



HRJ

HUMAN RESOURCES JOURNAL

วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ เดือน เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๒



The happiest WorkPlace



เรื่องเด่นในฉบับ

- : การรับนักเรียนทุน ODOS
- : "เข้าวันจันทร์...และการทำงานอย่างมีความสุข"

บทสัมภาษณ์พิเศษ

: นายมงคล สิริถิรวัฒน์
 ผู้จัดการโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ
 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



2900031791



พระบรมราชาโฆวาท

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
วันอาทิตย์ ที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒



ข้าราชการมีสิ่งสำคัญที่ควรยึดมั่นอยู่ ๒ อย่าง.
อย่างหนึ่งคือผลประโยชน์ของแผ่นดิน อีกอย่างหนึ่งคือ
ความถูกต้องเป็นธรรม. ผลประโยชน์ของแผ่นดินเป็นเป้าหมาย
สูงสุดของการปฏิบัติราชการ ส่วนความถูกต้องเป็นธรรม
เป็นทั้งรากฐานและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายนั้น.

พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต
วันที่ ๒๙ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๒







ที่ปรึกษาบรรณาธิการ
นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์
ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นายศิริโรจน์ แพทย์พันธุ์
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
นายกฤษณะ จ้างสินธุ์
ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารงานกลาง
นายชูพงศ์ นิลสกุล
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
นายสมใบ มูลจันทร์
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
บรรณาธิการอาวุโส
นางบุญพา เผ่าสำราญ
บรรณาธิการ
นายภัทรภัทร์ ดิษฐากรณ์
กองบรรณาธิการ
นายบรรหาร คำลา
นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์
สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต
นางสาวสิริธร ลิ้มพยอม
นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร
นายนิวัฒน์ งามวิสัย
นายพิศิษฐ์ รัตนวงศ์
นางสาวอรุณา อิศรพันธุ์
นางเพทาย เรือนเรือง
นายวินัย แยมวงษ์
นางสาวศิวะพร ทองพูน
นายภัทรภัทร์ ดิษฐากรณ์
นางสาวสุดธิตา มงคลรัตน์
นางสาวศทพภาณี ทศิธร
นายรัตนะ โพธิ์สุวรรณ
นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย
นางสาวกรกช จันทร์ธีรสกุล
นายพสธร คงเกลิงศิริวัฒนา
ติดต่อกองบรรณาธิการ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๐, ๓๑๘๘
โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒
สำนักบริหารงานกลาง
โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๓
สำนักพัฒนาบุคลากร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๑๒
โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖



วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นายสรศักดิ์ เพียรเวช	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นายนิท ผาสุข	เลขาธิการวุฒิสภา
ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคเรียนุโยค	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

ข่าวเด่นประเด็น HR

๖

: หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

โต๊ะรับแขก

๑๑

: บทสัมภาษณ์พิเศษ นายมงคล สิริถิรวัฒน์ ผู้จัดการโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

กฎ กติกาที่ควรรู้

๑๘

: การรับนักเรียนทุน ODOS

หากรู้สึกลึก ความผิดไม่เกิด

๒๑

: มีความสุขที่แท้จริงได้...หากไม่กระทำผิด

ข้อคิด ข้อแนะ

๒๔

: “เข้าวันจันทร์...และการทำงานอย่างมีความสุข”

นานาสาระ

๒๗

: ความสุขในองค์กรมีจริงหรือ? ถอดบทเรียนการสร้างความสุขของดิสनीแลนด์

ถามมา ตอบไป

๓๑

: “ยิ้ม” สร้างสุขได้จริงไหม?

ประมวลภาพ HR

๓๒

บทบรรณาธิการ

Editor's talk

สวัสดีผู้อ่าน HRJ ทุกท่านครับ วารสาร HRJ ฉบับนี้ถือได้ว่าเป็นฉบับแห่งความสุขอย่างแท้จริง เนื่องด้วยช่วงเวลานี้เป็นช่วงเวลาที่เราคนไทยเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข โดยเฉพาะเหตุการณ์ประวัติศาสตร์ครั้งสำคัญของประเทศไทย นั่นคือ พระราชพิธีบรมราชาภิเษก พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ มหิศรภูมิพลราชวรางกูร กิติสิริสมบูรณอดุลยเดช สยามินทราธิเบศรราชวโรดม บรมนาถบพิตร พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว นอกจากนี้ ในเวลาต่อมาได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้สถาปนาเฉลิมพระเกียรติยศ สมเด็จพระราชินีสุทิดา ขึ้นเป็น สมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี ซึ่งนับเป็นช่วงเวลาแห่งความสุขความปลื้มปิติของพสกนิกรชาวไทยเป็นอย่างยิ่ง

เมื่อเราพูดถึงความสุขในความคิดของหลาย ๆ คน มักจะเป็นสิ่งที่สวนทางกับการทำงาน ทั้ง ๆ ที่ชีวิตประจำวันของเราส่วนใหญ่ นั้น ใช้เวลาไม่ต่ำกว่า ๑ ใน ๓ ไปกับการทำงาน เราใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงานจนเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองกันเลยทีเดียว ซึ่งหากที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี แวดล้อมไปด้วยความสุข คนทำงานก็จะอยากไปทำงาน และก็จะทำงานให้ดีในทุก ๆ วัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในระยะยาว รวมไปถึงความรัก ความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้วย แต่ในความเป็นจริง อาจยังมีใครอีกหลายคนที่ไม่มีความสุขในการทำงานเท่าที่ควร

ดังนั้น วารสาร HRJ ฉบับนี้ จึงขอนำเสนอมุมมองต่อการทำงานที่มีความสุข อาทิ คอลัมน์ “นานาสาระ” จะได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับสถานที่ที่มีความสุขที่สุดในโลกอย่างดิสนีย์แลนด์ เราจะได้ไปดูกันว่าองค์กรแห่งนี้มีการบริหารงานภายในอย่างไรบ้าง มีการบริหารคน การสร้างทัศนคติของพนักงานอย่างไร ที่จะส่งผ่านความสุขไปยังผู้รับบริการหรือลูกค้าได้อย่างดีเยี่ยม นอกจากนี้ ในคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” ยังได้เสนอบทความเกี่ยวกับเคล็ดลับในการฝึกฝนให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งท่านผู้อ่านอาจจะสงสัยว่าความสุขนั้นสามารถฝึกฝนกันได้ด้วยหรือ เคล็ดลับดังกล่าวจะเป็นอย่างไร มีแนวทางอะไรบ้าง สามารถเข้าไปติดตามอ่านกันได้เลยครับ สำหรับคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” HRJ ฉบับนี้ได้รับเกียรติจาก นายมงคล สิริจิรวุฒน์ ผู้จัดการโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จะมาเล่าให้เราฟังเกี่ยวกับ “องค์กรแห่งความสุข” ว่ามีจุดเริ่มต้นอย่างไร และจะทำให้รัฐสภาของเราเป็นองค์กรแห่งความสุขได้จะต้องทำอย่างไรบ้าง รวมไปถึงบทความในคอลัมน์อื่น ๆ ของเรายังคงความน่าสนใจเช่นเคย สุดท้ายนี้ ทีมงานวารสาร HRJ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความต่าง ๆ ของเรานั้นจะสามารถสร้างความสุขให้กับผู้อ่านทุกท่านได้เช่นกัน

ในบางครั้งเราอาจจะประสบกับปัญหา หรือเกิดความเครียดในการทำงาน แต่หากเราลองได้ปรับจูนความคิด เปลี่ยนมุมมองใหม่ให้กับการทำงานของเร เราอาจจะพบมุมที่ทำให้เราได้มีความสุขกับการทำงานก็เป็นได้ และหากองค์กรได้มีการส่งเสริมบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นด้วย เราก็จะสามารถทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเราแห่งนี้ เป็น “องค์กรแห่งความสุข” ได้อย่างแท้จริง

บรรณาธิการ

ภริภัทร์ ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักนโยบายและแผน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



ข่าวเด่นประเด็น HR

ลิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและหน่วยงาน
ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑



ตามที่ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ปฏิบัติ
ราชการตามกรอบตัวชี้วัด นำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จนกระทั่งปรากฏผลการประเมินตามกรอบตัวชี้วัดดังกล่าว และได้นำผลการประเมิน
ไปดำเนินการตามหลักเกณฑ์การมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและ
หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โดยมีหน่วยงานที่ได้รับโล่รางวัลตามหลักเกณฑ์การมอบโล่รางวัลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
ดังนี้

รางวัล	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติ ราชการดีเด่น	<ul style="list-style-type: none">• หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัด ที่มีค่าน้ำหนักรวมมากกว่า ๕ คะแนน๑. สำนักนโยบายและแผน๒. สำนักงบประมาณของรัฐสภา๓. สำนักพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none">• หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัด ที่มีค่าน้ำหนักรวมมากกว่า ๕ คะแนน๑. สำนักนโยบายและแผน๒. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล๓. สำนักกรรมการ ๒

รางวัล	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวมมากกว่า ๑-๕ คะแนน ๑. สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร ๒. สำนักสารสนเทศ ๓. สำนักวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวม ระหว่าง ๑-๕ คะแนน ๑. สำนักการประชุม ๒. สำนักรายงานการประชุมและชวเลข ๓. สำนักบริหารงานกลาง
หน่วยงานที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่น	<ul style="list-style-type: none"> ๑. สำนักการพิมพ์ ๒. สำนักรักษาความปลอดภัย ๓. สำนักประชาสัมพันธ์ ๔. สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา ๕. สำนักการคลังและงบประมาณ 	<ul style="list-style-type: none"> ๑. สำนักกรรมการ ๑ ๒. สำนักกรรมการ ๓ ๓. สำนักการประชุม ๔. สำนักกรรมการ ๒ ๕. สำนักวิชาการ

ทั้งนี้ ก.ร. เห็นชอบให้มีการมอบโล่รางวัลฯ ในพิธีจัดงานวันคล้ายวันสถาปนารัฐสภาครบรอบ ๘๗ ปี ในวันศุกร์ที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ ในการนี้ คณะผู้จัดทำวารสาร ขอแสดงความยินดีกับหน่วยงานที่ได้รับโล่รางวัลฯ และขอให้หน่วยงานอื่นมีความพยายาม มุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อมีโอกาสได้รับโล่รางวัล โดยเฉพาะรางวัลหน่วยงานที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ทุกหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีสิทธิได้รับ หากเป็นหน่วยงานที่มีผลการดำเนินการตามภารกิจของตนและส่งผลให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งข้าราชการจากหน่วยงานอื่นจะเป็นผู้พิจารณาจากการสำรวจความคิดเห็น ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงมีโอกาสได้รับรางวัลดังกล่าว ขอให้มุ่งมั่น ตั้งใจ ปรับปรุง พัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โอกาสก็จะเป็นของหน่วยงานท่านเช่นกัน

การดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๑ - มีนาคม ๒๕๖๒)

ตามที่ ก.ร. เห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้าน
คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อประกอบ
การดำเนินการตามตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม
และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนดังกล่าว
และได้รายงานผลการดำเนินการในรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๑ - มีนาคม ๒๕๖๒) มีผลการดำเนินการ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการตามแผนฯ คิดเป็นร้อยละ ๗๕
 - สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดำเนินการตามแผนฯ คิดเป็นร้อยละ ๗๐
- โดยมีผลการดำเนินการในแต่ละเรื่องสรุปได้ดังนี้

๑. นโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการ
กำหนดนโยบาย/เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน
ในการสร้างความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ โดยมีการ
กำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินการของ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง และมีการ
เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมทั้งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม
ขับเคลื่อนเป้าหมายดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการสังกัด
รัฐสภาเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงาน

๒. การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง



ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานเป็นโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นมา โดยในแต่ละปีงบประมาณกำหนดค่านิยมเป้าหมาย คือ ค่านิยมสำหรับกลุ่มงานและสำนัก รวมทั้งค่านิยมสำหรับสำนักงานฯ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้มีค่านิยมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) เพื่อสร้างความเป็นอัตลักษณ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คาดว่าจะดำเนินการได้แล้วเสร็จ

ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๒ นอกจากนั้น ส่วนราชการได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เห็นโทษภัยของการทุจริต คอร์รัปชัน การพัฒนาบุคลากรผู้ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายให้เพิ่มมากขึ้น การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยแนวทางการบริหารจัดการ และกำกับติดตามการประมวลผลการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓. การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โดยกำหนดแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน โดยบูรณาการช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการกำหนดแนวทางและจัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน และมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมุ่งเน้นการพัฒนาโปรแกรมเซตบอท และบอร์ดไอทีคุณธรรม ซึ่งการพัฒนาโปรแกรมดังกล่าว เป็นช่องทางหนึ่งในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วยิ่งขึ้นผ่านโปรแกรมที่ได้จัดทำขึ้น โดยการถาม-ตอบผ่านโปรแกรมดังกล่าว ทั้งนี้ หากข้อมูลใดไม่มีในโปรแกรมจะมีผู้ดูแลระบบ (Admin) หาข้อมูลมาตอบข้อซักถามตลอดเวลา ผู้ที่สนใจทั้งภายในและภายนอกสามารถสอบถามและค้นหาข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการออกแบบแอปพลิเคชัน เพื่อเป็นการติดตามร่างพระราชบัญญัติต่าง ๆ ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อสมาชิกวุฒิสภาในการติดตามร่างพระราชบัญญัติอยู่ในขั้นตอนใด และสามารถสืบค้นข้อมูลกฎหมายที่ผ่านการพิจารณาจากที่ประชุมวุฒิสภาทุกที่ ทุกเวลา ผ่านอุปกรณ์สมาร์ตโฟนของสมาชิกวุฒิสภาแต่ละท่าน

ทั้งนี้ เพื่อน ๆ ทุกคนควรต้องติดตามความคืบหน้า เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อจะได้ตอบข้อซักถามเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้เพื่อน ๆ สะดวกต่อการ

คู่มือการประเมิน
ITA 2562

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
Integrity and Transparency Assessment

www.its.nacc.go.th

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
เลขที่ ๒๕๖๒-๒๕๖๒-๒๕๖๒-๒๕๖๒

ค้นคว้าเนื้อหาสาระของคู่มือ พี่ทีมงานวารสารได้ทำ QR code “คู่มือการประเมิน ITA 2562” ซึ่งจะ เป็นแหล่งความรู้ที่น้อง ๆ ต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจกัน



ท้ายนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะเร่งรัดติดตามการดำเนินการตามแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในรอบ ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน ให้บรรลุผลสำเร็จมากยิ่งขึ้นต่อไป

HRU

นายวินัย แยมวงษ์

นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



นายมงคล สิริภรณ์

ผู้จัดการโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

“องค์กรแห่งความสุข (HAPPY WORKPLACE) กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต”

ในมุมมองของท่านคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” มีความหมายว่าอย่างไร

“องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)” หมายถึง เป้าหมายสำคัญขององค์กรที่มีวิสัยทัศน์แบบ ๓๖๐ องศา คือมุ่งหวังผลผลิตร่วมกับการเอาใจใส่ความสุขของบุคลากร โดยความสุขระดับบุคคลอาศัยการสร้างสมดุลของปัจจัย ๔ ด้าน ได้แก่ กาย ใจ สังคม และจิตตปัญญา มีหลักคิดให้ยึดเป็นแนวทางในการสร้างสมดุลดังกล่าว เช่น หลักความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ การคิดบวก หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมแนวพุทธ เป็นต้น การใช้หลักคิดดังกล่าวเป็นไปตามช่วงวัยและวุฒิภาวะในการมองโลก รวมทั้งการ

วางเป้าหมายในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล ส่วนความสุขระดับองค์กร อาศัยการสร้างสมดุลของ ปัจจัยเอื้อให้เกิดสุขขึ้นในองค์กร ได้แก่ ระบบการจัดการ การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการจัดกระบวนการสร้างสุข การดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพใจ

ดังนั้น องค์กรในอนาคตต้องอยู่กับความเปลี่ยนแปลงได้ คือ ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ไม่สิ้นสุด เมื่อทุกองค์กรล้วนปรารถนา การเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ในการดำเนินงาน เหมือนต้นไม้ที่ต้องเติบโตใหญ่ องค์กรต้องอยู่กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรายรอบตัวเองให้ได้ เมื่อมีปัญหา สังคม การเมือง และเศรษฐกิจถดถอยเข้ามา องค์กรจึง ต้องปรับตัว เพื่อให้ตัวเองอยู่สบาย เปรียบเสมือนหมี่ ข้าวโลกที่ม้วนกระโดดจากแผ่นน้ำแข็งที่กำลังละลาย ไปสู่แผ่นน้ำแข็งใหม่ที่มีความมั่นคงแข็งแรง ปลอดภัย ก็คืออนาคตที่มั่นคงขององค์กร แล้ววันนี้คนในองค์กร มีความตระหนักรู้ต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กับองค์กรหรือยัง และจะทำอะไรให้ทุกคนรับรู้ เข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะกระโดดไปสู่ อนาคตใหม่ที่ดีกว่า

ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีจุดเริ่มต้นอย่างไร

เมื่อมนุษย์ทุกคนปรารถนาความสุข แล้ว อะไรเล่าคือความสุข การมีเงินทองมากมาย การได้ในทุกสิ่งทีปรารถนาเป็นความสุขที่แท้จริงหรือ วันนี้เรามองความสุขในแง่วัตถุ และการกระทำในสิ่งที่ปรารถนามากไปหรือเปล่า ต้องทำต้องเป็นอย่างที่หวังถึงจะเรียกว่าความสุขหรือ แล้วเมื่อไหร่ถึงจะพอใจในความสุข จะจัดการสร้างสมดุลแห่งความสุขได้อย่างไร คำถามเหล่านี้ล้วนมีอยู่ในจิตใจของมนุษย์ทุกคน หลายคนพยายามที่จะหาคำตอบ เพื่อให้ตนเองมี



ความสุขในการทำงาน เนื่องจากการทำงานของแต่ละที่จะมีภาวะความเครียดที่เกิดจากการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะฉะนั้น การจัดการความเครียดเพื่อมีความสุขก็จะแตกต่างกันไป

จุดเริ่มต้นการสร้างความสุขในองค์กร ผมได้นำ แนวทางการสร้างสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มาเป็นแนวทางในการ ดำเนินงานโดยใช้หลัก HAPPY 8 หรือความสุข แปลดประการ คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของ มนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และ โลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้ อย่างไร โดยชีวิตวงรอบที่ตัวคน แล้วก็วงรอบของ ครอบครัว แล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคม เราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายใน องค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วนคือ ความสุขของตัวเอง

ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม ซึ่งความสุขแปดประการ (HAPPY 8) คือเครื่องมือหนึ่งในการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงาน โดยประกอบไปด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) และมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน
3. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้
7. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง
8. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการตอบคำถามที่ว่าความสุขคืออะไร จะจัดการความสุขได้อย่างไร เพื่อให้เกิดสมดุลของชีวิตในการทำงานและใช้ชีวิต มี IQ (ความฉลาดทางเชาว์ปัญญา) และ EQ (ความฉลาดทางอารมณ์ และมีเหตุผล)

ท่านมีแนวทางการสร้างความสุขในองค์กรอย่างไร

ในส่วนของแนวทางการสร้างความสุขในองค์กรนั้น โดยตำแหน่งผู้จัดการโครงการมีหน้าที่ในการบริหารจัดการ ดำเนินโครงการให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การทำงานภายใต้วัตถุประสงค์ ดังนี้

- (๑) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ



บุคลากรในวงงานรัฐสภา และเสริมสร้างศักยภาพองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

(๒) เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพของบุคลากรในวงงานรัฐสภา และพัฒนาระบบเฝ้าระวังติดตามพฤติกรรมสุขภาพ

(๓) เพื่อสื่อสารงานด้านสุขภาพให้บุคลากรมีความรู้เกิดระบบที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาวะ สร้างความตระหนักรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพ และความฉลาดรอบรู้ของบุคลากรในวงงานรัฐสภาและสาธารณะ

ที่ผ่านมา สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้จัดทำโครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรในวงงานรัฐสภา โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ มีการดำเนินงานทั้งในส่วนของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในวงงานรัฐสภา โดยการจัดกิจกรรม “อบรมเชิงปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กร และกิจกรรมถอดบทเรียนองค์กรสุขภาวะ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการสร้างเสริมความผาสุกและการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาเฝ้าระวังติดตามระบบพฤติกรรม



สุขภาพ มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาเฝ้าระวังระบบสุขภาพบุคลากรในวงงานรัฐสภา เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพของบุคลากร ประกอบไปด้วย การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ขยับกายสบายชีวิ ด้วยการเดินแอโรบิก การออกกำลังกายตามนโยบายของรัฐบาล โยคะสำหรับวัยทำงานและผู้สูงอายุ สนับสนุนการออกกำลังกายด้วยการฝึกซ้อมฟุตบอลปั่นจักรยานเพื่อสุขภาพ Bike for Health อบรมผู้นำออกกำลังกาย รัฐสภา ลดพุง ลดโรค สืบสานแห่งความรัก: รักสุขภาพ และการฝึกอบรมปฐมพยาบาลเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน และการใช้เครื่องฟื้นคืนคลื่นหัวใจด้วยไฟฟ้าแบบอัตโนมัติ (AED) และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงด้านสุขภาพ การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้ และเกิดระบบที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในวงงานรัฐสภา เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร โดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกัน การพัฒนาองค์กร มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรสุขภาพะ จนมีผลลัพธ์เป็นที่ประจักษ์แก่องค์กรต่าง ๆ รวมทั้งการส่งเสริมในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา

จากการดำเนินงาน ส่งผลให้บุคลากรในวงงานรัฐสภาที่เข้าร่วมกิจกรรม เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพ มีความตระหนักในการดูแลสุขภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงาน สามารถลดค่าใช้จ่ายด้านการแพทย์และสาธารณสุข เช่น บางรายแพทย์ปรับลดและงดใช้ยาความดันโลหิต ความดันโลหิตลดลง ระดับน้ำตาลในกระแสเลือดลดลง มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการปรับเปลี่ยน



พฤติกรรมสุขภาพอันพึงประสงค์ ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นรวมทั้งเกิดความตระหนัก ซึ่งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพไปสู่การมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการใช้สุขภาพที่ดี คือ การออกกำลังกาย การลดน้ำหนัก การรับประทานอาหาร ความเครียด รวมทั้งการบริหารจัดการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพขององค์กร



ในความคิดของท่าน องค์กรแห่งความสุขกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์หรือส่งเสริมกันอย่างไร

องค์กรแห่งความสุขกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมากเนื่องจากการทำงานในองค์กรเป็นการขับเคลื่อนการทำงานด้วย “คน” ดังนั้น “คน” จึงจำเป็นต้องแสวงหาความสุขที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคนนั้นคือ ความสุข ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค การกล่าวถึงความสุขนั้นไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้น แต่ถ้าเราย้อนถึงยุคอดีตที่ผ่านมาขององค์กรแห่งความสุขในหน่วยงานต่าง ๆ จะชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่จะนำไปสู่ความผาสุก เมื่อได้กล่าวถึงความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลหรืออารมณ์ ความรู้สึกที่ชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมาย มีความต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและเกิดการยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา เพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน เป็นต้น

การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร หรือการจัดองค์กรโดยเน้น “คน” เป็นหลัก จากประสบการณ์ที่ได้เข้ามามีส่วนในการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข แสดงถึงสภาพการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ

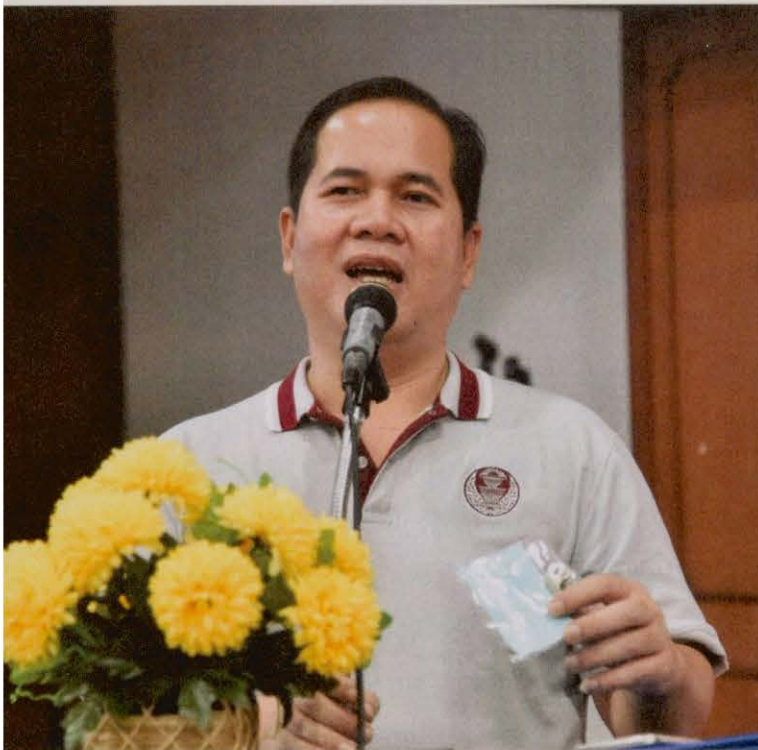


...ที่สำคัญที่สุด คือ เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน...

การทำงานซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ความสุขในการทำงาน คือ ความรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบศรัทธาในสิ่งที่พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ เป็นที่ยกย่องจากคนทั่วไป รวมถึงโอกาสในการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนอย่างดี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชีวิตในทางด้านที่ดี และที่สำคัญที่สุด คือ เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งหมดที่ได้กล่าวมานั้น จะส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากการพัฒนาองค์กรที่มีความสุข



...นักสร้างสุของค์กร” จะทำให้เกิด
นักสุขภาวะองค์กร ที่มีศักยภาพ
ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็น
รูปธรรมและเป็นจริงได้...



ในความคิดของท่าน การจะทำให้รัฐสภาเป็นองค์กร
แห่งความสุข ต้องเริ่มต้นจากสิ่งใดที่สำคัญที่สุด

สิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้รัฐสภาเป็นองค์กร
แห่งความสุขได้นั้น อันดับแรกที่จะกล่าว คือ ต้องมี
นโยบายจากระดับผู้บริหารระดับสูงในการนำ
นโยบายไปปฏิบัติ โดยการนำหลักการหรือแนวคิด
การสร้างสุขในองค์กรจากสำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งปัจจุบันมี
หลายหน่วยงานที่ได้นำหลักการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้
และนำมาสอนหรือการพัฒนาองค์กร อาทิเช่น
สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้มี
หลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “นักสร้างสุข
องค์กร” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาสาระในเชิงทฤษฎี
และการปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดนักสร้างสุข
องค์กรที่มีศักยภาพในการสร้างการเปลี่ยนแปลงใน
องค์กร มีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ
ที่ดี ตลอดจนสร้างความร่วมมือ และกระบวนการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร เกิดเป็นเครือข่าย
นักสร้างสุของค์กร และสามารถทำงานร่วมกันในการ
พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานภาครัฐได้เป็นอย่างดี
ซึ่งผลที่ได้จากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “นักสร้างสุข
องค์กร” จะทำให้เกิดนักสุขภาวะองค์กร ที่มีศักยภาพ
ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมและเป็น
จริงได้ เกิดการสร้างระบบการเป็นพี่เลี้ยงให้หน่วยงาน
ราชการ เกิดเครือข่ายสุขภาวะองค์กรที่มีเป้าหมาย
สามารถนำไปใช้เป็นองค์ความรู้ในการให้บริการใน
หน่วยงาน ทำให้มีระบบการทำงานที่ชัดเจน และ
มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ดังนั้น จุดเริ่มต้นที่จะทำให้รัฐสภาเป็น
องค์กรแห่งความสุขได้นั้น ต้องเริ่มที่การฝึกอบรม
บุคลากรตั้งแต่ระดับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
สมาชิกวุฒิสภา ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน

ราชการ และลูกจ้าง ให้ทุกคนได้มีแนวทาง หรือ ทิศทางในการทำงานไปในทางเดียวกัน สามารถนำ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมนำมาประยุกต์ให้ สอดคล้องกับภารกิจหลักหรืองานประจำของแต่ละคน ที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน ผมเชื่อว่าหาก สามารถทำให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้ามาพัฒนาคุณภาพ ชีวิต หรือมีแนวทางการสร้างความสุขให้ตนเองได้ ก็จะ ส่งผลให้องค์กรนั้นมีความสุขได้เช่นกัน

การสร้างสุขในองค์กร จะทำให้การปฏิบัติงานของ รัฐบาลได้ประโยชน์อย่างไร

ในส่วนของรัฐบาล เมื่อมีการพัฒนาและฝึ กอบรมนักสร้างสุขขององค์กร โดยมีตัวแทนนักสร้างสุขของ แต่ละสำนัก จะทำให้มีแกนนำเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ นำกลับไปพัฒนาองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การเป็นบุคคลต้นแบบด้านการออกกำลังกาย ด้านการ จัดการความเครียดจากการทำงาน รวมทั้งการแบ่งปัน ความคิด การแชร์ประสบการณ์ ตลอดจนการสร้าง เครือข่ายร่วมกัน ซึ่งเป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพ บุคลากร และองค์กรไปพร้อมกัน ดังนั้น เมื่อบุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านกายและใจ จะ ทำให้บุคลากรเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มี ประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรได้ผลลัพธ์ในการทำงานที่ดี

การปฏิบัติงานของบุคลากรในวงงานรัฐสภา มีความแตกต่างกันในแต่ละสำนัก ซึ่งบริบทของงาน แต่ละสำนักจะแตกต่างกัน ด้วยความที่แตกต่างกัน อาจจะทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งผลให้แนวทางการปฏิบัติหรือความพึงพอใจในการ ปฏิบัติก็แตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น การส่งเสริมและ สร้างคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรในองค์กรเหมือน เป็นการคืนความสุขให้กับคนทำงาน ทำให้บุคลากร ของรัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขเพิ่มขึ้น และส่งผล

...ขอให้ตระหนักถึงการพัฒนา ตนเองให้เป็นคนดี คนเก่ง เพื่อให้ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ...

ไปยังบริการภาคประชาชนได้ดีขึ้นด้วย อันจะส่งผล ให้การทำงานของรัฐบาลได้รับประโยชน์จากการ ทำงานที่ดีของบุคลากร ทำให้องค์กรเกิดการยอมรับที่ ดีทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

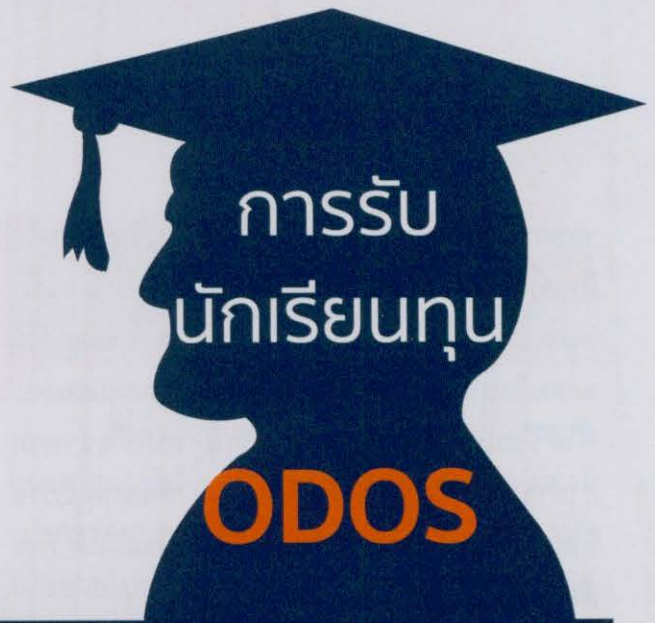
ขอให้ท่านฝากข้อคิด หรือข้อเสนอแนะในการสร้างสุข องค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของรัฐบาล

ในฐานะที่ผมเข้ามามีส่วนในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกท่าน อยากจะฝากถึง พี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของรัฐบาล เมื่อเรามีโอกาสเป็น แกนนำในการสร้างสุขให้กับเพื่อนร่วมงาน ขอให้ ตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี คนเก่ง เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ บนพื้นฐานค่านิยม องค์กรเกี่ยวกับการยึดถือผลงานเป็นหลัก แต่อย่างไร ก็ตาม การจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลย่อมต้องอาศัยกำลังกาย และขวัญ กำลังใจที่ดีของบุคลากร นั่นก็คือ ความสุขในการทำงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ ศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นทุนขององค์กร เพื่อให้ได้มา ซึ่งการใช้ประโยชน์และการสร้างมูลค่าอย่างต่อเนื่อง แก่บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และความภักดี ต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มคุณค่า ผลการปฏิบัติงาน และการบริหารที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้ องค์กรมีความสามารถสร้างความได้เปรียบในการ ดำเนินงาน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ในภาพรวมต่อไป

HRJ

นายวุฒิชัย อัมพิน

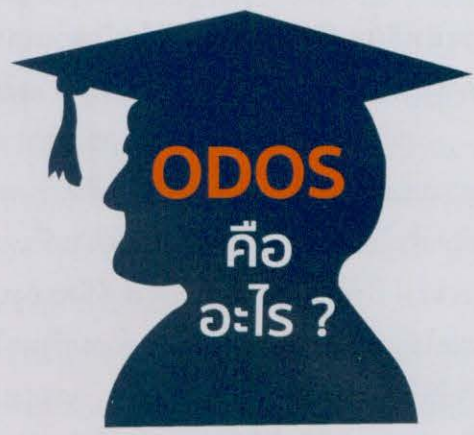
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



“ทำอย่างไรถึงจะได้คนเก่ง ๆ เข้ามาทำงานในองค์กร” ประโยคนี้คงเป็นคำถามที่ผู้บริหารหน่วยงานและคนทำงานสายทรัพยากรบุคคลในทุกองค์กรตั้งคำถามกันอยู่บ่อย ๆ เพราะการที่หน่วยงานจะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศได้นั้นต้องประกอบไปด้วยหลาย ๆ ปัจจัยเป็นส่วนประกอบ โดยเฉพาะบุคลากรหรือคนทำงานในองค์กรที่จะเป็นฟันเฟืองในการก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งในบางครั้งหลาย ๆ องค์กรในภาคเอกชนถึงกับมีการแย่งกันซื้อตัวคนเก่ง ๆ ให้เข้ามาทำงานในองค์กรของตนเอง โดยใช้ค่าตอบแทนและตำแหน่งรวมทั้งความก้าวหน้าในสายงานอาชีพมาเป็นสิ่งจูงใจคนเก่ง ๆ เหล่านี้

ซึ่งประเด็นที่มีความสำคัญเช่นนี้ เพื่อน ๆ ข้าราชการรัฐสภาหลายคนอาจจะยังไม่ทราบว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเรานั้นก็ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยไม่เพียงเน้นแค่คนเก่งเท่านั้นที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร แต่ต้องเป็นทั้ง “คนดีและคนเก่ง” ควบคู่กันไปด้วย โดยในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) นั้น ได้มีการกำหนดเรื่องดังกล่าวไว้เป็นส่วนประกอบของยุทธศาสตร์ที่ ๑ (ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ) กลยุทธ์ที่ ๓ (เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) ซึ่งในแผนงานที่ ๑ ให้มีการพัฒนาหลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูด “คนดีคนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยที่ผ่านมานอกจากการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการรับนักเรียนทุนรัฐบาลเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งการกำหนดแนวทางการสรรหาเชิงรุกในเรื่องต่าง ๆ แล้ว ล่าสุด

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการกำหนด “หลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน (ODOS) ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว เข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” ซึ่งวันนี้เราจะมาคุยกันว่า ODOS คืออะไร ? และทำไมต้องเป็นนักเรียนทุน ODOS ?



ODOS ย่อมาจาก One District One Scholarship หรือโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ซึ่งโครงการดังกล่าว เกิดจากนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้มีการจัดทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษา (ปริญญาตรี) แก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีฐานะยากจนแต่เรียนดีมีความประพฤติที่ดี ที่ศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอ/เขตทั่วประเทศ แห่งละ ๑ ทุน โดยมีแนวคิดสำคัญในการให้ทุน คือ “การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศ ตลอดจนการเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาการเรียนรู้ของคนในสังคมทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เด็กยากจนในสังคมไทยได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในระยะยาว” โดยทุน ODOS เริ่มมีใน พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมีกรอบกำหนดการรับทุนแตกต่างกันออกไปตามประเทศที่เดินทางไปศึกษา ซึ่งแบ่งระบบการให้ทุนออกเป็น ๒ ช่วง คือ

- ช่วงที่ ๑ การปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมและการเรียนภาษาท้องถิ่น เนื่องจากผู้ได้รับทุนดังกล่าวในรุ่นแรก ๆ ระบุให้ไปทำการศึกษาในประเทศที่ไม่ใช้ภาษาอังกฤษเท่านั้น

- ช่วงที่ ๒ การศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องอยู่ในกรอบระยะเวลาของการศึกษาในประเทศนั้น สำหรับนักเรียนที่ไม่สามารถปรับตัวหรือไม่สามารถดำเนินการศึกษาต่อในต่างประเทศได้ สามารถกลับมาใช้ทุนตามระยะเวลาที่เหลือ เพื่อศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ในโอกาสที่กลับมาศึกษาในประเทศต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดระยะเวลาการรับทุน

ทั้งนี้ นักเรียนทุน ODOS รุ่นหลังได้มีการอนุโลมให้ไปเรียนในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลักได้



ทำไมต้องเป็นนักเรียนทุน ODOS ?

หลักการในเรื่องการรับนักเรียนทุน ODOS เข้ามาทำงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นั้น เริ่มต้นมาจากปัญหาการขาดแคลนผู้มีความเชี่ยวชาญทางด้านภาษาต่างประเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อาทิ ภาษารัสเซีย ภาษาเยอรมัน ภาษาเกาหลี ภาษาอิตาลี และภาษาจีน เป็นต้น ซึ่งนักเรียนทุนรัฐบาลที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีส่วนใหญ่มุ่งจะเชี่ยวชาญแต่ภาษาอังกฤษ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนผู้ที่มีความเชี่ยวชาญภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ได้ ประกอบกับนักเรียนทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ในช่วงแรกของการดำเนินการโครงการดังกล่าวนี้ ส่วนใหญ่จะถูกส่งไปเรียนยังประเทศต่าง ๆ ที่ตรงภาษาที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาขาดแคลน ซึ่งเป็นสถาบันที่มีคุณภาพไม่ต่างจากนักเรียนทุนรัฐบาลทั่วไป อีกทั้งนักเรียนทุน ODOS กลุ่มนี้ เมื่อจบการศึกษาแล้ว ไม่ได้มีสัญญาผูกพันว่าต้องกลับมาทำงานที่ใด ทำให้ปัจจุบันมีนักเรียนทุน ODOS หลายคนที่มีความรู้ความสามารถที่จบมาในสาขาและประเทศที่ใช้ภาษาตรงกับความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ยังไม่ได้ทำงานกับหน่วยงานใด ซึ่งหากส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นักเรียนทุนกลุ่มนี้เข้ามา



...หน่วยงานของเราก็ยังได้คำนึงถึง การที่จะรักษา “คนดี คนเก่ง” เหล่านี้ ไว้ให้อยู่กับหน่วยงานของเราไว้ตลอด เพื่อช่วยกันพัฒนาองค์กรรัฐสภาให้ ไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน...

ทำงาน ก็จะทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถ แก้ไขปัญหาการขาดแคลนด้านภาษาต่าง ๆ อีกทั้งยัง ได้คนดีคนเก่งที่จบในสาขาต่าง ๆ ที่ตรงกับความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเข้ามาช่วย กันพัฒนาองค์กรของเราต่อไปในอนาคต ซึ่งเหตุ ดังกล่าวข้างต้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้ กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุน โครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้า รับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาขึ้นมา เพื่อ เปิดโอกาสให้นักเรียนทุนเหล่านี้เข้ามารับราชการ กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนดคุณสมบัติ ของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกและหลักเกณฑ์ การคัดเลือก รวมทั้งเงื่อนไขต่าง ๆ ในการคัดเลือก ซึ่งรายละเอียดเพื่อน ๆ สามารถหาอ่านได้ใน Link นี้ นะครับ <https://bit.ly/2XRrNtr>

ทั้งนี้ การรับนักเรียนทุน ODOS เข้ามา ทำงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ถือเป็นส่วนหนึ่ง ในเรื่องการสรรหาเชิงรุกของรัฐสภาของเรา และ อยากจะบอกเพื่อน ๆ ข้าราชการรัฐสภาทุกคนว่า นอกจากการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเราได้ เสาะแสวงหา “คนดี คนเก่ง” เข้ามาทำงานใน ส่วนราชการแล้ว ปัจจุบันหน่วยงานของเราก็ยังได้ คำนึงถึงการที่จะรักษา “คนดี คนเก่ง” เหล่านี้ไว้ให้ อยู่กับหน่วยงานของเราไว้ตลอด เพื่อช่วยกันพัฒนา

องค์กรรัฐสภาให้ไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ซึ่งครั้ง หนึ่งหากผู้เขียนมีโอกาสจะนำวิธีการต่าง ๆ ที่ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้จริงใจ “คนดี คนเก่ง” เหล่านี้ไว้กับองค์กรของเรา รวมถึงแนวทางการสรรหา เชิงรุกอื่น ๆ ที่หน่วยงานของเรากำหนดขึ้นมา ในอนาคตอันใกล้ อาทิ การประชาสัมพันธ์ ๓๖๐ องศา การดึงดูดโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีศักยภาพสูงที่ ใกล้จบการศึกษามาสัมผัสสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็น ข้าราชการรัฐสภาสามัญ (UIP) รวมถึงแนวทางอื่น ๆ มาให้เพื่อน ๆ ข้าราชการรัฐสภาได้รับทราบกันอีก นะครับ ส่วนเพื่อน ๆ ข้าราชการรัฐสภาคนไหนที่มี เพื่อนได้รับทุน ODOS และจบการศึกษาแล้วสนใจ อยากมาทำงานกับส่วนราชการเรา ก็สามารถแนะนำ ให้มาสมัครสอบคัดเลือกซึ่งจะเปิดรับสมัครในเร็ว ๆ นี้ กันได้นะครับ

HRJ





หากรู้สึกนิด ความผิดไม่เกิด

นายพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา
 นิติกรปฏิบัติการ สำนักบริหารงานกลาง
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

มีความสุข

ก็แท้จริงได้... หากไม่กระทำผิด

เนื่องจากวารสาร HRJ ฉบับนี้ มีสาระสำคัญเกี่ยวกับ “องค์กรแห่งความสุข” คอลัมน์หากรู้สึกนิด ความผิดไม่เกิด ก็ขอมีส่วนขับเคลื่อนองค์กรของเราให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยขอยกตัวอย่างว่า การรักษาวินัยข้าราชการจะช่วยให้เพื่อน ๆ มีความสุขได้อย่างไรบ้าง

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ให้ความหมาย องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ไว้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรแห่งความสุขนั้น ประกอบไปด้วย คนทำงานมีความสุข คือ บุคลากรมีสมดุลชีวิตที่ดี ที่ทำงานน่าอยู่ คือ บุคลากรรู้สึกที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สองของตน และชุมชนสมานฉันท์ คือ บุคลากรมีความสามัคคีกัน ซึ่งการรักษาวินัยข้าราชการนั้น ย่อมจะช่วยให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงานนั่นเอง

สำหรับการจะทำให้คนทำงานมีความสุขนั้น สสส. ได้อธิบายไว้ว่าจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรมีความสุขพื้นฐาน ๘ ประการ (Happy 8) โดยผู้เขียนจะขออธิบายเพิ่มเติมเพื่อให้เพื่อน ๆ ได้ระมัดระวังการปฏิบัติตัวไม่ว่าจะโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจอันอาจนำไปสู่การกระทำผิดไม่ว่าจะเป็นการกระทำผิดจริยธรรม หรือการกระทำผิดวินัยได้ ดังนี้



๑. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการของผู้อื่น (Happy Body)

มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งย่อมเกิดขึ้นได้จากการรู้จักใช้ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการพักผ่อนอย่างเพียงพอ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกายเป็นประจำ โดยหากเพื่อน ๆ มีสุขภาพดีแล้ว ก็ย่อมทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ไม่เกิดการเจ็บป่วย มาทำงานสาย หรือขาดราชการบ่อย ที่อาจจะส่งผลกระทบต่องานราชการ หรือในบางกรณี ก็อาจถูกดำเนินการทางวินัยได้



๒. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart)

การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับรู้บทบาทของตนเอง และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งการเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นนี้ อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าเป็นการทำงานเป็นทีมนั่นเอง โดยการทำงานเป็นทีมย่อมส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีอันจะช่วยให้ทุกคนในทีมมีความสุขอย่างใด ๆ ก็ดี ก็มีข้อควรระวังว่าการมีน้ำใจช่วยเหลือกันนั้น ย่อมหมายถึงแต่การช่วยเหลือกันในทางที่ถูกต้องเท่านั้น การมีน้ำใจช่วยเหลือกันในทางที่ผิด เช่น การลงชื่อเข้ารับการอบรมแทนเพื่อน หรือการรับรองการมาปฏิบัติราชการให้เพื่อนโดยไม่ตรงกับข้อเท็จจริง เป็นต้น ย่อมเป็นความผิดวินัย และไม่ใช่ว่าการเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นแต่อย่างใด

๓. การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีจิตใจที่มั่นคง มีสติ (Happy Soul)

การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม รวมถึงการมีจิตใจที่มั่นคงและมีสติในการใช้ชีวิต ซึ่งการมีหิริโอตตัปปะ ย่อมเป็นเกราะป้องกันสำคัญไม่ให้เพื่อน ๆ กระทำผิดวินัย ส่วนการมีจิตใจที่มั่นคงและมีสติในการใช้ชีวิต ก็ย่อมช่วยให้เพื่อน ๆ สามารถฝ่าฟันปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตได้ โดยที่ไม่หลงเดินทางผิด กระทำผิดวินัยเพียงเพื่อแลกกับประโยชน์ตอบแทนเพียงชั่วคราวครั้งชั่วคราวนั่นเอง

๔. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax)



การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน มีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้ ทั้งนี้ หากเพื่อน ๆ มีความเครียดในการทำงาน เพื่อน ๆ ก็อาจปรึกษาหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อร่วมกันหาทางออกได้ การปล่อยให้มีความเครียดสะสมนอกจากจะเป็นผลร้ายต่อตนเองแล้ว ก็ยังส่งผลกระทบต่อการทำงาน รวมไปถึงบุคคลใกล้ชิดได้

๕. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงาน (Happy Brain)

การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเป็นคุณสมบัติของข้าราชการที่ดี อย่างไรก็ดี การไปศึกษาต่อในเวลาราชการโดยไม่ทำการลาให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ หรือการศึกษาหาความรู้ในเรื่องส่วนตัวจนละเลยงานในหน้าที่ ย่อมเป็นความผิดวินัยได้

๖. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money)

เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ - รายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ โดยหากเพื่อน ๆ เป็นผู้ใช้เงินเป็นแล้ว เพื่อน ๆ ก็ย่อมทำงานได้โดยปราศจากความกังวล ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และไม่หาเงินโดยวิธีที่ไม่สุจริต เช่น เบียดบัง ยักยอกเงินหรือ

ทรัพย์สินของทางราชการ ซึ่งนอกจากจะเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแล้ว ก็อาจเป็นความผิดทางอาญาอีกด้วย

๗. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family)

การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ซึ่งครอบครัวนั้นเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวที่อบอุ่นย่อมส่งผลดีต่อทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของเพื่อน ๆ การแบ่งเวลาและให้ความสำคัญกับครอบครัว การจัดการสมดุลชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม จึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำ ในทางกลับกัน การให้ความสำคัญกับครอบครัวในทางที่ผิด เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการ อิทธิพลของตน ผากบุตรหลานเข้ารับราชการ เป็นต้น ก็อาจต้องรับผิดทางวินัยได้หรือการละเลยไม่เอาใจใส่ครอบครัว ไม่ใส่ใจให้คำแนะนำแก่บุตรหลานเพื่อให้เติบโตเป็นคนดีของสังคม ย่อมเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ เพราะย่อมทำให้ท่านเกิดความทุกข์ใจได้

๘. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร สังคมของตนเองได้ (Happy Society)

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม ซึ่งเพื่อน ๆ สามารถรักและดูแลองค์กรของเราได้อย่างง่าย ๆ โดยการช่วยกันระมัดระวังพฤติกรรมของตนเอง ไม่พลั้งเผลอกระทำผิดวินัย ซึ่งการรักษาวินัยโดยเริ่มจากตนเองนั้น ในท้ายที่สุดย่อมส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และทำให้เพื่อน ๆ รู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขนั่นเอง

ตัวอย่างที่ผู้เขียนได้หยิบยกมาข้างต้นเป็นเพียงเสี้ยวเล็ก ๆ ของการกระทำต่าง ๆ ที่จะช่วยเป็นแนวทางให้เพื่อน ๆ ได้ลองทำเพื่อสร้างความสุข โดยเริ่มจากตนเอง รวมไปถึงการกระทำที่พึงระวังให้

พลั้งเผลอกระทำลงไป อันอาจส่งผลร้ายต่อเพื่อน ๆ ได้เท่านั้น ซึ่งการกระทำผิดจริยธรรม หรือการกระทำผิดวินัยในหลาย ๆ กรณีนั้น แม้จะเป็นการสร้างความสุขให้แก่เพื่อน ๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม หรือประโยชน์ในด้านอื่น ๆ แต่ความสุขเหล่านั้นย่อมต้องแลกมาด้วยความทุกข์ใจ ความกังวลใจว่าจะได้รับผลร้ายหรือถูกดำเนินการทางวินัยหรือไม่ และในบางกรณีก็ถือเป็นความผิดทางอาญาด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ การมีความสุขเฉพาะแต่ส่วนตัว โดยการเบียดบังจากส่วนรวม ย่อมไม่ใช่หนทางที่จะช่วยให้เพื่อน ๆ พบความสุขที่แท้จริงได้เช่นกัน

คอลัมน์หาการู้สักริด ความผิดไม่เกิด จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะช่วยให้เพื่อน ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาวินัย และระมัดระวังการปฏิบัติของตนไม่ว่าจะโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ ซึ่งการรักษาวินัย ย่อมสร้างความสุขให้กับเพื่อน ๆ ได้อย่างแท้จริง และเพื่อน ๆ คงเห็นแล้วว่าการสร้างความสุขนั้น สามารถเริ่มได้ง่าย ๆ โดยเริ่มจากตนเอง โดยในท้ายที่สุดแล้ว ก็ย่อมส่งผลให้องค์ของเราเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืนนั่นเอง



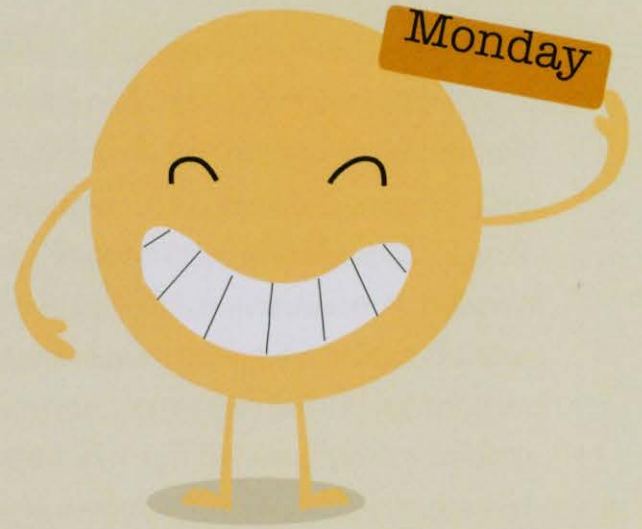
ข้อคิด ข้อแนะ

นายภัทรภัทร์ ดิษฐารักษ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

“เช้าวันจันทร์...
และการเริ่มต้นทำงาน
อย่างมีความสุข”



หากมีใครซักคนที่ตื่นขึ้นมาในเช้าวันจันทร์ แล้วโพสต์สเตตัสลงเฟซบุ๊กอย่างอารมณ์ดีด้วยประโยคที่บอกว่า “เช้านี้...ช่างเป็นเช้าที่มีความสุข พร้อมรับกับการทำงานเสียเหลือเกิน” อาจจะทำให้โดนเพื่อน ๆ เข้ามาคอมเมนต์ด้วยสัญลักษณ์มองบน พร้อมกับคำถามว่ากำลังประชดประชัน หรือไม่สบาย เป็นอะไรอยู่หรือเปล่า เพราะปกติแล้ว โดยเฉพาะมนุษย์ผู้ทำงานประจำในออฟฟิศอย่างเรา ๆ ย่อมเข้าใจถึงความรู้สึกของเช้าวันจันทร์ จนมีคำที่เปรียบเปรยความหมายไว้อย่าง “Monday Mood”

พอลองมานึกดูเหตุผลว่าทำไมเราถึงไม่ค่อยชอบเช้าวันจันทร์ คำตอบที่ได้ อาจจะเป็นเพราะว่าเราไม่ชอบไปทำงานในเช้าวันจันทร์ หรือจริง ๆ แล้วเราไม่ชอบไปทำงานเพราะเราไม่มีความสุขกับการทำงานต่อจะให้เป็นวันอะไรก็ตามที่ ลองมานึกดูเล่น ๆ หากเรามีกิจกรรมที่ชอบ ที่เราทำแล้วมีความสุข ต่อให้จะเข้ามากแค่วันไหนก็ตาม เรายังลุกขึ้นมาทำได้โดยไม่อึดอัด นี่อาจจะเป็นคำตอบได้ว่า ในความเป็นจริง เราอาจไม่ได้ไม่ชอบไปทำงานหรอก เราแค่ไม่มีความสุขในการทำงานเพียงพอเท่านั้น

ความสุขในการทำงาน เป็นหัวข้อหนึ่งที่เราได้ยินกันบ่อยในแวดวงการบริหารทรัพยากรบุคคล มีทฤษฎีต่าง ๆ มากมาย รวมถึงแนวคิดในการปรับสถานที่ทำงานให้หน้าทำงาน ให้มีความเหมาะสม และมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อทำให้คนทำงานได้ทำงานอย่างมีความสุข แต่แท้จริงแล้ว หากลึก ๆ ข้างในตัวเรา หรือทัศนคติที่เรามีต่อการทำงานเป็นไป

ในด้านลบ สิ่งแวดล้อมภายนอกก็ยากที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงานได้

ผมบังเอิญได้อ่านเจอบทความหนึ่งที่ว่า “5 scientifically proven ways to be happier at work” เขียนโดย Nataly Kogan ผู้ก่อตั้งเว็บไซต์ Happier ซึ่งเธอเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาสุขภาวะทางด้านอารมณ์ เธอได้รับการชื่นชมมากมายจากการบรรยายของเธอหลายครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการประชุมผู้นำหญิงของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด หรือ การบรรยาย TEDx ที่เมืองบอสตัน เป็นต้น โดยเธออธิบายไว้ว่า ความสุขมิใช่เป็นเพียงอารมณ์หรือความรู้สึก แต่ความสุขนั้นเป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้ และพัฒนาโดยการฝึกฝนได้ ผมจึงอยากจะเอาบทความดังกล่าวมาถ่ายทอดให้กับผู้อ่าน HRJ ของเรากันครับ

