แล้วแต่กรณี)
- สำเนามรณบัตร (กรณีถึงแก่กรรม)

เอกสารของบิดา

- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้าน
- สำเนาใบสำคัญการสมรส/หย่า (แล้วแต่กรณี)
- สำเนาทะเบียนรับรองบุตร หรือสำเนาคำสั่งศาล หรือสำเนาคำพิพากษาของศาลถึงที่สุดว่าผู้มีสิทธิเป็นบุตร โดยชอบด้วยกฎหมายของบิดา ในกรณีที่บิดาไม่ได้จดทะเบียนสมรสกับมารดาของผู้มีสิทธิ
- สำเนามรณบัตร (กรณีถึงแก่กรรม)

เอกสารของคู่สมรส

- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้าน
- สำเนาใบสำคัญการสมรส/หย่า (แล้วแต่กรณี)
- สำเนามรณบัตร (กรณีถึงแก่กรรม)

เอกสารของบุตร

- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน (กรณีอายุ ๗ ขวบขึ้นไป)
- สำเนาทะเบียนบ้าน
- สำเนาสูติบัตร
- สำเนาใบสำคัญการสมรส/หย่าของผู้มีสิทธิ
- สำเนาทะเบียนรับรองบุตร หรือสำเนาคำสั่งศาล กรณีผู้มีสิทธิเป็นบิดาของบุตรและไม่ได้จดทะเบียนสมรส



กรณีผู้มีสิทธิหรือบุคคลในครอบครัวเปลี่ยนชื่อตัว/ชื่อสกุล ให้แนบสำเนาหนังสือสำคัญแสดงการเปลี่ยนชื่อตัว/ชื่อสกุล

สำหรับคำถามหรือข้อสงสัยอื่น ๆ เกี่ยวกับการใช้สิทธิสวัสดิการรักษายาบาลที่ผู้อ่านได้สอบถามเข้ามา นั้น มีคำถามใดบ้าง ขอให้ผู้อ่านคอยติดตามในวารสาร HRJ ฉบับต่อไปนะคะ

และหากท่านใดต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้สิทธิสวัสดิการรักษายาบาล สอบถามได้ที่กลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๕



ประมวลภาพ HR



วันอาทิตย์ที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกิจกรรมน้อมรำลึก เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร โดยในช่วงเช้า สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพร้อมด้วยคณะผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมพิธีทำบุญตักบาตร บำเพ็ญกุศล ร่วมพิธีวางพวงมาลาและถวายบังคมหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ณ ท้องสนามหลวง





วันพุธที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธานในกิจกรรมจิตอาสา Big Cleaning พัฒนาภูมิทัศน์ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา โดยมี นายชวน หลีกภัย ประธานสภาผู้แทนราษฎร นายศุภชัย โพธิ์สุ รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมกิจกรรม ณ สวนสันติชัยปราการ เขตพระนคร กรุงเทพฯ



วันศุกร์ที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดโครงการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก เพื่อนำไปสู่การ บรรลุเป้าหมายขององค์กร กิจกรรมที่ ๑ การรณรงค์วัฒนธรรม จำขึ้นใจ : การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ให้กับผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมี พล.อ.อ วีรวิท คงศักดิ์ ประธานอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เป็นวิทยากรบรรยาย เรื่อง “ผู้นำกับการส่งเสริม คุณธรรมและการขับเคลื่อนค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา” ณ ห้องประชุมริมแม่น้ำเจ้าพระยา ๔๐๑ ชั้น ๔ อาคาร รัฐสภา เกียกกาย



วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยเป็นการบรรยาย เรื่อง อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ รวมทั้งระเบียบวินัย บุคลิกภาพที่ดี การสร้างความประทับใจในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่วุฒิสภา บุคคลในวงงานรัฐสภาและผู้มาติดต่อ ราชการ และในวันพฤหัสบดีที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ภาคเช้าเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปฐมพยาบาล เบื้องต้นและการกู้ชีพฉุกเฉิน ณ ห้องประชุม หมายเลข ๒๗๐๑ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ และภาคบ่าย เป็นการ ศึกษาดูงาน เรื่อง ระบบการรักษาความปลอดภัยและกู้ภัย ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ



วันจันทร์ที่ ๒๘ - วันพฤหัสบดีที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กิจกรรมที่ ๑ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ณ ห้องประชุมหมายเลข ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ และในวันศุกร์ที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ได้จัดกิจกรรมที่ ๒ การศึกษาดูงาน เรื่อง การดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีนายวีระชัย นาคมาศ รองผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พร้อมด้วยนายสัมฤทธิ์ กองเงิน หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนางสยมพร กุลสุ ผู้อำนวยการกลุ่มงานศูนย์ดำรงธรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ณ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พร้อมทั้งรับฟังการบรรยายสรุปเรื่อง การจัดการเรื่องร้องเรียนระดับอำเภอ และกรณีตัวอย่างการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ โดยนายไพรัตน์ เพชรยวน นายอำเภอบางปะอิน ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ดำรงธรรมอำเภอบางปะอิน และศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ เจ้าสามพระยา และศูนย์ท่องเที่ยวอยุธยา มิวเซียมไทยแลนด์



วันอังคารที่ ๑๒ - วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔ รุ่น ให้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการที่มีได้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยเป็นการศึกษาดูงานเพื่อสร้างเสริมให้เป็น ข้าราชการที่ดี และแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นกลไกในการขับเคลื่อน การส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร และสังคมไทย ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง สำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. เขตดุสิต กรุงเทพฯ



วันศุกร์ที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ นายสรศักดิ์เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานเปิดโครงการสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมี ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคเรียนุโยค นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ และนางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ เป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่ถ่ายทอดความรู้แก่ข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ณ ห้องประชุม ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา เกียกกาย



วันอังคารที่ ๑๙ - วันพุธที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒
 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภাজัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการ
 สายงานนักรักษาพยาบาลบุคคล” โดยมี ดร. สุติวัฒน์ สุวตธิพงศ์
 อาจารย์จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นวิทยากรอบรม
 เชิงปฏิบัติการ เรื่อง HR Innovation : เทคนิคและเครื่องมือใน
 การบริหารการฝึกอบรมเชิงกลยุทธ์และหลักการผลิต ออกแบบ
 และเผยแพร่เทคโนโลยีการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร
 บุคคล ณ ห้องอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น ๑๓ อาคารสุขประพฤติ
 และการศึกษาดูงาน เรื่อง การจัดทำนวัตกรรมเพื่อพัฒนา
 องค์กรและศึกษาดูงาน ณ ศูนย์การเรียนรู้การสอนอิเล็กทรอนิกส์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนครสวรรค์



ค่านิยมองค์กร
สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร



ค่านิยมองค์กร
สำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา

มีจิตบริการ

สมานสามัคคี

มีวินัย

ใจสัตย์ซื่อ

ถือหลักพอเพียง

สามัคคีมีวินัย

สุจริตโปร่งใส

รอบรู้งานสภา

มีจิตอาสา

มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์



since 2014

พิมพ์ที่ : สำนักการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร