



รัฐสภาไทย กับ Thailand 4.0



เรื่องเด่นในฉบับ

แต่งตั้งกรรมการข้าราชการรัฐสภา
แทนตำแหน่งที่ว่าง

บทสัมภาษณ์พิเศษ

นโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

พระบรมราโชวาท

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
วันจันทร์ ที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๕



ผู้ทำงานให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ย่อมเป็นคุณแก่ตนด้วย. ผู้ทำงาน
โดยเห็นแก่ตัวเบียดเบียนประโยชน์ส่วนรวม ย่อมบ่อนทำลายความมั่นคงของชาติ
และที่สุดก็จะเอาตัวไม่รอด. ข้าราชการทุกคนจึงต้องทำงานทุกอย่างด้วยสติสำนึกถึง
หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อส่วนรวมอยู่เสมอ.

วังไกลกังวล

วันที่ ๓๐ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๔๕



ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจีรพงศ์ วัฒนะรัตน์

(ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายณัฐกฤตย์ วงศ์เจริญ

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

นางนงนุช เศรษฐบุตร

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

ว่าที่เรื่อตรี ยุทธนา สำเภาเงิน

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นางปณิตา สท้านไตรภพ

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายสมใบ มูลจันทิ

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นายภีร์ภัทร์ ดิษฐากรณ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

นายบรรหาร กำลา

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิ้มพยอม

นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายพิศิษฐ์ รัตน์วงศ์

นางสาวอรุณา อิศรพันธุ์

นางเพทาย เรือนเรือง

นายวินัย แยมวงษ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นางสาวศุภาณี ทศิธร

นายรัตนะ โพธิ์สุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นางสาวกรกช จันทร์ธีรสกุล

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๐, ๓๑๘๘

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๘๒

สำนักบริหารงานกลาง

โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๓

สำนักพัฒนาบุคลากร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๑๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๘๖

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นายสรศักดิ์ เพ็ญเวช

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายนิษฐ์ ผาสุข

เลขาธิการวุฒิสภา

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานุกโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

ข่าวเด่นประเด็น HR

: แต่งตั้งกรรมการข้าราชการรัฐสภาแทนตำแหน่งที่ว่าง

๙

โต๊ะรับแขก

: นโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๑๐

กฎ กติกาที่ควรรู้

: ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ...

๑๙

หากรู้สึกนิด ความผิดไม่เกิด

: ต้มแล้วซับ...ดับอนาคต

๒๓

ข้อคิด ข้อแนะ

: การเปลี่ยนแปลงที่คนสภาต้องเตรียมตัว

๒๖

นานาสาระ

: คนรุ่นใหม่กับระบบราชการไทยในยุคประเทศไทย ๔.๐

๒๙

ถามมา ตอบไป

๓๕

ประมวลภาพ HR

๔๐



๑



๑๓



๓๖

บทบรรณาธิการ

Editor's talk

ในสมัยก่อน หากเราพูดถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึงวิวัฒนาการที่ทันสมัย เรามักจะนึกถึงการเดินทางออกไปยังนอกโลก การเดินทางไปสำรวจดวงจันทร์ แต่ในปัจจุบัน โครงการที่ชื่อว่า Space X มีเป้าหมายที่จะพามนุษย์ไปยังดาวอังคารให้ได้ภายในปี ค.ศ. ๒๐๓๑ หรือภายในอีกประมาณ ๑๐ ปีข้างหน้าเท่านั้น นอกจากนี้ หลาย ๆ ประเทศที่เคยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาด้านเทคโนโลยีอย่างเช่นประเทศจีน ปัจจุบันได้กลายมาเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีประเทศหนึ่งของโลกไปแล้ว ไม่ใช่เพียงแค่มียุทโธปกรณ์ความเร็วสูงที่สุดในโลก หรือมีโครงการสำรวจอวกาศเท่านั้น แต่ภายในปี ๒๐๒๐ ประเทศจีนตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะมีสถานีอวกาศเป็นของตนเองให้ได้

ตัวอย่างข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของโลกใบนี้ที่มีการเปลี่ยนแปลงและพลิกโฉมไปอย่างรวดเร็ว ประเทศต่าง ๆ ได้มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและด้านอื่น ๆ อย่างก้าวกระโดด ซึ่งประเทศไทยของเราได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัตเหล่านี้ จึงได้มีการดำเนินการในหลากหลายส่วน อาทิ การปฏิรูปประเทศ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี รวมถึง การมีแนวคิดเรื่อง Thailand 4.0 ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะผลักดันให้ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลได้

วารสาร HRJ ฉบับนี้ ได้นำเสนอบทความที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศ โดยที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฉบับใหม่ขึ้น (ฉบับที่ ๓) โดยยึดบริบทของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปปฏิบัติ

ในคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ทางวารสาร HRJ ได้รับเกียรติจากท่านเลขาธิการของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะได้มาเล่าถึงนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละสำนักงาน รวมถึงในคอลัมน์ “นานาสาระ” ได้นำเสนอบทความที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คนรุ่นใหม่กับระบบราชการไทยในยุคประเทศไทย ๔.๐ และสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเหล่านี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีการปรับตัว บทความที่ชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงที่คนสภจะต้องเตรียมตัว ซึ่งอยู่ในคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” จะได้นำเสนอแนวคิดในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ คอลัมน์ประจำอื่น ๆ ของเราก็มีบทความที่น่าสนใจไม่แพ้กัน ไม่ว่าจะเป็นบทความในคอลัมน์ “หากรู้สึกนึก ความผิดไม่เกิด” ซึ่งเป็นบทความที่เกี่ยวกับการตีตราและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับชีวิตราชการ บทความในคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” ได้แก่ บทความที่ชื่อว่า ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ซึ่งเกี่ยวกับรายละเอียดและความคืบหน้าของร่างกฎหมายฉบับใหม่ที่ว่าด้วยจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนวารสาร HRJ ยังได้รับคำถามที่น่าสนใจเกี่ยวกับแนวทางในการรับราชการ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และ มีความมั่นคงได้นั้น จะต้องมีแนวทางอย่างไรบ้าง ลองไปหาคำตอบกันได้คอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” รวมถึงคอลัมน์ข่าวเด่นประเด็น HR ยังคงสรรหาข่าวสารสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแวดวง HR ของพวกเรามาให้ได้รับทราบ เนื้อหาที่เข้มข้นเหล่านี้ สามารถติดตามกันได้วารสาร HRJ ฉบับนี้เลยครับ

บรรณาธิการ

ธีรภัทร์ ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานนโยบายและแผน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



แต่งตั้ง กรรมการข้าราชการรัฐสภา แทนตำแหน่งที่ว่าง

ฉบับนี้ ทีมงานข่าวเด่นประเด็น HR ขอส่งข่าวการลงมติเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายสภาผู้แทนราษฎรและฝ่ายวุฒิสภา แทนตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาที่ว่างลง เนื่องจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ได้พ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ จำนวน ๕ ท่าน คือ

- ๑) พลตำรวจเอก ชาญชิต เพ็ชรเลิศ (ถึงแก่อนิจกรรม)
- ๒) นายพินิต อารยะศิริ
- ๓) นายสีมา สีมานันท์
- ๔) พลเรือเอก ประเสริฐ บุญทรง และ
- ๕) นายจ้านงค์ สวมประคำ จึงทำให้ตำแหน่งว่างลง

ที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้ลงมติในคราวประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๗๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ โดยเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่างลง จำนวน ๕ ท่าน ดังนี้

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๓ ท่าน คือ

๑. พลเรือเอก ประเสริฐ บุญทรง
๒. พลตำรวจเอก วรพงษ์ ชิวปรีชา
๓. นางสาวศศิธร ศรีสุจริต

และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายวุฒิสภา จำนวน ๒ ท่าน คือ

๑. นางวรรัตน์ อติแพทย์
๒. พลตำรวจเอก ปัญญา มาเม่น

ทั้ง ๕ ท่านดังกล่าวจึงถือว่าได้รับเลือกให้เป็นกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) แทนตำแหน่งที่ว่างลง โดยแต่ละท่านจะมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี

จากการเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแทนตำแหน่งที่ว่างลงดังกล่าว ทำให้ปัจจุบัน องค์ประกอบของคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ประกอบด้วยกรรมการทั้งสิ้น ๑๘ ท่าน ดังนี้

รายนามกรรมการข้าราชการรัฐสภา

๑. ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
ประธาน ก.ร.



๒. นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
คนที่หนึ่ง
รองประธาน ก.ร.



๓. นายพีระศักดิ์ พอจิต รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
คนที่สอง
รองประธาน ก.ร.



๔. นางเมธินี เทพมณี เลขาธิการ ก.พ.
กรรมการโดยตำแหน่ง



๕. นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กรรมการโดยตำแหน่ง
และเลขานุการ



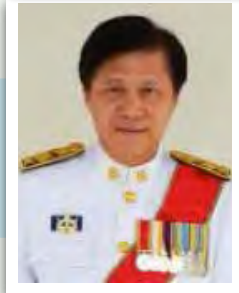
๖. นายนัท ผาสุข เลขาธิการวุฒิสภา
กรรมการโดยตำแหน่ง



๗. พลเรือเอก ประเสริฐ บุญทรง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ฝ่ายสภาผู้แทนราษฎร



๘. นายนนทิกร กาญจนะจิตรา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ฝ่ายสภาผู้แทนราษฎร



๙. พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ฝ่ายวุฒิสภา



๑๐. นายพิเชษฐ์ กิตติสิน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ฝ่ายวุฒิสภา



๑๑. พลตำรวจเอก วรพงษ์ ชิวปรีชา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ฝ่ายสภาผู้แทนราษฎร



๑๒. นางสาวศศิธร ศรีสุจจริต กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ฝ่ายสภาผู้แทนราษฎร



๑๓. นางวรารัตน์ อติแพทย์

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ฝ่ายวุฒิสภา



๑๔. พลตำรวจเอก ปัญญา มาเม่น

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ฝ่ายวุฒิสภา



๑๕. นางสาวสุภาสินี ขมะสุนทร

กรรมการผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญ
สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



๑๖. นายสุรัตน์ หวังต่อลาภ

กรรมการผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญ
สังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



๑๗. นายองอาจ ฤทธิพลเดช

กรรมการผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญ
สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



๑๘. นางปณิตา สท้านไตรภพ

กรรมการผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญ
สังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



ทีมงานวารสาร HRJ ก็ขอเป็นตัวแทนบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ขอขอบพระคุณกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๕ ท่านที่เพิ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่และร่วมขับเคลื่อนงานด้านการบริหารราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาตลอด ๔ ปี และในโอกาสนี้ ก็ขอแสดงความยินดีกับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับเลือกใหม่ทั้ง ๕ ท่าน ที่จะร่วมมาเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

ผลการสำรวจความพึงพอใจ

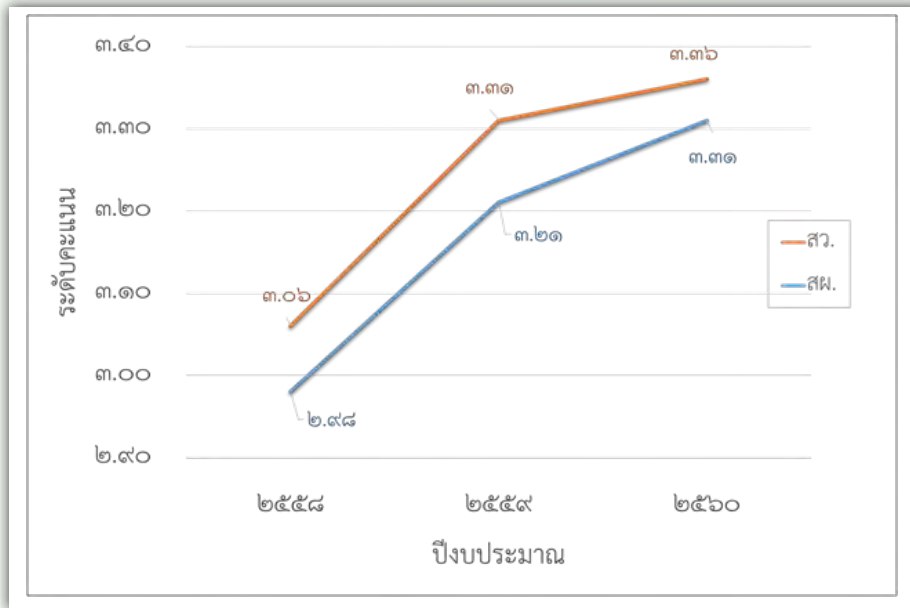
ด้าน HR ประจำปี ๒๕๖๐

เรื่องต่อมา ขอนำเสนอผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งสำนักงานเลขานุการ ก.ร. ได้ดำเนินการสำรวจอย่างต่อเนื่องมาเป็นประจำทุกปี ตามแผนงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)

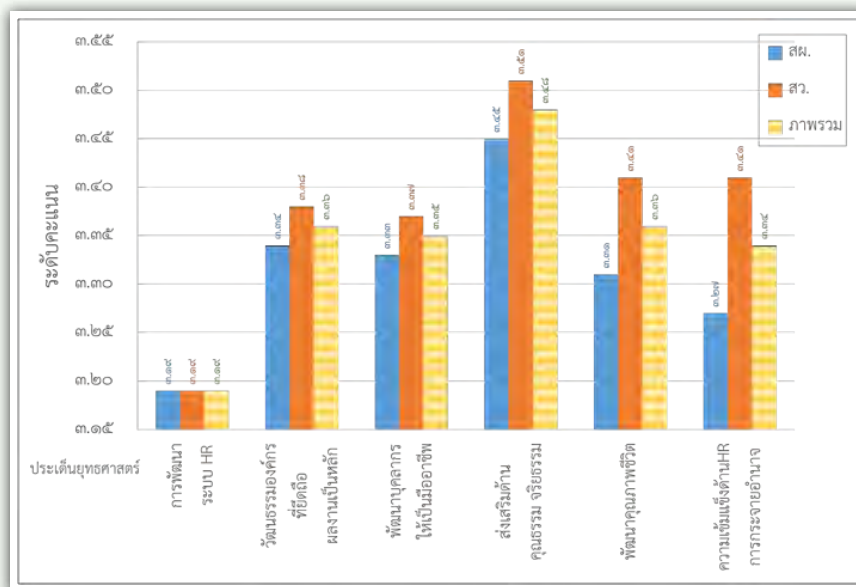
ในครั้งนี้ได้ดำเนินการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวนทั้งสิ้น ๗๙๕ คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๕๓๕ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๒๖๐ คน) ผ่านการสำรวจโดยใช้ระบบแบบสอบถามออนไลน์ ในช่วงเดือนกันยายน – ตุลาคม ๒๕๖๐ มีผลสำรวจที่น่าสนใจ ดังนี้



ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม มีแนวโน้มที่ดีขึ้น ในทั้งสองส่วนราชการ โดยเมื่อเทียบค่าคะแนนย้อนหลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จากระดับคะแนนเต็ม ๕ คะแนน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มขึ้นจาก ๒.๙๘ เป็น ๓.๒๑ และ ๓.๓๑ คะแนน ตามลำดับ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มขึ้นจาก ๓.๐๖ เป็น ๓.๓๑ และ ๓.๓๖ คะแนน ตามลำดับ



สำหรับความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระดับความพึงพอใจต่อการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในด้านคุณธรรมจริยธรรมมากที่สุด ซึ่งเป็นเรื่องที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความภาคภูมิใจต่อการดำเนินการเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี ได้ระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๔๘ คะแนน รองลงมาคือด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ได้ระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๓๖ คะแนน ส่วนประเด็นที่บุคลากรต้องการให้มีการปรับปรุง พัฒนาให้มากขึ้น คือ ประเด็นการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้ระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ย ๓.๑๙ คะแนน



ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นปีเริ่มต้นของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับใหม่ ซึ่งนับเป็นฉบับที่ ๓ แล้ว ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ฯ ฉบับใหม่จะมีผลเป็นที่พึงพอใจมากขึ้นอย่างไร ทางทีมงานวารสาร HRJ ก็ขอเป็นกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนและจะนำผลการสำรวจมานำเสนอให้ทุกท่านได้ทราบในโอกาสต่อไป



นายวินัย แยมวงษ์

นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นายสรศักดิ์ เพ็ญโรช
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ท่านเลขาธิการฯ มีนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ในปี ๒๕๖๑ อย่างไร

ขอเรียนว่านโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในปี ๒๕๖๑ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายของท่านประธานและรองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งสรุปเป็นนโยบายและทิศทางในการดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๑. ต้องพัฒนาให้บุคลากรของสำนักงานฯ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ ตลอดจนสมาชิกรัฐสภา และรองรับภารกิจต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ เพื่อให้ภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำหรับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติและนักวิชาการนิติบัญญัติ เป็นต้น
๒. มุ่งเน้นให้บุคลากรของสำนักงานฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความสมัคสมาน

สามัคคีและร่วมมือกันพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า พร้อมทั้งขอให้নাเรื่องหลักคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการประพฤติทุจริตในองค์กร ไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง บุคลากรต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง และผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ควบคุมป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยในเรื่องต่าง ๆ

๓. ต้องบริหารราชการให้เป็นไปตามหมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐตามที่ รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติไว้ เช่น มาตรา ๓๖ ที่กำหนดให้รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี เป็นต้น หรือตามที่กฎหมายอื่น ๆ ได้กำหนดไว้ ยึดหลักสมรรถนะ หลักระบบคุณธรรม และการใช้คนน้อยแต่ได้ประสิทธิภาพสูง เป็นสำคัญ

ท่านเลขาธิการฯ มีแนวทางหรือวิธีการอย่างไรที่จะผลักดันให้นโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ ตามที่ให้สัมภาษณ์ในข้อ ๑ ประสบผลสำเร็จ

ในเรื่องของการผลักดันให้นโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ ให้ประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่นั้น คงต้องเริ่มจากการพัฒนาสิ่งจูงใจ การพัฒนาขีดความสามารถ การกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจ การนำเครื่องมือทางบริหารมาช่วยดำเนินการ เช่น เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และประการสำคัญคือ การกำหนดแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานฯ มีคณะกรรมการที่ดำเนินการขับเคลื่อนในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว นอกจากนี้สำนักงานฯ ยังมีแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔



ที่จะช่วยให้นโยบายและทิศทางตามที่ให้สัมภาษณ์ไว้ในข้อ ๑ สามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมได้

ท่านเลขาธิการฯ มีความคาดหวังอย่างไรในเรื่องการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ

ผมมีความคาดหวังว่า เราจะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถ้าหากทำได้อย่างที่หวังแล้ว จะเกิดผลดีต่อสำนักงานฯ ในหลาย ๆ เรื่อง เช่น

๑. สำนักงานฯ จะสามารถสะสมคนเก่งและคนดีไว้ในองค์กร

๒. บุคลากรของสำนักงานฯ จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๓. สำนักงานฯ จะประสบความสำเร็จ และสามารถปรับตัวได้กับทุกบริบทของประเทศชาติ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป

ท่านเลขาธิการฯ อยากจะฝากสิ่งใดถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานฯ ร่วมกันปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ



สิ่งที่ผมอยากจะฝากคือ ผมเองต้องขอขอบคุณ ท่านรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ท่านที่ปรึกษา ท่านผู้อำนวยการสำนัก ท่านผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน ตลอดจนบุคลากรของสำนักงานฯ ทุกท่านที่ช่วยกัน ปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง สามัคคี โปร่งดอง ยึดหลัก ผลประโยชน์ของประเทศชาติและของสำนักงานฯ เป็นที่ตั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่ผ่านมา สำนักงานฯ ของเราสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ ซึ่งผมหวังว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ นี้ ผมคงได้รับความร่วมมือด้วยดีจากทุกท่านอีกต่อไป

...ช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตได้รับความคุ้มครองและมีกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการต่อไป...

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานฯ อาจจะมีหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในเรื่องใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลออกมาใช้

บังคับบ้าง เช่น เรื่องการจัดทำเพิ่มเติม ปรับปรุงข้อมูล ในเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งได้แจ้งเวียนให้ข้าราชการทราบแล้ว เป็นต้น ทั้งนี้ ก็เพื่อที่จะช่วยเพิ่มและพัฒนาการปฏิบัติงานของ บุคลากรของสำนักงานฯ ให้มีประสิทธิภาพ และช่วยให้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตได้รับความ คุ้มครองและมีกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ต่อไป





สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
นายกิต ภาสุ
เลขาธิการวุฒิสภา

นโยบายและทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ท่านเลขาธิการฯ มีนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ในปี ๒๕๖๑ อย่างไร

ในการกำหนดนโยบายและทิศทางการ
บริหารทรัพยากรบุคคล ในปีพุทธศักราช ๒๕๖๑

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาพิจารณาถึงความ
สอดคล้องและยึดโยงกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัจจัยภายในองค์กรที่สำคัญ ประกอบด้วย
 - ๑.๑ นโยบายของผู้บริหารระดับสูง ได้แก่
ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และรองประธาน
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ : มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้
ความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๑.๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ -
๒๕๖๕) : มีวิสัยทัศน์ คือ บริหารจัดการทรัพยากร
บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล
ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๓ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการ
วุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) : วิสัยทัศน์
คือ องค์กรที่เป็นเลิศในการส่งเสริม สนับสนุนงาน
ฝ่ายนิติบัญญัติ

๒. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
ประกอบด้วย

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.
๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) : วิสัยทัศน์ คือ ประเทศไทย



มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

๒.๒ การเตรียมความพร้อมของระบบราชการ เพื่อรองรับ Thailand 4.0 : มุ่งเน้นการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

ที่ผ่านมาเพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการบรรลุตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจในส่วนที่เกี่ยวข้อง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการนำเครื่องมือการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่มาใช้เพื่อขับเคลื่อนภารกิจสร้างความทันสมัย และสามารถประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรมหลายประการ ได้แก่

๑. การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency-based Human Resource Development) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

๒. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS: Performance Management System) เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

๓. การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในทิศทางที่ชัดเจน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

๔. แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งสำคัญขององค์กร

๕. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ด้วยรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลายและต่อเนื่อง

นอกจากนั้น ในปัจจุบัน ก.ร. ยังอยู่ระหว่างการพิจารณา “ระบบบริหารราชการผู้มีความรู้สูง (Talent Management)” และ “แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)” เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของทางราชการ ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า “ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาได้พยายามนำเครื่องมือด้านการบริหารจัดการมาใช้อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม พร้อมกับการพัฒนาบุคลากรให้ เป็นคนเก่งควบคู่กับการเป็นคนดี” แต่อย่างไรก็ตาม จากผลการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ อาจจะยังพบข้อ จำกัดบางประการซึ่งทำให้ส่วนราชการต้องมีการ ปรับปรุงหรือพัฒนาแนวทางการดำเนินการให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองต่อยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาและยุทธศาสตร์ของประเทศ ซึ่งในปี พุทธศักราช ๒๕๖๑ จึงมีนโยบายและทิศทางการ บริหารทรัพยากรบุคคล ในยุค Thailand 4.0 ดังนี้

๑. การส่งเสริมการทำงานอย่างบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน : คือ การ เสริมสร้างทัศนคติของบุคลากรให้ตระหนักว่าข้าราชการ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานหลักของภาครัฐ โดยเฉพาะส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะหน่วยงาน ที่สนับสนุนภารกิจด้านนิติบัญญัติของประเทศ จึง ต้องมีการทำงานร่วมกันอย่างมีบูรณาการ รวมถึง การใช้เครื่องมือด้านการบริหารจัดการต่าง ๆ อย่าง สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมกันขององค์กรและรับผิดชอบ ต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน

๒. การเสริมสร้างเครือข่ายในการทำงาน ร่วมกัน : คือ การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิมที่ เน้นการแยกส่วนรับผิดชอบ ไปสู่การสร้างเครือข่ายในการ ทำงาน โดยการประสานความร่วมมือในการทำงาน ร่วมกับหน่วยงานและภาคส่วนอื่น เพื่อไปสู่เป้าหมาย ที่มีเจตจำนงร่วมกัน เช่น การลงนามบันทึกข้อตกลง



ความร่วมมือ (MOU) ในการป้องกันและปราบปราม การทุจริต ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นต้น

๓. การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและ ความคิดสร้างสรรค์ : คือ การสนับสนุนให้บุคลากรมี การพัฒนาและต่อยอดความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ทั้งใน รูปแบบการฝึกอบรมและการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น อย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้เห็นความสำคัญ และต่อยอดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม หรือความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ให้เกิดการ พัฒนารูปแบบ วิธีการ และการบริการที่มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของ ผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น

๔. การปรับเปลี่ยนการทำงานไปสู่ Digital Parliament : คือ การสนับสนุนให้บุคลากรได้ ติดตามและพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอและสนับสนุนให้นำ

เทคโนโลยีที่มีอยู่มาปรับใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันเป็นการสนับสนุนการทำงานไปสู่ Digital Parliament และช่วยผลักดันให้เกิดรัฐบาลดิจิทัลได้ในที่สุด

ท่านเลขาธิการฯ มีแนวทางหรือวิธีการอย่างไรที่จะผลักดันให้นโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ ตามที่ให้สัมภาษณ์ในข้อ ๑ ประสบผลสำเร็จ

แนวทางหรือวิธีการที่จะผลักดันให้นโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีพุทธศักราช ๒๕๖๑ ประสบผลสำเร็จ คือ ในยุคปัจจุบันทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างตระหนักกันดีว่า “บุคลากร” เป็นปัจจัย เป็นต้นทุนที่สำคัญขององค์กร ที่จะช่วยขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นการผลักดันให้นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประสบความสำเร็จ จึงต้องมุ่งเน้นไปที่ “การสร้างความรู้ความเข้าใจและการพัฒนาบุคลากรขององค์กร” เป็นสำคัญ โดยสามารถแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มดังนี้

๑. ผู้บริหารระดับสูง : กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ เลขาธิการวุฒิสภา ที่ปรึกษา รองเลขาธิการวุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนัก ในฐานะผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาขององค์กร ต้องร่วมกันอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนะแนวทาง และพิจารณาความสำคัญและความสอดคล้องของปัจจัยต่าง ๆ และร่วมกันกำหนดนโยบายและทิศทางที่มีความชัดเจนซึ่งสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจที่ตรงกันของกลุ่มผู้บริหาร เพื่อสามารถนำนโยบายไปสู่การบริหารจัดการหรือขยายผลการใช้นโยบายไปยังบุคลากรในสังกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการใช้การประชุมของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นช่องทาง

หนึ่งในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการขององค์กรเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อพิจารณาผลการดำเนินการให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ และนำไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนาแนวทางการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและบุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๒. ผู้บังคับบัญชาในสายงาน : กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน ถือเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่อยู่ระหว่างบุคลากรระดับปฏิบัติและผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต้องเป็นผู้รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง และต้องนำนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น บุคลากรกลุ่มนี้จึงมีส่วนสำคัญมากในการผลักดันนโยบายต่างๆ ขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งในปัจจุบัน ได้พยายามสร้างความเข้าใจร่วมกัน และผลักดันให้ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน มีการปรับบทบาทเพิ่มมากขึ้น คือ นอกจากการบังคับบัญชาแล้ว ยังต้องเพิ่มเติมบทบาทในการเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหา และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองอีกด้วย

๓. บุคลากรขององค์กร : กล่าวคือ บุคลากรระดับปฏิบัติเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในองค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน ต้องมีการพูดคุย สร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา เพื่อเป็นการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของตนเอง และจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้

ท่านเลขาธิการฯ มีความคาดหวังอย่างไรในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ

ความคาดหวังในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของ



...จะให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็น “คนดีและคนเก่ง” ขององค์กรได้ในที่สุด...



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ บุคลากรทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่กำหนดไว้ เพื่อ “ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและประสิทธิภาพสูงภายใต้หลักธรรมาภิบาล” โดยสามารถแบ่งความคาดหวังออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

๑. ระดับบุคคล : กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร มีส่วนร่วมในการผลักดันให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยบุคลากรทุกคนให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเป็นไปตามที่องค์กรกำหนด โดยเร่งพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจนสามารถสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของตนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการติดตามข้อมูลข่าวสารหรือความเปลี่ยนแปลงของประเทศอยู่เสมอ ควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อให้สามารถเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ จนสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็น “คนดีและคนเก่ง” ขององค์กรได้ในที่สุด

๒. ระดับองค์กร : กล่าวคือ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในฐานะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจด้านนิติบัญญัติของชาติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ ซึ่งเมื่อบุคลากรมีการประสานงาน ร่วมมือร่วมใจกัน และช่วยกันผลักดันและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติของสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพโดยยึดประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ

๓. **ระดับประเทศชาติ** : กล่าวคือ หน่วยงานภาครัฐ เป็นกลไกสำคัญในการช่วยผลักดันและขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ของ ประเทศ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจสำคัญในการผลักดันภารกิจด้าน งานนิติบัญญัติของประเทศ และหาก หน่วยงานสามารถผลักดันให้ภารกิจที่รับผิดชอบให้ สำเร็จตามที่กำหนดได้ ย่อมเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ในการปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็น Thailand 4.0 ในอนาคต

ท่านเลขาธิการฯ อยากจะฝากสิ่งใดถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของสำนักงานฯ ร่วมกันปฏิบัติ เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและ ประสบผลสำเร็จ

เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วม ในการผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ กำหนดไว้ จะขอฝากถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อเป็น แนวทางในการร่วมกันปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ขอให้บุคลากรทุกคนตระหนักและ มีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการ ขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ จึงขอให้ทุกคนปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเสียสละ ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาอย่างเต็มที่ รวมถึงสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร เพื่อความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และช่วยผลักดันภารกิจ ขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้

๒. ขอให้บุคลากรตระหนักถึงความ สำคัญในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ภารกิจขององค์กร



ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ภายใต้สถานการณ์ทาง สังคม การเมือง เศรษฐกิจ หรือเทคโนโลยีที่มีการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบัน การพัฒนาตนเอง อยู่เสมอจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการเตรียม ความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงขอ ให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง ด้วยการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบทางการที่องค์กรมีการจัด ให้อย่างต่อเนื่อง และในรูปแบบของสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่อง สถานที่และเวลาในการเรียนรู้

๓. ขอให้บุคลากรปฏิบัติงานราชการ โดยยึดผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก โดย ปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม เนื่องจากในการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หลายครั้ง อาจต้องพบกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ เจ็บใจ หรือข้อจำกัดบางเรื่องที่สามารถขัดขวางการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้บุคลากรทุกคน ยึดมั่นในประโยชน์ ของประเทศชาติเป็นหลัก หลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่จะนำมาซึ่งความเสียหายต่อ ตนเอง องค์กร และประเทศชาติ ทั้งนี้ เพื่อรวมกัน เป็นพลังสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ชาติให้ ประสบผลสำเร็จ ตามแนวคิด “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ได้ในที่สุด **HRJ**

ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.

ปัญหาเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทย ถือเป็นปัญหาสำคัญระดับชาติที่มีการกล่าวถึงและหยิบยกขึ้นมากล่าวถึงในหลากหลายมิติ และที่ปรากฏเด่นชัดจนถึงเป็นวาระสำคัญของชาติก็คือ การกำหนดเรื่องคุณธรรมจริยธรรมไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยในอารัมภบทได้ระบุถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรม



การวางกลไกป้องกัน ตรวจสอบ และจัดการทุจริต และประพฤติมิชอบที่เข้มงวด เด็ดขาด เพื่อมิให้ผู้บริหารที่ปราศจากคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เข้ามามีอำนาจในการปกครองบ้านเมืองหรือใช้อำนาจตามอำเภอใจ และนอกจากนั้น ในเนื้อหาของรัฐธรรมนูญ ยังได้ระบุให้บุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามรัฐธรรมนูญ จะต้องมีความดีคุณธรรมจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ด้วย

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหลายนั้น มาตรา ๗๖ วรรคสาม ได้กำหนดให้รัฐต้องจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา ๒๕๘ ข. ได้กำหนดให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ให้มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ และให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวด้วย

สืบเนื่องจากมาตรา ๗๖ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ ได้มีมติมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับดูแลหน่วยงานผู้รับผิดชอบการดำเนินการเตรียมการให้เป็นไปตาม

รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ โดยให้ ก.พ. รับผิดชอบการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ตามมาตรา ๗๖ วรรคสาม และมาตรา ๒๕๘ ข. (๔) ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยเชิญผู้แทนคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ เข้าร่วมประชุม ซึ่งในส่วนของคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาได้ส่งผู้แทนทั้งในระดับเจ้าหน้าที่และระดับผู้แทน ก.ร. เข้าร่วมการประชุมด้วย

ในการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ นั้น ที่ประชุมร่วมกันเห็นควรให้จัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม กลไกขับเคลื่อนและสภาพบังคับของมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ตามที่สำนักงาน ก.พ. ยกร่างเสนอ โดยที่ประชุมได้นำเอกสารรายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เรื่อง แนวทางการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและการบังคับใช้ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ มาประกอบการพิจารณาด้วย

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.

สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของที่ประชุมร่วมกันขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ แล้ว โดยสรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรมต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งและมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่ชอบธรรม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ผู้มีหน้าที่ต้องกำหนดประมวลจริยธรรม

กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้นและกำหนดให้มีกลไกขับเคลื่อน องค์กร กระบวนการและวิธีการในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ก.ม.จ.) ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นรองประธาน ผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนอกจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้แทนคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ผู้แทนศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกฎหมาย ด้านจิตวิทยา ด้านสังคมวิทยา และด้านการส่งเสริมจริยธรรม ที่มีผลงานและความประพฤติดี เป็นที่ประจักษ์มาแล้ว จำนวนไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการ

โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและ

เลขานุการโดยตำแหน่ง และให้สำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของ ก.ม.จ. รับผิดชอบงานธุรการ งานประชุม การศึกษาหาข้อมูลและกิจกรรมต่าง ๆ ของ ก.ม.จ.

ส่วนอำนาจหน้าที่ของ ก.ม.จ. นั้น กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ อาทิ

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การกำหนดมาตรฐานและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

(๒) ให้ความเห็นในการกำหนดและปรับปรุงประมวลจริยธรรมของหน่วยงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

(๓) กำหนดวิธีการในการตรวจสอบและประเมินผล รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ทางด้านจริยธรรม เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๔) คุ้มครองและให้หลักประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมแก่ผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่แจ้งหรือเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับทางราชการในเรื่องพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๕) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม

(๖) รายงานผลการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมและผลการนำพฤติกรรมจรรยาบรรณไปประกอบการพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ผู้ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีกลไกขับเคลื่อน องค์กร กระบวนการและวิธีการในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยให้หน่วยงานของรัฐแต่งตั้งคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่ รับผิดชอบ

... ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา ...

เกี่ยวกับจริยธรรม เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรม

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องรักษาจริยธรรมโดยปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการสอดส่องดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๒) ให้หน่วยงานของรัฐนำพฤติกรรมในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคนไปใช้ประกอบการพิจารณาในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง และการให้บำเหน็จความชอบสำหรับผู้นั้น หรือในกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่น

(๓) เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามวิธีการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานนั้น หรือวิธีการที่กำหนดในระเบียบ ก.ม.จ. หากยังมีการไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติหรือฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเช่นนั้นอีก และเห็นว่าถ้าให้ผู้นั้นยังคงเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อไปจะทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ให้ดำเนินการให้ผู้นั้นออกจากความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น

บทส่งท้าย

มาตรฐานทางจริยธรรมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน นั้น ก.ร. กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาไว้ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา ๒๗๙ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ โดยกำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กำหนดกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และให้มีคณะกรรมการประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมด้วย

สำหรับร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ฉบับนี้ ถือเป็นเครื่องมือตามรัฐธรรมนูญในการจัดระบบคุณธรรมและจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหมดซึ่งจะครอบคลุมถึงข้าราชการรัฐสภา พนักงานราชการรัฐสภาและลูกจ้างในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งแน่นอนว่าการมีกฎหมายฉบับใหม่คงไม่ใช่เครื่องรับประกันความสำเร็จของระบบคุณธรรมในประเทศนี้ได้ แต่การมีกฎหมายที่ว่าด้วยเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นการเฉพาะก็เป็นความพยายามหนึ่งที่จะทำให้สถานการณ์ทางคุณธรรมและจริยธรรมของประเทศมีทิศทางที่ดีขึ้น โดยจัดการให้มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหมดเป็นมาตรฐานเดียวกันภายใต้กฎหมายกลาง ผู้เขียนหวังว่าการเผยแพร่เนื้อหาของร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. จะเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะทำให้สถานการณ์ทางคุณธรรมและจริยธรรมของประเทศมีทิศทางที่ดีขึ้นต่อไป

โดยขณะนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้นำร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. เผยแพร่

ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเปิดรับฟังความคิดเห็นเสร็จเรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาส่งร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป ซึ่งเมื่อพระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับแล้วหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ รวมทั้ง ก.ร. ก็ต้องมีการปรับปรุงประมวลจริยธรรมข้าราชการให้เป็นไปตามร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปปฏิบัติให้มีผลเป็นรูปธรรมต่อไป

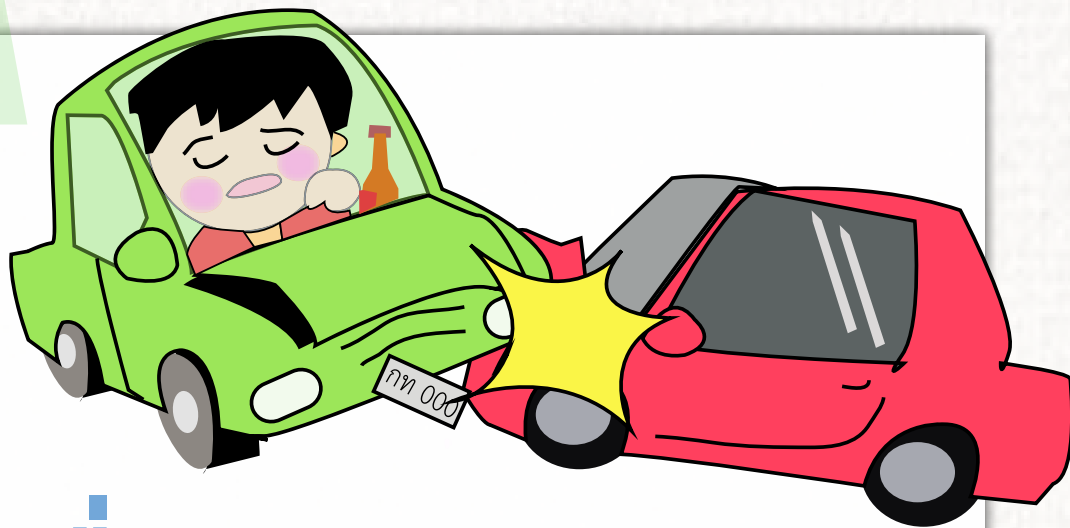
...ข้าราชการรัฐสภา
พนักงานราชการรัฐสภาและ
ลูกจ้างในส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา ต้องมีคุณธรรมและ
จริยธรรมนะคะ...