ในฐานะที่ Nataly เป็นผู้ก่อตั้งเว็บไซต์ที่ว่า Happier หลาย ๆ คน คงคิดว่าเธอคงจะเป็นคนที่มีความสุขกับการทำงานตลอดเวลาเป็นแน่ แต่ในความเป็นจริงเธอเองก็ต้องพบกับความเครียดต่าง ๆ มากมาย ซึ่งเธอกล่าวไว้ว่า การจะทำให้มีความสุขนั้น

Nataly Kogan. 5 scientifically proven ways to be happier at work. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม ๒๕๖๒ จากเว็บไซต์ : <https://www.happier.com/blog/5-scientifically-proven-ways-to-be-happier-at-work/>

“5 scientifically
proven ways to be
happier at work”



ย่อมเกิดจากความตั้งใจ เหมือน ๆ กับการที่เราอยากมีสุขภาพดี เราก็ต้องตั้งใจออกกำลังกาย สิ่งเหล่านี้เป็นทักษะที่ควรได้รับการฝึกฝน โดยเธอได้แนะนำ ๕ แนวทางที่เราสามารถฝึกฝนเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานขึ้นได้

๑. การเริ่มต้นวันด้วยสิ่งดี ๆ (Start the day on a good note)

Nataly ได้บอกว่า ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในตอนเช้าของเรา จะส่งผลไปตลอดช่วงเวลาที่เหลือในวันนั้น ซึ่งคำพูดดังกล่าวมีการอ้างอิงจากผลการวิจัยชิ้นหนึ่ง เป็นการวิจัยเกี่ยวกับอารมณ์ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยได้ข้อสรุปว่า ภาวะทางอารมณ์ที่มีความสุขในช่วงเช้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตลอดทั้งวันและยังส่งผลต่อความรู้สึกทางด้านบวกไปยังลูกค้าอีกด้วย เธอแนะนำไว้ว่าในตอนเช้าของทุกวันให้หาเวลาซัก ๑๐ นาที ก่อนที่จะเริ่มทำงานอันเคร่งเครียด ทำจิตใจให้รื่นรมย์และรู้สึกดี ซึ่งเธอเลือกที่จะเดินไปสูดอากาศในสวนก่อนที่จะเข้าทำงาน

๒. การพยายามให้มีการตัดสินใจให้น้อยที่สุด (Make fewer decisions)

ผู้อ่านอาจจะงงกับความหมาย แต่สิ่งที่ Nataly พยายามจะบอกก็คือ ในการทำงานนั้นมีสิ่งที่จะต้องตัดสินใจอยู่มากมายอยู่แล้ว ดังนั้นหากในชีวิตประจำวันของเราสามารถตัดสิ่งที่จะต้องตัดสินใจออกไป

เราจะสามารถโฟกัสต่อการตัดสินใจสำคัญ ๆ ในการทำงานได้ดีกว่า เธอแนะนำว่าบางทีเราควรจะใช้ชีวิตประจำวันในบางเรื่องแบบ autopilot หรือระบบการบินอัตโนมัติในเครื่องบิน เธอเปรียบเทียบว่าบางเรื่องเราก็ปล่อยให้มันดำเนินไปแบบอัตโนมัติ เช่น ตื่นเช้ามาเปิดตู้เสื้อผ้าหยิบชุดไหนก็ได้มาใส่ อาหารเช้าก็กินเมนูเดิม ๆ แบบไม่ต้องคิดอะไรมาก ตัวอย่างที่ชัดเจนของข้อนี้ก็คือ เราจะเห็น CEO อย่าง สตีฟ จอบส์ อดีตผู้บริหารบริษัท apple หรืออย่าง มาร์ก ซักเคอเบิร์ก ผู้บริหาร เฟซบุ๊ก ที่มักใส่เสื้อเดิม ๆ สีเดิม ๆ ทุกวัน นั่นเพราะเค้าจะได้เอาเวลาไปใช้ในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ดีกว่า

๓. การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน หรือ การมีน้ำใจ (Help a colleague)

เป็นเรื่องสามัญในชีวิตอยู่แล้วที่เวลาเราได้ช่วยเหลือใครเราจะรู้สึกดี รู้สึกมีความสุข ในการทำงานก็เช่นกัน เราลองช่วยเหลืออะไรบางอย่างกับเพื่อนร่วมงานของเราดู มันจะทำให้การทำงานของเรามีความสุขได้ด้วยเช่นกัน มีหลาย ๆ การศึกษาพบว่า ผู้ที่มีความสุขในการทำงานส่วนใหญ่จะให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานของพวกเขา การช่วยเหลือนั้นไม่จำเป็นจะต้องเป็นเรื่องสำคัญอะไรมากมาย อาจจะเป็นเพียงแค่เวลาเราหากหากาแฟดื่มในตอนเช้า เราก็ถามเพื่อนร่วมงานว่าต้องการอะไรดื่มมัย แต่สิ่งที่ยากที่สุดของเรื่องเหล่านี้ ก็คือจะทำอย่างไรให้เป็นกิจวัตรในทุก ๆ วัน ซึ่งสิ่งที่ทำได้ไม่ยากก็คือการทำโน้ตเตือนความจำ ซักแผ่นติดไว้ที่โต๊ะทำงานหรือปฏิทิน เพราะถ้าหากทำได้ เราอาจจะแปลกใจต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

๔. ยินดีกับความก้าวหน้าที่เกิดขึ้น (Make progress and acknowledge it)

Nataly ได้เล่าว่าเธอมีหนังสือเล่มหนึ่งที่ชื่นชอบ มีชื่อว่า “Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work.” ซึ่งความหมายก็คือ การใช้ชัยชนะเล็ก ๆ เป็นชนวนก่อให้เกิด

...ให้เราเขียนโน้ตถึงสิ่งเล็ก ๆ ที่
อยากจะทำให้สำเร็จในวันนั้นซัก ๓ สิ่ง
ลงมือทำ กลับมาดูโน้ตนั้นในตอนเลิกงาน
และชื่นชมยินดีกับความสำเร็จเล็ก ๆ
เหล่านั้น...

ความสนุก ความผูกพัน และความคิดสร้างสรรค์
ในการทำงาน โดยหนังสือเล่มนี้พยายามบอกว่า สิ่งที่มี
พลังและสร้างจิตใจด้านบวกให้กับพนักงานในการ
ทำงานอย่างมีความสุข นั่นคือ การมีความรู้สึกในการ
ก้าวไปข้างหน้าและทำให้มันเป็นความก้าวหน้าที่มี
ความหมาย เธอบอกว่าในทุก ๆ เช้า ให้เราเขียนโน้ต
ถึงสิ่งเล็ก ๆ ที่อยากจะทำให้สำเร็จในวันนั้นซัก ๓ สิ่ง
ลงมือทำ กลับมาดูโน้ตนั้นในตอนเลิกงาน และชื่นชม
ยินดีกับความสำเร็จเล็ก ๆ เหล่านั้น

ในบางครั้งเราอาจจะมึนงงสำคัญที่ใหญ่มาก
ซึ่งเป็นเรื่องยากที่เราจะรู้สึกได้ถึงความก้าวหน้า แต่ถ้า
เราแบ่งความสำเร็จออกมาเป็นชิ้นเล็ก ๆ ทำให้สำเร็จ
และชื่นชมกับมัน สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันให้เรา
ทำงานชิ้นใหญ่ทั้งชิ้นให้สำเร็จได้อย่างมีความสุข หลัก
คิดนี้ ผมได้เคยนำไปปรับใช้กับการวิ่งมาราธอนของผม
ซึ่งการวิ่งระยะกว่า ๔๒ กิโลเมตร โดยตั้งเป้าหมายที่
เส้นชัยอาจเป็นเรื่องที่หนักหนา แต่ผมใช้วิธีเดียวกัน
ในการแบ่งระยะวิ่งออกเป็นทีละ ๕ กิโลเมตร ทุกครั้ง
ที่ผ่านไปทีละ ๕ กิโลเมตร ผมจะรู้สึกที่เราทำสำเร็จ
เราผ่านไปได้ จนสุดท้ายเราก็สามารถพิชิตเป้าหมายหลัก
ที่ตั้งเอาไว้ได้

๕. นอกเหนือจากที่เราเริ่มต้นวันด้วยสิ่งดี ๆ
เราควรจบวันทำงานด้วยความชื่นชมยินดีเช่นกัน
(End your workday with a simple gratitude
pause)

ในตอนท้าย Nataly อธิบายอย่างติดตลกไว้ว่า
“เธอมีข่าวร้ายที่อยากจะทำบอก นั่นคือ สมอของคอน
เรามักจะจำสิ่งแย่ ๆ ได้ดีกว่าการจดจำเรื่องดี ๆ และ
ยังมีผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบด้านลบมีผลต่อการ

ทำงานมากกว่าผลกระทบด้านบวกถึง ๓ เท่า” โดยปกติ
แล้วธรรมชาติของมนุษย์จะเฝ้าระวังความผิดพลาด
เพื่อให้เราอยู่รอดจากภัยอันตราย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องดี
ในการเอาตัวรอด แต่ก็เป็นเรื่องยากต่อการทำให้มี
ความสุขมากขึ้น แต่เธอยังให้กำลังใจว่ายังมีข่าวดีใน
ข่าวร้าย นั่นก็คือ เราสามารถฝึกฝนสมองให้จดจำใน
สิ่งดี ๆ ได้ ซึ่งวิธีการฝึกฝนที่ง่ายที่สุด คือการคิดถึงสิ่งดี
ที่น่าชื่นชมยินดีในวันนั้น และจดบันทึกลงไป และเมื่อ
มีการทำสิ่งเหล่านี้เป็นประจำ จะทำให้เรากลายเป็น
คนมองโลกในแง่ดีรวมถึงจะทำให้มีชีวิตในทุก ๆ ด้าน
ดีขึ้น

ถึงแม้ในแต่ละวันเราจะมีเรื่องวุ่น ๆ ให้ทำอยู่
มากมาย แต่ขอให้ทำสิ่งเหล่านี้ให้เป็นกิจวัตร โดยเรา
อาจจะผูกไว้กับสิ่งที่เราจะต้องทำทุกวัน เช่น เราจะ
คิดถึงสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นในวันนั้น ก่อนที่เราจะสตาร์ท
รถกลับบ้าน เป็นต้น นอกจากนี้ การที่เราแชร์หรือ
แบ่งปันเรื่องดี ๆ ให้กับผู้อื่น ผลการวิจัยพบว่าจะยิ่ง
ทำให้เกิดผลดีขึ้นในภายหลังอีกด้วย