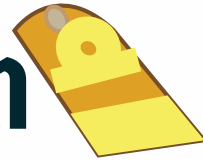
นายพสธร คงเฉลิมศิริวัฒนา

นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



ดื่มแล้วขับ... ดับอนาคต



กลับมาพบกันอีกครั้งกับคอลัมน์ “หากรู้สึกนิด ความผิดไม่เกิด” คอลัมน์ที่จะนำเสนอความรู้ดี ๆ เกี่ยวกับวินัยข้าราชการมาเผยแพร่ให้เพื่อน ๆ รับทราบ เพื่อที่จะไม่พลั้งเผลอไปกระทำความผิดวินัย สำหรับฉบับนี้ ผู้เขียนขอหยิบยกประเด็นการดื่มแล้วขับมาพูดคุยกับเพื่อน ๆ ว่า การดื่มแล้วขับจะส่งผลกระทบต่อชีวิตราชการของเพื่อน ๆ อย่างไรบ้าง เพื่อให้เพื่อน ๆ ระมัดระวังการปฏิบัติตน โดยเฉพาะในช่วงเทศกาลปีใหม่ไทยที่จะถึงนี้

สุรา เป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาเป็นระยะเวลายาวนาน โดยจากจารึกภาษาเขมรที่พบ ณ ปราสาทพนมรุ้ง สุรานั้นเป็นสิ่งหนึ่งในเครื่องบวงสรวงเทพเจ้านอกจากนี้ ยังพบบันทึกว่าในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช คนไทยเรียกสุรากลั่นว่า “เหล้าโรง” และรู้จักสุราประเภทอื่น อาทิ ไวน์ เบียร์ วิสกี้ จากการทำการค้ากับชาวตะวันตก

ทั้งนี้ คำว่า “สุรา” นั้น พระราชบัญญัติสุรา

พ.ศ. ๒๔๙๓ ให้ความหมายไว้ว่า “วัตถุทั้งหลายหรือของผสมที่มีแอลกอฮอล์ ซึ่งดื่มกินได้เช่นเดียวกับน้ำสุรา^๑ หรือซึ่งดื่มกินไม่ได้ แต่เมื่อได้ผสมกับน้ำหรือของเหลวอย่างอื่นแล้ว สามารถดื่มกินได้เช่นเดียวกับน้ำสุรา” ซึ่งการดื่มสุรา แม้จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ แต่ก็ไม่ใช่เป็นการกระทำที่ผิดตามกฎหมายในตัวเอง อย่างไรก็ตาม หากเพื่อน ๆ ดื่มสุราในปริมาณที่สูงเกินไป หรือดื่มสุราในขณะที่ขับรถ ก็อาจเป็นการกระทำความผิดตามกฎหมายได้

การดื่มแล้วขับนั้น จากข้อมูลสถิติคดีอุบัติเหตุการจราจรทางบก จำแนกตามสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๔๙ - ๒๕๕๘ รวบรวมโดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ^๒ เป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุถึง ๕๒,๘๓๗ ครั้ง ระหว่างช่วงเวลาดังกล่าว อันทำให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก และมีอาจประเมินเป็นมูลค่าได้

นอกจากนี้ หากการดื่มแล้วขับเป็นการ

^๑ พระราชบัญญัติสุรา พ.ศ. ๒๔๙๓ มาตรา ๔

^๒ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สถิติคดีอุบัติเหตุการจราจรทางบก จำแนกตามสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุจากบุคคล สาเหตุจากสิ่งแวดล้อม และ สาเหตุจากอุปกรณ์ที่ใช้ขับขี่ ทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๔๙ - ๒๕๕๘. สืบค้น ๑๑ มกราคม ๒๕๖๑ จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries21.html>.

สูญเสียบัตรร่างกายนั้นร้ายแรงจนข้าราชการผู้นั้นไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ ข้าราชการผู้นั้นก็อาจถูกสั่งให้ออกจากราชการได้ ตามมาตรา ๘๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ และหากการดื่มแล้วขับ เป็นการกระทำที่ถือว่าเป็น “การขับรถในขณะเมาสุรา” อันเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายแล้ว ข้าราชการผู้นั้นก็ย่อมต้องถูกดำเนินคดีอาญา ซึ่งในปัจจุบัน ศาลมีแนวโน้มที่จะไม่รอการลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดฐานขับรถในขณะเมาสุรา ดังจะเห็นได้จากคำพิพากษาศาลแขวงดอนเมือง คดีหมายเลขดำที่ อ.๑๘๒๓/๒๕๕๘ คดีหมายเลขแดงที่ อ.๑๗๙๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๘ ที่แม้จำเลยจะรับสารภาพ แต่เนื่องจากปริมาณแอลกอฮอล์ในเลือดสูงมาก จนน่าจะเกิดอันตรายแก่ประชาชนโดยรวม ศาลจึงไม่เห็นควรให้รอการลงโทษ^๖ ซึ่งการถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดของข้าราชการรัฐสภาสามัญนั้น เพื่อน ๆ ย่อมตระหนักดีอยู่แล้วว่าย่อมหมายถึงจุดจบของชีวิตข้าราชการผู้นั้น เนื่องจาก กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๖ (๖) ได้กำหนดให้การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เป็นความผิดวินัยร้ายแรง^๗ มีโทษเพียง ๒ สถาน คือ ปลดออกหรือไล่ออก^๘ ซึ่งเพื่อน ๆ ต่างก็ได้ทราบเกี่ยวกับผลกระทบต่อนชีวิตของโทษทางวินัยสถานต่าง ๆ ไปแล้ว ในฉบับก่อนหน้า และแม้เพื่อน ๆ อาจจะไม่ได้รับโทษจำคุก

• • • ถ้าเสพสุราในเวลา
ขับยานยนต์ หากฝ่าฝืนถือเป็น
ความผิด ต้องลงโทษหนัก • • •

จากการเมาแล้วขับ เพื่อน ๆ ก็ยังอาจถูกดำเนินการทางวินัยจากการดื่มแล้วขับ ซึ่งเรื่องการดื่มแล้วขับนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๙๖ “ห้ามมิให้ข้าราชการหรือพนักงานขับรถของหน่วยราชการและองค์กรต่าง ๆ เสพสุราในเวลาขับยานยนต์ หากฝ่าฝืนถือเป็นการผิด ต้องลงโทษหนัก”^๙ นอกจากนี้ หากการเมาแล้วขับ เป็นการกระทำในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เช่น การขับรถไปราชการ เป็นต้น มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๙๖ ได้กำหนดไว้ว่า “ข้าราชการผู้ใดเสพหรือเมาสุราในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการ อาจถูกลงโทษสถานหนักถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ”^{๑๐}

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนจึงอยากฝากให้เพื่อน ๆ ตี้อย่างมีสติ ตีไม่ขับ เพราะผลที่ตามมาจากการดื่มแล้วขับ อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตข้าราชการของเพื่อน ๆ อย่างไม่คาดคิดเลยทีเดียว ทั้งอาจถูกดำเนินคดีอาญา ถูกดำเนินการทางวินัย รวมไปถึงอาจได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน ของเพื่อน ๆ ได้



^๖ไทยรัฐออนไลน์. (๒๕๕๘). โทษปรับไร้พิษสง.. ศาลสั่งลงดาบเมาแล้วขับ คุก ๒ เดือน ไม่รอลงอาญา !?. ไทยรัฐ. สืบค้นเมื่อ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๐ จาก <https://www.thairath.co.th/content/509442>

^๗กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๖ (๖)

^๘พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๗๒

^๙หนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. ๑๕๖/๒๕๙๖ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๙๖

^{๑๐}หนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. ๒๐๘/๒๕๙๖ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๙๖

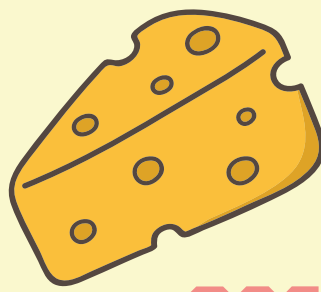
ข้อคิด ข้อแนะ

นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



การเปลี่ยนแปลง ที่คนสภาต้องเตรียมตัว

คนเรามักคุ้นชินกับสิ่งเดิมๆ ที่เคยปฏิบัติและสภาพแวดล้อมแบบเดิมเพราะมีความรู้สึกสะดวกสบาย ปลอดภัย และมั่นคง อย่างไรก็ตามเราทุกคนรู้ดีว่าการเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดขึ้นเสมอโดยเราไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เหมือนเหตุการณ์ในนิทานเรื่องนี้ **Who moved my cheese?** หรือ “ใครเอาเนยแข็งของฉันไป” เขียนโดย Dr. Spencer Johnson จิตแพทย์ที่เขียนหนังสือเชิงจิตวิทยาที่ขายดีทั่วโลก หนังสือได้รับการแปลมากกว่า ๔๐ ภาษาทั่วโลก^๑ และนิทานเรื่องนี้เป็นหนึ่งในหนังสือขายดีซึ่งเป็นข้อคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง โดยสมมุติตัวละครขึ้นมาสี่ตัว ประกอบด้วยหนูสองตัวคือ Sniff และ Scurry คนแคระสองคนคือ Hem และ Haw ทั้งสี่ใช้ชีวิตใช้ชีวิต ณ เขาวงกตแห่งหนึ่งเพื่อตามหาเนยแข็งประทังชีวิต ทุก ๆ วัน Sniff ใช้จมูกที่ไวต่อกลิ่นตามหาเนยแข็ง Scurry ใช้ความว่องไววิ่งตามเพื่อนไปติด ๆ ส่วน Hem และ Haw ใช้ความรู้และประสบการณ์เดินตามหาเนยแข็งในทุก ๆ วัน จนกระทั่งทั้งสี่ได้เดินทางมาพบคลังเนยแข็งขนาดมหึมา ทั้งสี่มีความรู้สึกว่าจะต่อไปจะมีเนยแข็งกินไปตลอดชีวิตไม่มีหมดและไม่ต้องตามหาอีกต่อไป ทุกวันทั้งสี่ออกจากบ้านเดินตามเส้นทางเดิม ๆ และก็เจอเนยแข็งที่เดิมเป็นเช่นนี้ทุกวัน แต่อยู่มาวันหนึ่งเจ้าหนูสองตัวรู้ตัวว่าเนยแข็งเริ่มหมดไป Sniff รีบใช้จมูกที่ไวต่อกลิ่นตามหาเนยแข็ง Scurry ก็ใช้ความว่องไววิ่งตามไป และเมื่อคนแคระมาถึงก็ไม่เจอเนยแข็งเช่นกัน Hem ถึงกับร้องโวยวายว่า “ชีสหายไปไหน? ใครเอาชีสของฉันไป? ทำไมถึงเป็นอย่างนี้ ไม่ยุติธรรมเลย”

ขณะที่ Haw กลับยอมรับความจริงว่าชีสหมดลงแล้วและสังเกตว่าเจ้าหนูทั้งสองตัวหายไป จึงคาดเดาว่าหนูได้ออกเดินทางไปหาเนยแข็งใหม่แล้ว จึงชวน Hem ออกไปตามหาด้วยกัน แต่ Hem ปฏิเสธที่จะออกเดินทางในเขาวงกตเพราะไม่อยากไปผจญกับเส้นทางที่ลำบาก ทางที่มีด ชับซ้อน และน่ากลัว และคิดว่าสักวันเนยแข็งจะกลับมาเอง Haw จึงออกเดินทาง มีการลองถูกลองผิด หลงทางบ้าง แต่ความรู้และประสบการณ์ที่ได้เจอนั้น ทำให้ Haw หาค้างเนยแข็งที่ใหม่เจอบนที่สุด เป็นคลังเนยแข็งที่ใหญ่กว่ารสชาติดีกว่าเดิม Haw ดีใจมากรีบกลับไปหา Hem พร้อมหยิบชีสอันใหม่ไปให้เพื่อนลองชิม และชวนเพื่อนไปคลังชีสที่ใหม่ด้วยกัน แต่ Hem กลับปฏิเสธที่จะชิมชีสใหม่เพราะเชื่อว่าชีสเก่าที่เคยกินดีที่สุด และหวังว่าถ้ารออยู่ที่เดิมชีสแบบเดิมจะกลับคืนมาเอง Haw หมดหวังจะชวนเพื่อนไปด้วยกันได้แต่เขียนลายแทงทิ้งไว้บนผนังและระหว่างทางกลับนั้นเค้าได้ข้อคิด ๗ ข้อ^๒ ดังนี้



^๑ ใครเอาเนยแข็งของฉันไป ฉบับวัยรุ่น. สืบค้น ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑. จาก <https://books.google.co.th/books?isbn=97447๒46๒5>.

^๒ Who moved my cheese? ... ใครขโมยเนยแข็งของฉันไป. สืบค้น ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑. จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/supawan/๒๐๐7/๐7/๒3/entry-๑>.

ใครเอาเนยแข็งของฉันไป ?

๗ ข้อคิดจาก

Who moved my cheese?



๑. การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้เราต้องไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม ๆ ที่เคยมี เพราะทุกอย่างย่อมมีการเปลี่ยนแปลง

๒. คาดหมายความเปลี่ยนแปลง เตรียมตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลงให้พร้อม

๓. ฝ้าสังเกตความเปลี่ยนแปลง เมื่อวันหนึ่งที่ทุกอย่างเปลี่ยนไป เราจะได้รับมือได้ เพราะมีการเตรียมตัวไว้ก่อนแล้ว



๔. ปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลง ให้รวดเร็วอย่ามัวแต่ตกใจ เราต้องปรับตัวให้กับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปให้ได้

๕. จงเปลี่ยนแปลงอย่างกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่มีใครรู้ว่าเปลี่ยนไปแล้วจะแย่ลงหรือดีขึ้น แต่อย่างน้อยก็ไม่ต้องย่ำอยู่กับที่

๗. พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสนุกกับการเปลี่ยนแปลงครั้งแล้วครั้งเล่า ความเปลี่ยนแปลงไม่ได้เกิดขึ้นแค่ครั้งเดียว มันจะเกิดขึ้นหลาย ๆ ครั้งในชีวิต เพราะฉะนั้น จงสนุกไปกับมัน

๖. มีความสุขกับความเปลี่ยนแปลง เมื่อเลือกเปลี่ยนแปลงแล้วก็จงมีความสุขกับทางที่เลือก อย่ามัวเฝ้าคิดถึงอดีต

ท่านคือใครในนิทานเรื่องนี้?

เรามาดูบุคลิกของตัวละครทั้งสี่แล้วลองวิเคราะห์ตัวเองกันว่าท่านคือใครในนิทานเรื่องนี้

Sniff เปรียบได้กับคนที่รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนใคร และพร้อมที่จะตัดสินใจเปลี่ยนแปลงก่อนคนอื่น

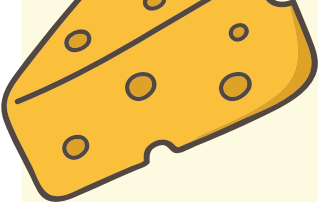
Scurry เปรียบได้กับผู้ที่ไม่คิดอะไรมาก พร้อมจะวิ่งตามกระแสของการเปลี่ยนแปลง

Hem เปรียบได้กับผู้ปฏิเสธการเปลี่ยนแปลง คิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องเลวร้าย

Haw เปรียบได้กับ ผู้ที่พยายามเรียนรู้และปรับตัว เมื่อเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

สำหรับเนยแข็งเป็นตัวแทนสิ่งที่เราคาดหวังในชีวิต เช่น บ้านหลังใหญ่ เงินทอง ชื่อเสียง ตำแหน่ง หรือสุขภาพที่ดี

ถึงตอนนี้ท่านอาจจะคิดไม่ออกว่าท่านคือใครในนิทานเรื่องนี้ เพราะท่านยังไม่เห็นถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิด จึงขอยกตัวอย่างกรณีการเปลี่ยนแปลงที่ชาวรัฐสภาต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงร่วมกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้



การเปลี่ยนแปลงที่คนสภาต้องเตรียมตัว

การเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดในปัจจุบันคือนโยบาย “ประเทศไทย ๔.๐” ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในศตวรรษที่ ๒๑ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ โดยให้ “ข้าราชการ” มีพันธกิจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐ โดยสรุปได้ ดังนี้

“ข้าราชการไทย” ในฐานะกลไกขับเคลื่อนภาครัฐที่สำคัญ ต้อง เปลี่ยนแปลง (Change) โดยต้องก้าวออกจากกรอบความคิดและวิธีการทำงานแบบเดิม พร้อมท้าทายสิ่งใหม่ แก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ต้องสามารถประสานการทำงานร่วมกัน (Collaboration) เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันทั้งภายในหน่วยงานเดียวกัน ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ระหว่างหน่วยงานของรัฐกับเอกชน และระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน เพื่อการสร้างความร่วมมือกัน ต้องมี ปัญญาสร้างสรรค์ โดยร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ (Creative) และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างความประทับใจและการมีส่วนร่วมจากประชาชน และที่สำคัญ คือ จะต้องร่วมสร้างภาคีราชการที่ปลอดภัย โปร่งใส ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ซื่อตรง โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และมีคุณธรรม (Corruption free)”^๓

เราชาวรัฐสภาเองสามารถเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตัวเองโดยใช้มาตรฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) สมรรถนะ (Competency) สำหรับข้าราชการรัฐสภา ตามตำแหน่งและระดับของเราที่ครองอยู่ ซึ่งทุกท่านสามารถเปิดดูได้จากระบบอินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ส่วนองค์กรก็ได้เตรียมเครื่องมือเพื่อช่วยให้เราบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

โดยมีการกำหนด “ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)” ให้ทั้งสองสำนักงานพัฒนาเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ ตัวอย่างเช่นการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) คือเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน จะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) คือกระบวนการวางแผนเพื่อให้งานในตำแหน่งงานหลักของหน่วยงานมีความต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำและความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) คือระบบการดูแลรักษาคนดีคนเก่ง โดยสร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติงานให้อยู่สำนักงานอย่างยาวนานต่อเนื่อง แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) คือรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้มีการหมุนเวียนหน้าที่ที่ปฏิบัติ เน้นให้ข้าราชการมีโอกาสได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ มีความสามารถหลากหลาย และเพื่อโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น หากท่านต้องการแสดงความคิดเห็นและอยากรู้เรื่องยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ สามารถเขียนมาถามได้ที่คอลัมน์ “ถามมาตอบไป”

การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลเกิดเพราะการบริหารงานบุคคลแบบเดิมที่เปรียบเหมือน “ซีสเก่า” ที่เริ่มล้าสมัย ไม่ทันการเปลี่ยนแปลงและอาจไม่ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล พวกเรานักทรัพยากรบุคคลของทั้งสองสำนักงานจึงพยายามสร้างระบบการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ เปรียบได้กับกำลังสร้าง “คลังซีสอันใหม่ที่ใหญ่และดีกว่า” เพื่อรอทุกท่าน และเมื่อทำสำเร็จเราจะบอกทุกท่านว่ากรุณาตามเรามา เพราะว่า “ซีสของท่าน...อยู่ที่นี้”

HRJ



^๓ ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐ (พฤษภาคม ๒๕๖๐) สำนักงาน ก.พ. สืบค้น ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑. จาก www.ocsc.go.th/tags/thailand-4๐

คนรุ่นใหม่ กับระบบราชการไทย ในยุคประเทศไทย ๔.๐

ความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างวัย (Generational Differences, Generation Gab) เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในที่ทำงานสำหรับใครหลาย ๆ คน ปัจจุบันเรามีคนถึง ๔ รุ่น หรือ ๔ ช่วงวัย ทำงานร่วมกันในองค์กร ได้แก่ (๑) Baby Boomers, (๒) Generation X (Gen X), (๓) Generation Y (Gen Y) หรือ Millennial และ (๔) Generation Z (Gen Z) โดยคนแต่ละรุ่นมีทัศนคติต่อการทำงานและการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน ถ้าคุณผู้อ่านเป็น Baby Boomer ซึ่งก็คือช่วงวัยเดียวกับผู้บริหารระดับสูงในองค์กรส่วนใหญ่ รวมถึงผู้ใหญ่ระดับผู้นำหรือผู้บริหารประเทศ อาจเคยสงสัยว่า “ทำไมเด็กสมัยนี้ไม่ค่อยเอาใจใส่กับงานเท่าที่ควร ใช้อุปกรณ์อะไรเต็มไปหมด” หรือหากเป็น Gen Y หรือช่วยวัยที่เพิ่งก่อร่างสร้างตัวในการทำงานก็อาจกำลังคิดว่า “ทำไมผู้ใหญ่ถึงมักตั้งข้อสงสัยกับรูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ” ดังนั้นในบทความนี้เราจะมาทำความเข้าใจลักษณะของคนแต่ละรุ่นเพื่อที่เราจะได้ปรับตัวเข้าหากัน

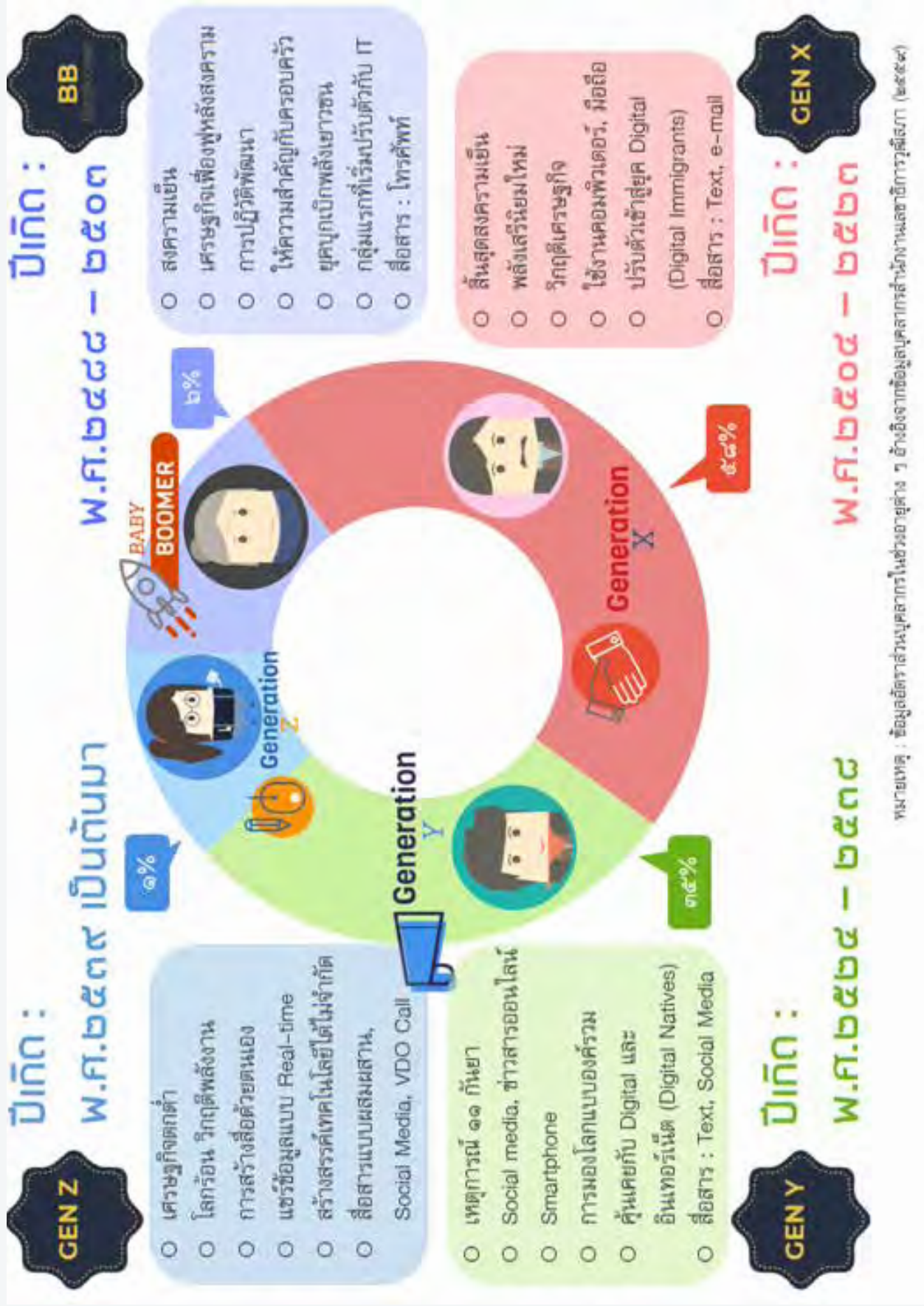
และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขค่ะ

สิ่งที่ทำให้คนแต่ละรุ่นมีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่ต่างจากกันนั้นเกิดจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสภาพสังคมที่หล่อหลอมคนในแต่ละยุค ยิ่งเมื่อคนรุ่นใหม่ ๆ เข้ามาทำงานในองค์กรมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ Gen Y จะมีจำนวนถึง ๓ ใน ๔ ของคนทำงานทั่วโลก เรายังต้องสร้างโอกาสและดึงเอาจุดเด่นของคนแต่ละรุ่นมาใช้ในการทำงานขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



^๑ การแบ่งคนเป็น Generations มาจากไหน? ทำไมต้องนิยามจากช่วงอายุ? สืบค้น ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ จาก <https://thematter.co/pulse/where-does-generation-come-from/26074>.

ลักษณะของคนแต่ละรุ่น^๑



*หมายเหตุ ยังมีข้อถกเถียงในเชิงวิชาการเกี่ยวกับการกำหนดช่วงเวลาของคนแต่ละรุ่นเพื่อทำการการศึกษา ในบทความนี้เป็นการทำนายโดยสังเขปเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่าย

^๑ An overview of the working generations. สืบค้น ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ จาก <https://www.employeebenefits.co.uk/issues/financial-education-supplement-2014/an-overview-of-the-working-generations/>.

การทำงานของคนแต่ละรุ่น...