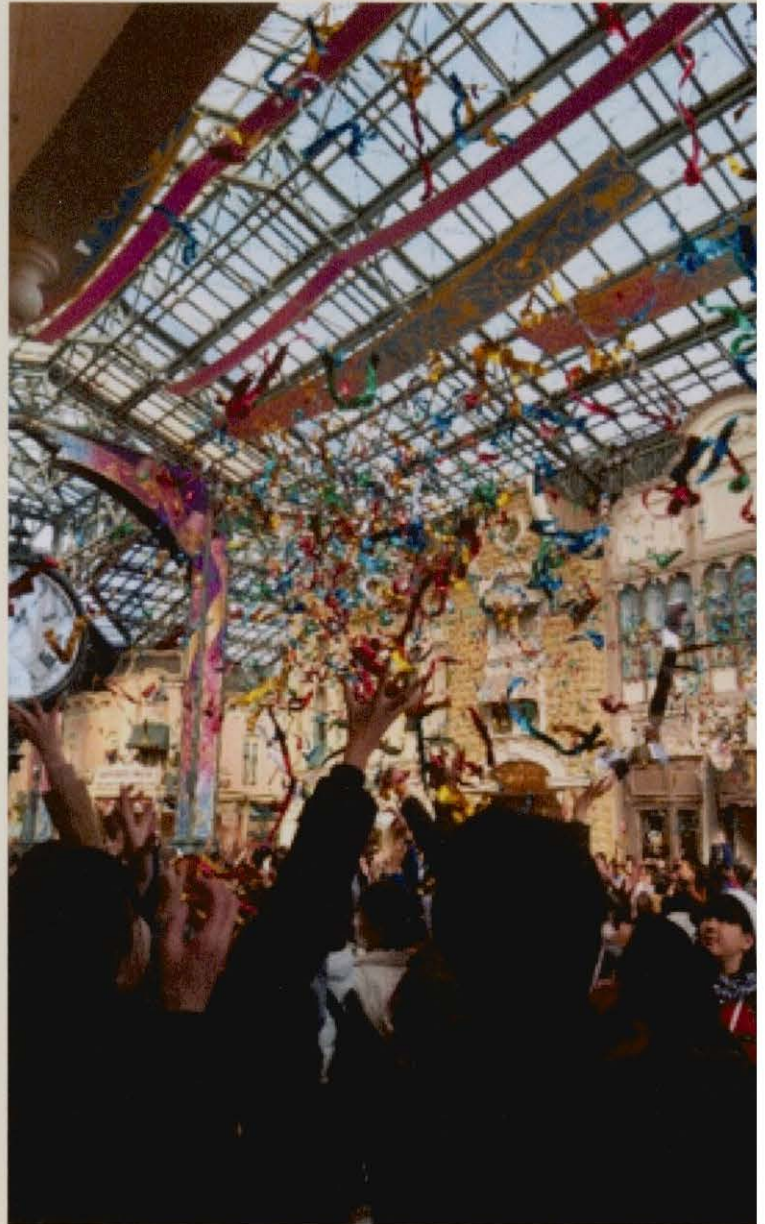
จากข้อคิดที่ผมได้ยกตัวอย่างมาจาก
บทความของ Nataly Kogan ข้างต้นนั้น อาจจะ
ไม่สามารถที่จะนำมาใช้ในบริบทของสังคมไทยหรือ
การทำงานในที่ทำงานของเราได้ทั้งหมด แต่เราก็อาจ
จะดึงสิ่งที่ดีมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับตัวเราหรือการ
ทำงานของเราได้ เช่น การเป็นคนมองโลกในแง่ดี
การมีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดเป็น
ทีมงานที่ดี หรืออาจจะเป็นการจัดลำดับการตัดสินใจ
ในเรื่องที่สำคัญว่าสิ่งใดควรทำก่อนหรือหลัง เป็นต้น
นอกจากนี้ ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์สูงสุดอาจจะไม่
ได้เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ต้องเกิดจากการ
รวมพลังของทุกคน รวมไปถึงองค์กรเองก็จะต้อง
คอยส่งเสริมและผลักดันเพื่อสร้างให้เกิดองค์กรแห่ง
ความสุขที่แท้จริง “...และไม่ว่าวันไหน ๆ ก็จะเป็น
วันที่เราทำงานได้อย่างมีความสุข”

HRJ

ความสุข ในองค์กรมีจริงหรือ? ถอดบทเรียนการสร้างความสุข ของดิสนีย์แลนด์

กลับมาพบกันอีกครั้งนะคะในคอลัมน์นานาชาติวารสาร HRJ ฉบับที่ผ่านมา ได้นำเสนอบทความที่น่าสนใจเกี่ยวกับตัวอย่างองค์กรต่าง ๆ เช่น องค์กรประสิทธิภาพสูง องค์กรยุคดิจิทัล ฯลฯ ให้เพื่อน ๆ พี่ ๆ ชาวรัฐสภาได้อ่านกันแล้ว หากพูดถึงเรื่องความสุขกับองค์กร ในวันนี้ ผู้เขียนก็มีตัวอย่างองค์กรหนึ่งที่พิสูจน์ให้เห็นว่า การสร้างความสุขในองค์กรนั้นมีอยู่จริง โดยผู้เขียนได้ถอดบทเรียนการบริหารคนของดิสนีย์แลนด์ ดินแดนที่ได้รับการขนานนามว่า “สถานที่ที่มีความสุขที่สุดในโลก” (The Happiest Place on Earth) ว่าองค์กรนี้มีแนวทางในการสร้างรอยยิ้มและความสุขให้กับลูกค้า จากการลงทุนในเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานดิสนีย์เองได้อย่างไร

ธุรกิจหลักของดิสนีย์ คือ การสร้างความฝันให้เป็นความจริง (Make the dreams come true) ผ่านสินค้าต่าง ๆ เพื่อตอบสนองลูกค้ากลุ่มเป้าหมายทั้งภาพยนตร์แอนิเมชัน ตุ๊กตา ของเล่น หนังสือ โดยเฉพาะสวนสนุกดิสนีย์แลนด์ ดินแดนที่ได้รับการขนานนามว่า “สถานที่ที่มีความสุขที่สุดในโลก” (The Happiest Place on Earth) วอลท์ ดิสนีย์ ผู้ก่อตั้งอาณาจักรแห่งนี้เคยกล่าวไว้ว่า นอกจากองค์ประกอบทางกายภาพของสวนสนุกแล้ว พนักงานผู้ให้บริการคือหัวใจสำคัญที่สร้างความฝันให้เป็นจริง (“You can design and create, and build the most wonderful place in the world. But it takes people to make the dream a reality.”)^๑



^๑

Beth Windsor. Tomorro marks ๒๕ years since Disney touched down in Europe. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จากเว็บไซต์ : <https://www.telegraph.co.uk/travel/comment/surprising-things-i-learned-working-at-disney-world/>



เฉพาะการสร้างรอยยิ้มและความสุขให้กับลูกค้าที่มาเที่ยวดิสนีย์แลนด์เท่านั้น แต่พนักงานของดิสนีย์ก็ต้องมีความสุขในการทำงานด้วย ซึ่งวัฒนธรรมหลักของดิสนีย์ที่สืบทอดกันมาตั้งแต่สมัยวอลท์ ดิสนีย์ ยังเป็นผู้บริหารก็คือ “สร้างความสุข” (Create happiness) ซึ่งวัฒนธรรมนี้จะปรากฏอยู่ในการบริหารคนของดิสนีย์ในทุกกระบวนการ ดังนี้

โปรแกรมการดูแลพนักงานใหม่ (Onboarding Program) ดิสนีย์มุ่งสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เริ่มตั้งแต่การสัมภาษณ์หาคนที่มีความฝัน ความชอบ (Passion) มีค่านิยมในการทำงานและดำเนินชีวิตแบบดิสนีย์ ต่อจากนั้น พนักงานใหม่จะได้รับการปฐมนิเทศฝึกอบรม โดยทีมฝึกอบรมที่สามารถถ่ายทอดความเป็นดิสนีย์ให้

ปัจจุบัน ดิสนีย์แลนด์มีพนักงานอยู่มากกว่า ๗ หมื่นคนทั่วโลก โดยดิสนีย์เรียกพนักงานทุกคนว่า Cast Members แปลเป็นภาษาไทยว่า นักแสดง เพราะดิสนีย์เปรียบเทียบสวนสนุกเหมือนโรงละครที่มีพนักงานทุกคนเป็นนักแสดงที่คอยสร้างความสุข ซึ่งแต่ละคนจะทำหน้าที่ต่างกัน ตั้งแต่เป็นคนสร้างฉาก คนดูแลสถานที่และอุปกรณ์เครื่องเล่น พนักงานขายสินค้าในร้าน ขายอาหาร นักกายกรรมและตัวแสดงในขบวนพาเหรด หรือแม้แต่พนักงานทำความสะอาด ฯลฯ การที่ธุรกิจขนาดยักษ์เช่นนี้ เป็นสถานที่ที่ครองใจนักท่องเที่ยววันละหลายหมื่นคนที่เดินทางไปที่เที่ยวดิสนีย์แลนด์แต่ละแห่งทั่วโลก ย่อมแสดงถึงความเป็นเลิศเรื่องการบริหารคนของดิสนีย์ วอลท์ เคอร์ลีน ผู้บริหารจากดิสนีย์เวิลด์ สหรัฐอเมริกา เคยได้กล่าวกับ The Society for Human Resource Management เมื่อปี 2014 ไว้ว่า ดิสนีย์ที่ไม่ได้มุ่งเน้น

แก่พนักงานใหม่ โดยเน้นความเป็นกันเอง ความเป็นมิตร การใส่ใจซึ่งกันและกัน บางคนก็ได้เข้าไปอบรมหลักสูตรความเป็นผู้นำ ที่มหาวิทยาลัยของดิสนีย์



ที่มาภาพ <https://www.glassdoor.com/Photos/Disney-Parks-and-Resorts-Office-Photos>

๒ รศ.ดร.ศิริยา รุ่งเรืองสุข. “ดิสนีย์” ลูกน้องมาก่อน ลูกค้ามาทีหลัง. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จากเว็บไซต์ : <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/๖๔๔๔๕๕>

ที่ชื่อ ‘Disney University’ แม้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ใน ดิสนีย์แลนด์ในประเทศต่าง ๆ นอกสหรัฐอเมริกา เช่น โตเกียวดิสนีย์แลนด์จะเป็นพนักงาน Part-Time มากกว่า พนักงานประจำ แต่พนักงานกลุ่มนี้ ก็ยังสามารถทำงาน ได้อย่างมืออาชีพเป็นไปตามแบบฉบับของดิสนีย์

การปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน จาก ที่ได้ไปดิสนีย์แลนด์มาหลายแห่ง ผู้เขียนรู้สึกประทับใจ ในเรื่องการมองโลกในแง่ดีของพนักงานดิสนีย์ทุกคน แม้ว่างานที่ทำก็เป็นงานที่หนักไม่ใช่น้อย ต้องบริการ นักท่องเที่ยววันละนับหมื่นคน ลองนึกดูนะคะ บางแห่ง ต้องยืนท่ามกลางอากาศที่หนาวหลายชั่วโมง พนักงานทุกคน ต้องมีความอดทน มีอารมณ์ดีเสมอ เพื่อให้การแสดงออกมา อย่างน่าประทับใจที่สุด นอกจากนี้ หากมีข้อผิดพลาด เกิดขึ้น พนักงานทุกคนก็ต้องสามารถจัดการกับเหตุการณ์ เฉพาะหน้าให้ผ่านไปได้อย่างราบรื่น เพื่อกระทบอารมณ์ ความสุขของผู้มาเข้าชมการแสดงให้น้อยที่สุด อย่างเช่น เวลาเครื่องเล่นบางเครื่องปิดชั่วคราว สิ่งที่เรามักจะเห็น ก็คือ ภาพพนักงานยืนอยู่ที่หน้าเครื่องเล่นนั้น และแจก สติกเกอร์เป็นที่ระลึก การพลิกจากปัญหาเป็นโอกาส ส่งมอบความสุขต่อให้กับผู้อื่นได้ต่อไปอีก ผู้เขียนคิดว่า น่าประทับใจมาก