เป้าหมาย :
ความมั่นคงในการทำงาน
(Job Security)
ทัศนคติ/แรงจูงใจ :
ช้อยส์ต่อองค์กร/หัวหน้า
เน้นความก้าวหน้า
ในองค์กร ต้องการความ
ยอมรับนับถือจากคน
ในองค์กร



เป้าหมาย :
ความสมดุลของชีวิตและงาน
(Work-Life Balance)
ทัศนคติ/แรงจูงใจ :
ช้อยส์ต่อสาขาอาชีพ
ไม่จำเป็นต้องยึดติดกับ
องค์กร ต้องการโอกาส
และอำนาจในการ
ตัดสินใจด้วยตนเอง



เป้าหมาย :
อิสระภาพ ความยืดหยุ่น
(Freedom & Flexibility)
ทัศนคติ/แรงจูงใจ :
เป็นนักลงทุนทางดิจิทัล
(Digital Entrepreneurs)
ทำงานกับองค์กรแต่ไม่ได้
ทำงานเพื่อองค์กร
ต้องการร่วมงานกับคนเก่ง
และมีความคิดสร้างสรรค์



เป้าหมาย :
ความปลอดภัย ความมั่นคง
(Security & Stability)
ทัศนคติ/แรงจูงใจ :
ทำงานได้หลายรูปแบบ
สามารถเปลี่ยนองค์กร
ไปเรื่อยๆ หรือทำธุรกิจ
ของตนเอง เน้นการใช้
เทคโนโลยีและต้องการ
โอกาสพัฒนานวัตกรรม



เราเรียนรู้อะไรจากคนรุ่น Baby Boomer และ Gen X

๑. ความรู้และประสบการณ์อันทรงคุณค่า

คนรุ่น Baby Boomer และ Gen X มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าและอยู่ในองค์กรมานานกว่า ความคิดจึงลุ่มลึกและรอบด้านมากกว่า ซึ่งช่วยลดปัญหาหรือความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นกับงาน หากคนรุ่นใหม่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทางลัด อีกทางหนึ่งคือฟังจากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ในที่ทำงานแล้วนำมาปรับใช้

๒. การมีเป้าหมายและทำงานหนัก

คนรุ่นก่อนขึ้นชื่อว่าเป็นรุ่นที่มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจนและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างหนัก คนรุ่นนี้เป็นตัวอย่างให้เราเห็นว่าเราจะตั้งเป้าหมายและเดินทางในเส้นทางอาชีพของเราได้อย่างไร นอกจากนี้พวกเขายังเป็นแบบอย่างในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น เราไม่จำเป็นถึงขนาดเป็นโรคบ้างาน (Workaholic) แต่ก็ไม่มีใครอยากทำงานกับคนซึ่งเกียจคร้านว่าคนขยันมักได้รับการชื่นชมและประสบความสำเร็จเสมอ

เราเรียนรู้อะไรจากคนรุ่น Gen Y และ Gen Z

๑. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและกล้าลงมือทำ

โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้ที่ยอมรับและเรียนรู้ที่จะปรับตัวได้ก่อนย่อมได้เปรียบ คนรุ่นใหม่มีทักษะในการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ พวกเขารู้วิธีประยุกต์เอาเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหา และสร้างโอกาสใหม่ ๆ คนเหล่านี้จะมีพลังและความความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มเปี่ยม ทำให้การทำงานสนุกและมีชีวิตชีวามากขึ้น

๒. การทำงานอย่างฉลาด

คนรุ่นใหม่ทำให้มองเห็นการทำงานในมุมมองที่

...องค์กรจึงต้องตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของแนวคิดการทำงานของคนรุ่นใหม่...

แตกต่างจากในอดีต ปัจจัยหนึ่งเกิดจากการมีเทคโนโลยีในการทำงาน คนรุ่นใหม่สามารถทำงานได้มากกว่า ๑ อย่างในขณะเดียวกัน ความสำเร็จในชีวิตสำหรับพวกเขาคือการทำงานอย่างฉลาดและไปพร้อม ๆ กับการมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุข พวกเขาสามารถปรับแนวคิดใหม่ที่ไม่ใช่ Work-Life Balance ที่เราค้นเคย งานกับชีวิตส่วนตัวไร้เส้นแบ่ง แต่เป็นการผสมผสานและมีความสุขกับทั้งสองสิ่งไปพร้อม ๆ กัน

และด้วยความที่คนรุ่นใหม่ ๆ โดยเฉพาะ Gen Y และ Z ไม่ได้ผูกพันกับการทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นเวลานานเมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นก่อน ๆ และมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนองค์กรทำงานไปเรื่อย ๆ หรือเลือกประกอบธุรกิจในรูปแบบใหม่ ๆ ของตนเอง เช่น การทำสตาร์ทอัพ (Startup) ที่มักจะมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างธุรกิจเพื่อตอบโจทย์สังคมยุคใหม่ องค์กรจึงต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของแนวคิดการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่ไม่อาจไม่อยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน หาแนวทางปรับตัวหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างและวัฒนธรรมการทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีระบบข้อมูลที่ทันสมัยและรวดเร็ว

แนวทางการทำงานร่วมกันบนความแตกต่าง

เมื่อเราเข้าใจแล้วว่าความแตกต่างเกิดจากกระบวนการหล่อหลอมทางสังคมที่ต่างกันเราจะเริ่มปรับตัวเข้าหากันได้อย่างไร

• การสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจ

การพัฒนาทักษะการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการจัดการกับความขัดแย้ง^๓ ตัวอย่างเช่น ในสมัยก่อนการตั้งคำถามอาจหมายถึง

^๓ Tolbize, A. (2008). Generational differences in the workplace. Research and training center on community living, 5(2), 1-21. .



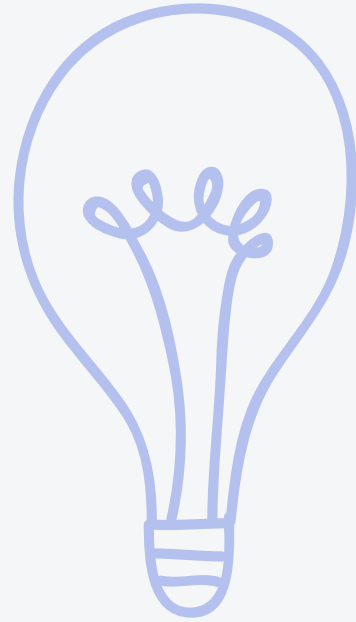
การต่อต้านหรือการไม่เชื่อฟัง แต่ในปัจจุบันคนรุ่นใหม่ มองว่าการตั้งคำถามคือความต้องการไขข้อกระจ่าง หรือคำอธิบายเพิ่มเติมเพื่อให้ทำงานได้ถูกต้องเหมาะสม หรือต้องการแนวคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงแก้ไขที่อาจ ช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้นหรือง่ายขึ้น **หัวใจสำคัญของการอยู่ร่วมกันคือความเข้าใจ** คนรุ่นเก่าต้องการความเคารพและการให้ความสำคัญ คนรุ่นใหม่สามารถเปลี่ยนการตั้งคำถามเป็นการขอความเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์หรือข้อเสนอแนะแนวทางจากคนรุ่นก่อน สิ่งเหล่านี้จะทำให้พวกเขารู้สึกดี ส่วนคนรุ่นใหม่นั้นต้องการพื้นที่ให้การสื่อสารความคิดของพวกเขา และยินดีฟังแนวทางใหม่ ๆ ที่น่าสนใจจากคนรอบข้างเสมอ การให้พื้นที่ในการสื่อสารทำให้พวกเขา รู้สึกว่าได้รับการไว้วางใจจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

• **การฝึกทักษะและการเรียนรู้**

คนรุ่นใหม่ที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงจะชอบการเรียนรู้ศึกษาด้วยตนเองมากกว่า การเข้ารับการฝึกอบรมในห้องเมื่อเปรียบเทียบกับคนยุคก่อน หรือหากมีการจัดกระบวนการเรียนรู้พวกเขา จะชอบทำกิจกรรมที่ได้แบ่งปันความคิด นำความรู้มา ร่วมกันประยุกต์หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ขณะเดียวกัน การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คนรุ่นก่อนควรเป็นการสื่อให้เห็นภาพชัดเจนทั้งในแบบองค์กรรวมและแบบรายละเอียดย่อยอย่างเป็นขั้นตอน เพราะต่างวัย แนวทางการเรียนรู้บางอย่างจึงต่างกัน

• **การรักษาทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กร**

การมัดใจคนแต่ละรุ่นให้อยู่ในองค์กรก็แตกต่างกันไป เราทุกคนต่างต้องการรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร แต่ความรู้สึกถึง “คุณค่า” ของคนแต่ละรุ่นไม่เหมือนกัน จึงต้องการการปฏิบัติที่แตกต่างกัน สำหรับคนรุ่นใหม่พวกเขาต้องเห็น



แนวทางความก้าวหน้าและโอกาสที่ชัดเจนมากกว่า ผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นก่อน หากให้จัดลำดับความสำคัญสิ่งที่จะต้อง การ ๓ อันดับแรก คือ ๑) โอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ไม่จำเป็นต้องอยู่ในองค์กรเดิมเสมอไป) ๒) ค่าตอบแทน ๓) การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า องค์กรสามารถให้ได้ทั้ง ๓ ข้อ แนวโน้มที่จะมัดใจคนรุ่นใหม่ได้ก็สูงขึ้น

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ดึงดูดคนรุ่นใหม่

องค์กรในยุคปัจจุบันต่างเร่งปรับตัวเพื่อการแข่งขัน เราจะเห็นได้ว่าบริษัทใหญ่ ๆ พยายามดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่เต็มเปี่ยมด้วยพลังความคิดสร้างสรรค์ มุมมองที่แปลกใหม่และความมุ่งมั่นเพื่อให้เข้ามาทำงานในองค์กร ผู้เขียนเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเองก็ต้องการศักยภาพของคนรุ่นใหม่ที่เข้าใจบริบทสังคมให้เข้ามาช่วยพัฒนางานราชการให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่นเดียวกัน

^๔ Gen Z: What Keeps Them on the Job? สืบค้น ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑ จาก <https://www.randstadusa.com/workforce360/workforce-insights/employee-retention-for-gen-y-and-z/242/>.



- **เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ^๕**

การเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ถนัดอย่างเต็มที่ทำให้รู้สึกว่าได้นำศักยภาพที่มีทำประโยชน์และมีคุณค่า การรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีคุณค่านี้เองจะทำให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้นต่อไป เมื่อมอบหมายงานควรชี้ให้เห็นว่างานชิ้นนั้นมีคุณค่าหรือประโยชน์อย่างไรจะทำให้รู้สึกอยากทำงานและอยากอยู่กับองค์กร

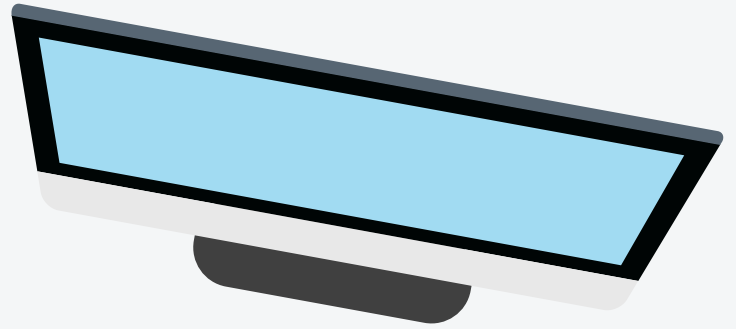
- **ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้**

คน Gen Y และ Gen Z เกิดมาในยุคแห่งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พวกเขาเกิดและเติบโตมาในสังคมที่ไม่หยุดนิ่งและการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต องค์กรจึงต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งการแบ่งปันความรู้ ปรับเปลี่ยนวิธีการจากการสั่งการเป็นการเสนอแนะแนวทาง แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น เพิ่มพื้นที่ให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มากขึ้น

- **ปรับเปลี่ยนระเบียบ กฎเกณฑ์ ให้ยืดหยุ่น**

การมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ นั้นเป็นความจำเป็นของระบบราชการที่ต้องมีเพื่อความโปร่งใส อย่างไรก็ตามสิ่งที่ต้องทำงานอยู่ในกรอบอันเคร่งครัด ทำให้คนไม่กล้าคิดอะไรใหม่ ๆ เพราะเมื่อคิดหรือทำสิ่งที่แตกต่างออกไปจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการถูกตรวจสอบหรือตั้งคำถาม องค์กรอาจไม่จำเป็นต้องมีระเบียบใหม่ทั้งหมด แต่เป็นการพิจารณาเพื่อลดข้อจำกัดและเพิ่มโอกาสให้กับการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นต่อไปนั่นเอง

เรากำลังขับเคลื่อนประเทศด้วยนโยบาย “THAILAND 4.0” ภาครัฐปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล โดยเร่งพัฒนา ๓ ปัจจัยหลัก ได้แก่ Hardware และ Software



ที่เป็นการพัฒนาเครื่องมือและระบบ แต่การขับเคลื่อนจะไปได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ต้องมี Peopleware หรือบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถ เราจึงต้องการแนวคิดและประสบการณ์คนรุ่นก่อนมาช่วยวิเคราะห์ขับเคลื่อนนโยบายไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม ในขณะเดียวกันเราก็ต้องการข้าราชการสังกัดรัฐสภารุ่นใหม่ที่มีความพร้อมและความเข้าใจให้เข้ามาช่วยขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเช่นเดียวกันค่ะ ผู้เขียนเชื่อว่าความขัดแย้งเกิดขึ้นเนื่องจากเราทุกคนต่างต้องการสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร และหวังว่าบทความนี้จะช่วยให้เราเข้าใจกันมากขึ้น และทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขมากขึ้นนะคะ



^๕

Gen Z: What Keeps Them on the Job? สืบค้น ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑ จาก <https://www.randstadusa.com/workforce360/workforce-insights/employee-retention-for-gen-y-and-z/242/> .

ถามมาตอบไป

นางสาวศพาณี ทศิธร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Q: ดิฉันอายุ ๓๒ ปี รัฐบาลจะมา
จะ ๕ ปี ยังเก็บเงินไม่ได้เลยสักบาท พี่ช่วย
แนะนำวิธีการหรือเทคนิคง่าย ๆ สำหรับการ
ออมให้ทราบหน่อยซิคะ ที่ไม่หักโหม
จนรู้สึกว่าเป็นหนี้หายไปไหนหมด

A: โดยส่วนใหญ่ เมื่อพวกเรารัฐบาลคงคิด
อยู่แล้วว่าอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง
ทางการเงินสูง ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนที่ไม่มากมาย
เหมือนหน่วยงานภาคเอกชน แต่สวัสดิการของ
ข้าราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จ

บำนาญ เป็นต้น กลับเป็นสิ่งดึงดูดที่ทำให้ใคร ๆ อยาก
เข้ามาทำงานในอาชีพนี้ เพราะคิดว่าถ้าเรารับราชการ
แล้วชีวิตมันสบาย จนทำให้บางที่เรามองข้าม
การวางแผนการออม บางทีหนักขึ้นถึงขนาดกู้เงินกัน
อีกต่างหาก เพราะเรามั่นใจว่าอย่างไรก็ได้เงินเดือน
ประจำในทุกเดือน แถมไม่ถูกเลิกจ้างง่าย ๆ ถ้าเราไม่
ทำวินัยร้ายแรง จนในที่สุดก็กลายเป็นหนี้ท่วมหัว แถม
ยังติดลบเงินเกษียณอายุราชการในอนาคตไปเสียอีก
ซึ่งน้อง ๆ คงเคยเห็นข่าวที่ข้าราชการเครียด หนี้ท่วม
จนถูกฟ้องเป็นบุคคลล้มละลาย หรือบางคนถึงขนาด
ฆ่าตัวตายกันเลยทีเดียว ดังนั้น การวางแผนการออม
จึงเป็นสิ่งที่พวกเราข้าราชการไม่ควรมองข้าม โดยอย่าหวัง
พึ่งสวัสดิการเพียงอย่างเดียว

คราวนี้พี่ที่ทีมงานวารสาร HR ขอแนะนำสูตร
คำนวณง่าย ๆ ว่าปัจจุบันน้องอายุ ๓๒ ปี ควรจะมีเงิน
ออมเท่าไร

สูตรคำนวณเงินออมที่ควรจะมี:

$$๑/๑๐ \times \text{อายุ} \times \text{รายได้ทั้งปี}$$

เช่น ขณะนี้น้องอายุ ๓๒ ปี และรับเงินเดือน เดือนละ ๑๘,๐๐๐ บาท

ดังนั้น ในเวลานี้น้องควรมีเงินออมประมาณ ๖๕๑,๒๐๐ บาท

$$(๑/๑๐ * ๓๒ * ๑๘๐๐๐ * ๑๒)$$

ที่มา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม บริหารทุนไทย จำกัด





เมื่อคิดจากสูตรคำนวณแล้ว น้อง ๆ อย่าเพิ่งตกใจกันนะ ทีมงานวารสาร HR ขอแนะนำ ๗ วิธีง่าย ๆ เพื่อการออมเงินสำหรับอนาคต ดังนี้

๑. เก็บก่อนใช้ ได้เปรียบกว่าเห็น ๆ

เงินเดือน ๑๘,๐๐๐ ให้กันเงินไว้ ๑,๘๐๐ (คิดเป็น ๑๐% จากเงินเดือน) จากนั้น เงินเหลือเท่าไร ค่อยหักกลับหนี้สิน และรายจ่ายคงที่ในแต่ละเดือน เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าน้ำมันรถ เป็นต้น แล้วจึงเหลือเป็นค่าใช้จ่ายประจำวัน ลองคิดดูน้องจะมีเงินออมปีหนึ่ง ๑๘,๐๐๐ บาท

๒. เปิดบัญชีฝากประจำ

การฝากประจำ คือ ต้องฝากเงินในจำนวนเท่า ๆ กันทุกเดือน ในระยะเวลาที่กำหนด และเงินจำนวนนี้ จะไม่สามารถถอนออกก่อนกำหนดเวลาได้ ทั้งนี้ ระยะเวลาของการฝากประจำก็มีทั้งแบบระยะสั้น ๓ เดือน - ๑ ปี และแบบระยะยาว ๒ - ๓ ปี ใครที่เป็นคนเก็บเงินไม่ค่อยอยู่ แนะนำให้ลองออมเงินด้วยวิธีนี้ดู ทั้งได้เงินออม ได้ผลตอบแทนจากดอกเบี้ย แถมยังได้ฝึกวินัยในตนเองอีกด้วย

๓. หักบัญชีอัตโนมัติ

การตั้งหักบัญชีอัตโนมัติถือเป็นตัวช่วยด้านวินัยอย่างหนึ่ง ให้เราสามารถชำระค่าบริการต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและตรงต่อเวลา อย่างค่าผ่อนบ้าน ค่าโทรศัพท์ และค่างวดที่ฝากประจำต่าง ๆ ซึ่งการที่เราสามารถชำระค่าบริการต่าง ๆ ได้ตรงเวลา นอกจากจะไม่โดนเรียกเก็บค่าธรรมเนียมชำระล่าช้าแล้ว ยังช่วยเสริมสร้างเครดิตและความน่าเชื่อถือให้กับตัวเราเองอีกด้วย

๔. มีเศษเหรียญ ให้หยอดกระปุก

น้อง ๆ ลองหากระปุกออมสินและคอยสำรวจกระเป๋าตังค์ของเราว่ามีเศษเหรียญอยู่บ้างไหม ถ้ามีก็อย่ารีรอ รีบหยอดกระปุกของเราให้เต็มเร็ว ๆ พอกระปุกเต็มเมื่อไหร่ก็ลองแกะมานับดู ผลอ ๆ ได้มาอีกหลายร้อย โดยไม่รู้ตัว

๕. แบนก์ ๕๐ เป็นของหายาก

แบงก์ ๕๐ เป็นแบงก์ที่ค่อนข้างหายากเพราะผลิตน้อยกว่าจำนวนแบงก์อื่น ๆ ดังนั้น ให้มองว่าแบงก์สีฟ้านี้เป็นของที่ควรอนุรักษ์ จึงต้องหามาออกมาใช้เด็ดขาด ด้วยเหตุนี้ ต้องสะสมเอาไว้หลายใบ บางทีรู้ตัวอีกทีเก็บได้พันสองพันบาทเลยทีเดียว

๖. ซอปปิ้งไปเท่าไร ออมคืนเท่านั้น

ข้อนี้เป็นการปรับนิสัยการใช้จ่ายฟุ่มเฟือยของตัวเอง ถ้าอยากซอปปิ้งมาก ก็ซอปปิ้งได้เลย แต่ซื้ออะไรไปเท่าไร จดไว้ แล้วหามาจ่ายคืนทีหลัง อย่าผัดวันประกันพรุ่งเด็ดขาด

๗. เงินเหลือเท่าที่บอมน

สมมติว่า สิ้นเดือนน้องมียอดคงเหลือในบัญชีอยู่ ๕๒๐ บาท ให้ย้ายเงินส่วนนี้ไปใส่บัญชีเงินออม อาจถอนออกเป็นเลขกลม ๆ เช่น ๕๐๐ บาท ไปเก็บบอมนไว้ พอขึ้นเดือนใหม่ เงินเดือนเข้ามาอีก ๑๘,๐๐๐ บาท + ของเก่าคงค้าง ๒๐ บาท รวมเป็น ๑๘,๐๒๐ บาท เพื่อใช้จ่ายในเดือนนั้น ๆ แล้วน้อง ๆ ก็กลับไปใช้เทคนิคตั้งแต่ข้อที่ ๑ โหล่งมาใหม่ ถือเป็นกำบังตัวเองให้ใช้จ่ายด้วยวงเงินที่จำกัดเท่า ๆ กันในแต่ละเดือน และลดการใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่ายลงได้^{๑)}

^{๑)} วิธีออมเงินง่าย ๆ ใช้เก่งยังไงก็เก็บเงินอยู่! สืบค้น ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑ จาก <https://www.gsb.or.th/Blogs/Financial/7waysSavings.aspx>.



Q: ถ้าเกษียณอายุราชการไปแล้ว ดิจันควรมีเงินออมเท่าไร กังจะอยู่ได้
อย่างสบาย ๆ ละ

A: ทีมงานวารสาร HR คิดว่าอาชีพข้าราชการถือเป็นอาชีพหนึ่งที่บุคคลทั่วไปใฝ่ฝันอยากจะเป็น
เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีโอกาสเกษียณแล้วสุขได้มากที่สุด เพราะเป็นอาชีพที่มี “เงินบำนาญ” แถมยังมี
สวัสดิการอื่น ๆ ที่ดีเยี่ยม อาจดูค่าตอบแทนไม่สูง แต่มั่นใจได้ว่าบั้นปลายชีวิตยามเกษียณสามารถอยู่ได้
อย่างมีความสุขถ้ารู้จักพอเพียง และใช้จ่ายอย่างเหมาะสม

มีทฤษฎีเกี่ยวกับการเกษียณกล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปคนเราจะใช้เงินประมาณ ๗๐% ของรายได้ก่อน
เกษียณ บางคนอาจสงสัยว่าทำไมเราถึงต้องใช้เงินถึง ๗๐ % ของรายได้ก่อนเกษียณ^๒ เยอะไปหรือเปล่า?
เพราะถ้าเราอยู่บ้านตอนเกษียณจะมีค่าใช้จ่ายอะไรมากมาย? คราวนี้เรามาลองนึกดูวันหยุดเสาร์-อาทิตย์
เราใช้จ่ายอะไรบ้าง ดูหนัง กินข้าว สั่งสรรคเฮฮาไปกับเพื่อน ไปเที่ยวต่างจังหวัด และก็มีกิจกรรมอื่น ๆ อีก
เยอะแยะ สรุปลแล้วเราใช้เงินในวันหยุดมากกว่าวันทำงานเสียอีก เพราะเราว่างเลยมีโอกาสใช้เงิน และถ้า
จินตนาการดูว่าเราเกษียณอายุราชการจะอยู่บ้านทุกวันตลอด ๒๐ ปี หรือเปล่า? ทีมงานวารสารคิดว่า
คงไม่ไหวแน่ ๆ

ขอยกตัวอย่างดูว่าถ้าน้องเกษียณตอนอายุ ๖๐ ปี และคาดว่าจะมีชีวิตอยู่หลังเกษียณอายุไปอีก
๒๐ ปี ถ้ามีค่าใช้จ่ายปัจจุบัน ๓๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน ค่าใช้จ่ายหลังเกษียณของน้องจะเท่ากับ ๒๑,๐๐๐ บาท
ต่อเดือน (๗๐ % x ๓๐,๐๐๐) หรือราว ๆ ๒๕๒,๐๐๐ บาท ต่อปี จากนั้นก็นำไปคูณกับจำนวนปีที่คาดว่าจะ
จะใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุ ซึ่งก็คือ ๒๐ ปี นั่นหมายความว่าน้องควรมีเงินประมาณ ๕,๐๔๐,๐๐๐ บาท
ตอนอายุ ๖๐ ปี (๒๕๒,๐๐๐ x ๒๐) ถือว่าเป็นจำนวนเงินที่ไม่น้อย

แต่อย่าเพิ่งตกใจไป ว่าแย่แล้ว! ป่านนี้เรายังเก็บเงินไม่ได้สักบาทเลย อย่าลืม! เราเป็นข้าราชการ
เรายังมีบำนาญ เราลองมาคำนวณเงินบำนาญในอนาคตแบบง่าย ๆ จากสูตรด้านล่าง...นี่



เงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย x อายุราชการ

๕๐

๒

ข้าราชการ อาชีพที่มีแนวโน้มว่าจะ ‘เกษียณอายุ’ อย่าง ‘มีความสุข’. สืบค้น ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑. จาก <https://daily.rabbit.co.th/ข้าราชการ-เกษียณอายุ>



แต่เมื่อคำนวณแล้วต้องไม่เกินร้อยละ ๗๐ ของเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย

เช่น ถ้าน้องเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้ายเท่ากับ ๔๐,๐๐๐ บาท แล้วทำราชการมา ๓ ปี เงินบำนาญในแต่ละเดือนที่เราจะได้ก็เท่ากับ $(๔๐,๐๐๐ \times ๓)$ ทหารด้วย ๕๐ ก็เท่ากับ ๒๖,๔๐๐ บาท ถ้าถามว่า ๒๖,๔๐๐ บาท เมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบันและเงินครองชีพวัยเกษียณสูตร ๗๐ % น้อง ๆ ลองคิดดูว่าอยู่ได้ไหม ก็ตอบเลยว่าอยู่ได้ในระดับพอดี ๆ เลยทีเดียว และถ้าน้องรู้จักแบ่งออมเงินเพิ่มเติม ตั้งแต่นี้เป็นต้นไป ก็จะทำให้เราใช้ชีวิตยามเกษียณได้สบายสบาย แค่เดือนละ ๑๐ % จากเงินเดือน ก็จะเกษียณได้อย่างสุขสุด ๆ แล้วละคะ แต่อย่าลืมนี่เป็นเพียงตัวอย่างเท่านั้น ถ้าเรามีเงินบำนาญน้อยกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท เงินบำนาญก็ต้องน้อยลง ดังนั้นการออมเพิ่ม ๑๐ % จากเงินเดือน จะเป็นหลักประกันว่าชีวิตหลังเกษียณจะสุขแน่อย่างแน่นอน

ทีมงานวารสาร HR ก็อบลิมเล่าต่อว่าอาชีพข้าราชการยังมีดีที่ตรงไหน “กบข.” หรือชื่อเต็ม ๆ ว่า “กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ” โดย กบข. จะออมเงินจากเงินเดือนตามอัตราที่กฎหมายกำหนด คือ ๓% ของเงินเดือนทุกเดือน นอกจากนี้ ยังมีเงินสมทบจากรัฐเป็นรางวัลสำหรับการออมเงินในอัตราที่เท่ากัน คือ ๓% ของเงินเดือนทุกเดือน^๓

นอกจากนี้ ปัจจุบัน กบข. ได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการที่เป็นสมาชิกสามารถออมเพิ่มได้มากขึ้น ตามความสมัครใจแต่**ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของเงินเดือน** เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกมีการวางแผนการออมระยะยาว ที่จะช่วยให้มีคุณภาพชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการที่ดีและมั่นคง อย่างไรก็ตาม เมื่อเทียบอัตราการออมภาคบังคับตามกฎหมายของประเทศไทยกับต่างประเทศพบว่ามี ความแตกต่างกันค่อนข้างมาก ซึ่งในกลุ่มประเทศ OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) หรือองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นองค์กรระหว่างประเทศของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว และยอมรับระบอบประชาธิปไตยและเศรษฐกิจการค้าเสรีในการร่วมกันและพัฒนาเศรษฐกิจของภูมิภาคยุโรปและโลก มีประเทศสมาชิก ๓๔ ประเทศ มีอัตราการออมภาคบังคับเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๘ % โดยประเทศนิวซีแลนด์ มีอัตราการออมต่ำที่สุด อยู่ที่ ๖ % ในขณะที่ประเทศอิตาลีมีอัตราการออมสูงสุดอยู่ที่ ๓๓ % จะเห็นว่าอัตราการออมภาคบังคับของประเทศไทยอยู่เพียง ๓ % ดังนั้น ถ้าเพื่อน ๆ อยากออมเพิ่มเติมการออมเพิ่มกับ กบข. ถือเป็นทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจสำหรับ ข้าราชการ เพื่อความมั่นคงในบั้นปลายชีวิต

๓

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) คืออะไร. สืบค้น ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑. จาก <http://www.fpo.go.th/FPO/index2.php?mod=Content&file=contentview&contentID=CNT0000714&categoryID=CAT0000101>



สุดท้ายนี้ ทีมงานวารสาร HR ขอนำแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ทรงพระราชทานให้แก่ประชาชนชาวไทย ซึ่งเป็นแนวคิดที่เรียบง่ายและไม่สลับซับซ้อนและยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างหลากหลาย ไม่จำกัดเฉพาะแต่ภาคการเกษตรหรือภาคชนบท แต่ยังรวมไปถึงภาคการเงิน ภาคอสังหาริมทรัพย์ หรือแม้กระทั่งการลงทุนระหว่างประเทศ ซึ่งทั้งหมดมีหลักการที่คล้ายคลึงกัน คือ เน้นการเลือกปฏิบัติอย่างพอประมาณ มีเหตุมีผล และสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ตนเองและสังคม เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ถ้าเพื่อน ๆ นำแนวคิดของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รู้จักประมาณกิน ประมาณใช้ และพอใจในสิ่งที่มี แค่นี้ก็สุขใจและสุขกาย และยืนยันได้ว่าชีวิตหลังเกษียณต้องมีความสุขอย่างแน่นอน

ท้ายนี้ วารสาร HR ขอจบลงด้วยสุภาชิตสอนหญิงของสุนทรภู่ และขอขอบคุณคำถามของเพื่อน ๆ นื่อง ๆ และที่สำคัญอย่าลืม ! ถ้ามีข้อสงสัยด้าน HR นึกถึงเรา HRJ โดยใช้ช่อง email:hrj.parliament@gmail.com หรือเบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒ 😊

“มีสิ่งพึงบรรจบให้ครบหาก
มีน้อยใช้น้อยค่อยบรรจง
ไม่ควรซื้อก็อย่าไปพิไรซื้อ
เมื่อพ่อแม่แก่เฒ่าชรากาล

อย่าให้ขาดสิ่งของต้องประสงค์
อย่าจ่ายลงให้มากจะยากนาน
ให้เป็นมือเป็นคราวทั้งควหา
จงเลี้ยงท่านอย่าให้อดร้อนทใจ”



ถวายราชสักการะสมเด็จพระนเรศวรมหาราช เนื่องในวันยุทธหัตถี สมเด็จพระนเรศวร พุทธศักราช ๒๕๖๑ ณ พระบรมราชานุสรณ์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๑



นางบุษกร อัมพรประภา รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำคณะข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร วางพานประดับพุ่มดอกไม้ ในนาม “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”



นายคณวัฒน์ วงศ์แก้ว ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ เป็นผู้แทนนำข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วางพานพุ่มดอกไม้ในนาม “สภานิติบัญญัติแห่งชาติ” เพื่อถวายราชสักการะพระบรมราชานุสาวรีย์สมเด็จพระนเรศวรมหาราช เนื่องในวันสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ณ พระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี



ในวันเสาร์ที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ นางภาณุมาศ วราหะไพฑูรย์ ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย เป็นผู้แทน นำข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ วางพานพุ่มดอกไม้ในนาม “สภานิติบัญญัติ แห่งชาติ” เพื่อถวายราชสักการะเนื่องในวันที่ระลึกพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ณ อุทยานพระบรมราชานุสรณ์ อำเภอมัฎฐา จังหวัดสมุทรสงคราม





ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นประธานในพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นสายสะพาย ประจำปี ๒๕๖๐ ต่อหน้าพระฉายาลักษณ์สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ตามที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทาน เนื่องในโอกาสพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ โดยมีผู้เข้ารับพระราชทาน ประกอบด้วย สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ณ บริเวณห้องโถง ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๑





ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พร้อมด้วยสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เข้าร่วมงาน “อุ่นไอรัก คลายความหนาว” พร้อมทั้งถวายสักการะพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และเยี่ยมชมนิทรรศการและกิจกรรมสยามประชารักษ์ ที่นำเสนอพระราชประวัติและพระราชกรณียกิจ รัชกาลที่ ๕ และพระบรมวงศานุวงศ์และร้านค้าในแนวคิดได้ร่วมพระบรมโพธิสมภาร สืบสานชุมชน วิถีไทย ณ พระลานพระราชวังดุสิต และสนามเสือป่า





ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๑ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธาน ในพิธีเปิดโครงการพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ กิจกรรม : การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “บทบาทหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในการสนับสนุนภารกิจของ คณะกรรมาธิการ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย” รุ่นที่ ๑ (นิติกร วิทยากร พนักงานราชการ) โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของสำนักกรรมาธิการ ๑ ๒ และ ๓ ให้สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องเจตนารมณ์ของกฎหมาย มาตราที่เกี่ยวข้องกับกรรมาธิการที่เชื่อมโยงกับการ ปฏิบัติงานของฝ่ายเลขานุการประจำคณะกรรมาธิการ และมาตรฐานทางจริยธรรม ตามรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมคณะกรรมาธิการ หมายเลข ๒๑๓-๒๑๖ ชั้น ๒ อาคาร รัฐสภา ๒



ในวันอังคารที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๑ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก และการเตรียมความพร้อมสู่รัฐสภาแห่งใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของสำนักประชาสัมพันธ์รับทราบถึงนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และเพื่อระดมความคิดเห็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกเพื่อรองรับภารกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ รวมทั้งรับทราบความคืบหน้าในการก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ ณ ห้องประชุมคณะกรรมการหมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒





ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๑ นายคุณวุฒิ ตันตระกุล รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพสำนักและกลุ่มงาน ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ การสัมมนาเรื่อง การเสริมสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านกฎหมายและด้านวิชาการ สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักวิชาการและเพื่อให้บุคลากรนำความรู้ ความเข้าใจ ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักวิชาการ ณ ห้องประชุมคณะกรรมการธิการ หมายเลข ๒๑๑ - ๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒



ในวันอังคารที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ นางพรพิศ เพชรเจริญ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมการสัมมนาเรื่อง “การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในภารกิจสนับสนุนการเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมระหว่างประเทศของสำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้และแนวทางในการเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานสนับสนุนสมาชิกรัฐสภาในการเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ ณ ห้องฝึกอบรม ชั้น ๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถนนประดิพัทธ์



ในวันศุกร์ที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติราชการด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้บริหารจัดการด้านการประชุมและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ของข้าราชการสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร และกลุ่มงาน ประธานรัฐสภา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างเทคนิค ทักษะ องค์ความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพของ ข้าราชการด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้บริหารจัดการด้านการ ประชุม และเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถนนประดิพัทธ์





ในวันศุกร์ที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพสำนัก และกลุ่มงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ : แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของสำนักบริหารงานกลาง เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติพร้อมทั้งมอบนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ พัฒนางานของสำนักบริหารงานกลางให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตลอดจนมีแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายองค์กร รวมทั้งสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติ ณ ห้องประชุม ชั้น ๒





ในวันพฤหัสบดีที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ นายณัฐกรฤกษ์ วงศ์เจริญ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. เป็นประธานกล่าวเปิดโครงการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพสำนัก/กลุ่ม และกลุ่มงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ : การสัมมนาเรื่องการขับเคลื่อนการดำเนินการของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ตามแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ พร้อมทั้งมอบนโยบายและทิศทางการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับบริการจากสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้รับบริการที่มีคุณภาพ และเพื่อพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพการให้บริการให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น ณ ห้องประชุม ชั้น ๑๙ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. อาคารทิปโก้



ในวันพุธที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรม “สัปดาห์แห่งความรัก : รักสุขภาพ” ครั้งที่ ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ธวัชชัย กมลธรรม คณบดีวิทยาลัยสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และนายสยาม เลิศพิทักษ์สินชัย รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลปิยะเวท ร่วมเสวนา และร้อยตำรวจเอกหญิง ปวันรัตน์ ศรีคำพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา เป็นผู้ดำเนินรายการในการเสวนาเรื่อง มหันตภัยเงียบ “กลุ่มอาการโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง หรือกลุ่มโรค NCDs” ณ ห้องสารนิเทศ ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๑





ในวันพุธที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นประธานในพิธีมอบโล่เกียรติคุณให้แก่ผู้สนับสนุนโครงการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร เนื่องในโอกาสการจัดงานฉลองสิริราชสมบัติครบ ๗๐ ปี และเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถในรัชกาลที่ ๙ เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องโถง ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๑





ในระหว่างวันจันทร์ที่ ๘ - วันพุธที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดโครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร (Functional Competency) หลักสูตรการพัฒนากระบวนการจัดการในกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น ๒ รุ่น คือ รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันจันทร์ที่ ๘ - วันพุธที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ และรุ่นที่ ๒ ระหว่างวันจันทร์ที่ ๑๕ - วันพุธที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ และในวันอังคารที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ นายสมโบ มุสิกานันท์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำคณะข้าราชการผู้เข้ารับการอบรมเดินทางศึกษาดูงานและรับฟังการบรรยายสรุปเกี่ยวกับการจัดการเรื่องร้องเรียน และกรณีตัวอย่างการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ ณ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ในระหว่างวันที่ ๑๐ และวันจันทร์ที่ ๒๙ - วันอังคารที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้แก่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่สามารถนำมาใช้ ได้อย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อลดผลกระทบจากความเสียหายในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ณ ห้องประชุม ๒๗๐๒ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ



ในระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๑๑ มกราคม - วันศุกร์ที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency Based HRD) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หลักสูตรภาษาอังกฤษด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนงาน นิติบัญญัติ ให้แก่ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตำแหน่งนิติกร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ณ ห้องประชุม ๒๗๐๑ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ



ในวันจันทร์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดสัมมนา โครงการจัดทำความเป็นมาและประเด็นการอภิปรายการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติในชั้นกรรมาธิการของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ให้กับข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนิติกรและวิทยากร สำนักกรรมาธิการ ๑ ๒ และ ๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถเกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำความเป็นมาและประเด็นอภิปรายร่างพระราชบัญญัติในชั้นกรรมาธิการของวุฒิสภา สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ณ ห้องประชุม ๒๘๐๑ ชั้น ๒๘ อาคารสุขประพฤติ



ในวันพุธที่ ๓๑ มกราคม และวันจันทร์ที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้จัดโครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร (Functional Competency) หลักสูตร การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค ๔.๐ ให้แก่ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัลหรือยุค HR 4.0 และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ห้องประชุม ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ





ในระหว่างวันอังคารที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ - วันพุธที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Competency Based HRD) การพัฒนาทักษะด้านภาษา หลักสูตร “ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานในยุค Thailand 4.0” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษที่จำเป็นสำหรับการสื่อสาร ณ ห้องประชุม ๒๗๐๑ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ





ในวันอังคารที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการจัดการสัมมนาชี้แจงแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ห้องประชุม ๒๗๐๒ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ



ค่านิยมองค์กร
สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร



ค่านิยมองค์กร
สำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา

มุ่งผลสัมฤทธิ์

มีจิตบริการ

สมานสามัคคี

รับผิดชอบในหน้าที่

ภาคีต่อส่วนรวม

S

Service Mind
(จิตบริการ)

E

Ethics
(จริยธรรม)

N

Nation Interest
(เพื่อประเทศชาติ)

A

Accountability
(สำนึกรับผิดชอบ)

T

Team Work
(ทำงานเป็นทีม)

E

Effectiveness
(ประสิทธิผล)