ส่วนสำคัญน่าจะเป็นเพราะทุกคนได้ทำในสิ่งที่ ตรงกับตัวตนของตัวเอง ได้ทำงานในที่ทำงานที่มีความสุข และรู้สึกมีคุณค่า ผู้เขียนขอยกบทสัมภาษณ์ของนักเต้น ชาวไทยที่ทำงานเป็นหนึ่งในพาเหรดแดนเซอร์ในฮ่องกง ดิสนีย์แลนด์ เธอกล่าวว่า “สิ่งสำคัญที่งานนี้ให้ คือ ความ สุขจากการได้ทำในสิ่งที่รัก แล้วใช้มันสร้างความสุขต่อให้ กับคนอื่นในทุก ๆ วัน เวลาเราเต้นแล้วเห็นรอยยิ้มของคนดู เห็นแววตาเด็ก ๆ ที่มองมาแล้วเชื่อว่าเราเป็นตัวละครนั้น จริง มันรู้สึกดีมาก ๆ ไม่คิดว่าเราจะสามารถทำให้คนอื่นมี ความสุขได้ขนาดนี้” จากประโยคเหล่านี้ ทำให้สัมผัสได้ ถึงทัศนคติที่ดีในการทำงาน ความสุขจากการให้ และการ เป็นส่วนหนึ่งของความสุขของผู้รับบริการในทุก ๆ วัน

ค่านิยมการทำงาน เนื่องจากพนักงานทุกคนจะต้อง ทำหน้าที่ ‘ส่งมอบความสุข’ ให้กับทุกคนที่มาดิสนีย์แลนด์ ค่านิยมในการทำงานที่ดิสนีย์เน้นก็คือการใส่ใจกับรายละเอียด

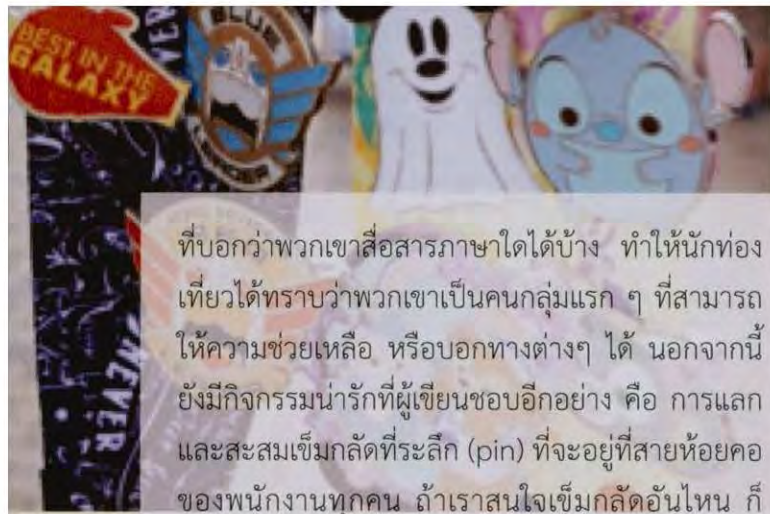


เล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งรอยยิ้ม ทั้งกลิ่น เสียง สัมผัส เช่น ระหว่างที่รอคิวเครื่องเล่นก็จะมีพนักงาน ใส่ชุดตัวการ์ตูนต่าง ๆ แวะเวียนมาเยี่ยมเด็กๆ มีการติดตั้ง กลิ่นต่าง ๆ เช่น กลิ่นน้ำผึ้ง กลิ่นขนมอบ หรือกลิ่นทะเลที่ เข้ากับบรรยากาศส่วนนั้น ๆ การเปิดเพลง Disney คลาย เครียด หรือแม้แต่สบู่อ่างมือที่บีบออกมาเป็นรูปมิกกี้ เม้าส์ แม้ว่าคนจะเยอะ หรืออากาศจะเย็นในวันนั้น ผู้มาเที่ยว ดิสนีย์ก็ยังอารมณ์ดี ซึ่งเป็นรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ สร้างความประทับใจให้กับลูกค้า ด้วยบริการอันดีเยี่ยม และความละเอียดอ่อนฉิวไวในการสังเกตของพนักงานดิสนีย์ เอง ดังนั้น เราจะไม่ได้เห็นฉากที่ทาสีหยาบ ๆ กระจดำกระด้าง ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อเด็ก หรือเศษขยะตามพื้น คราบ สกปรกต่าง ๆ ซึ่งอาจจะทำลายจินตนาการของเด็ก ๆ ได้ การที่พนักงานทุกคนรู้ว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญใน เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ คือ การรักษาความมหัศจรรย์ของ สถานที่แห่งนี้ให้กับผู้มาเยือนทุกคน

วิธีสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและ ผู้มาใช้บริการ จากเรื่องรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการสร้างความสุขของดิสนีย์ ดิสนีย์เองมีวิธีสร้าง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้มาใช้บริการอย่าง น่าสนใจ เช่น ที่ป้ายชื่อของพนักงานทุกคน จะมีป้าย

๓

Mejo, นักเต้นดิสนีย์แลนด์ งานในฝันที่ไม่ง่ายแต่เธอผ่านอดดิ้นหนึ่งเดียวจากไทยมาได้. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จากเว็บไซต์ : <http://www.cleothailand.com/career/disneydancer.html>



ที่บอกว่าพวกเขาสื่อสารภาษาใดได้บ้าง ทำให้นักท่องเที่ยวได้ทราบว่าพวกเขาเป็นคนกลุ่มแรก ๆ ที่สามารถให้ความช่วยเหลือ หรือบอกทางต่างๆ ได้ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมน่ารักที่ผู้เขียนชอบอีกอย่าง คือ การแลกเปลี่ยนเข็มกลัดที่ระลึก (pin) ที่จะอยู่ที่สายห้อยคอของพนักงานทุกคน ถ้าเราสนใจเข็มกลัดอันไหน ก็สามารถเดินเข้าไปแลกกับพนักงานคนนั้นได้ ตอนที่ไปเที่ยวดิสนีย์เวิลด์ สหรัฐอเมริกา ทำให้ผู้เขียนเดินเข้าไปคุยกับพนักงานเกือบทุกคนที่เจอ เพื่อแลกเปลี่ยนเข็มกลัดพวกนี้จนแทบไม่ต้องเล่นเครื่องเล่นอันเลย

สุดท้ายเรื่องของสวัสดิการ ดิสนีย์ดูแลความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของพนักงานด้วยความใส่ใจ เช่น ที่พัก อาหาร ห้องพักพนักงาน การสังสรรค์ต่างๆ รวมถึงสิทธิพิเศษที่ไม่เหมือนที่อื่น เช่น สิทธิได้เข้าสวนสนุกโดยไม่จำกัด สิทธิในการเล่นเครื่องเล่นหรือส่วนใหม่ของสวนสนุกก่อนใคร แม้กระทั่งนักศึกษาที่มาฝึกงานกับบริษัท ดิสนีย์ก็มักจะเชิญผู้ปกครองของนักศึกษาที่มาฝึกงานให้มาเยี่ยมชมสถานที่ฝึกงานของลูกหลานด้วย ด้วยความเชื่อว่า หากองค์กรปฏิบัติต่อพนักงานเหมือนที่ปฏิบัติต่อลูกค้า ให้รู้สึกมีความสุขและยิ้มแย้มอยู่เสมอ พนักงานก็จะคุ้นชินกับการสร้างมาตรฐาน ซึ่งในที่นี้ก็คือความสุขที่ลูกค้าพึงจะได้รับเช่นกัน (“happy employees, happy customers”)

อ่านมาถึงตรงนี้แล้ว ใครที่เคยคิดว่าดิสนีย์ทำธุรกิจสวนสนุกและการ์ตูนเท่านั้น คงต้องเปลี่ยนความคิดใหม่ เพราะสิ่งที่บริษัทนี้อุทิศตน ก็คือ การเป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยชีวิตชีวา ที่ชูเรื่องของการสร้างความสุข และความมหัศจรรย์ให้ลูกค้าของบริษัททุกคน จึงได้สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานของพนักงานดิสนีย์ จึงได้กลายเป็นแบบอย่างการบริหารคนของผู้บริหารจากหลายธุรกิจ โดยเฉพาะธุรกิจด้านบริการ แล้วองค์กรรัฐสภาของเราละคะ จะสามารถออกแบบการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ได้ตรงกับวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างไรบ้าง ผู้เขียนเห็นว่า การที่เรามีค่านิยมเรื่องจิตบริการ การทำงานเป็นทีม

เป็นหัวใจ เราอาจจะเพิ่มกิจกรรมที่จะยังสร้างพลังใจที่ดีให้ข้าราชการมากขึ้นในด้านต่าง ๆ เช่น

บรรยากาศการทำงาน ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เราจะใช้ชีวิตอยู่มากถึง ๑ ใน ๓ ของวัน ความสะอาดและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จึงเป็นกุญแจสำคัญของความพึงพอใจของทุกคนในที่ทำงาน ใอเดียจัดสถานที่ทำงานหนึ่ง ก็คือการจัดมุมสบาย ๆ ให้พนักงานได้ใช้เป็นที่พักผ่อน จัดช่วงเวลา Happy hour ด้วยบรรยากาศสนุกสนานเป็นกันเองหรือให้บริการผ่อนคลายความเครียด เช่น จัดบริการนวดแผนไทย หรือแม้แต่การอบรมทักษะการจัดการทางการเงินให้คนในองค์กร เพื่อช่วยเสริมสร้างทั้งเรื่องของร่างกายและจิตใจให้มีสมาธิกับการทำงานที่อยู่ตรงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าใช้เวลาส่วนใหญ่กังวลกับปัญหารอบตัว

ส่วนเรื่องทัศนคติในการทำงานเอง แม้ว่าองค์กรจะคาดหวังให้คนในองค์กรยึดถือความพอใจสูงสุดของผู้รับบริการเป็นหัวใจของการทำงาน องค์กรเองก็ควรตระหนักว่า องค์กรมีทั้งลูกค้าภายนอก หรือผู้รับบริการของเรา และลูกค้าภายในองค์กร นั่นก็คือผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ที่ก็ต้องมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่องเช่นกัน การให้คำปรึกษาและร่วมกับพนักงานอุปสรรค พร้อมอำนวยความสะดวกเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ หรือความเหนื่อยยาก จึงจะทำให้คนในองค์กรรู้สึกอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยว ไม่หมดพลังง่าย ๆ เกิดความมั่นใจว่าจะได้รับการสนับสนุน ผลักดันในการทำงานอยู่ตลอด ไปจนถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในคุณค่าที่เราได้มีต่อคนรอบข้างจากงานที่เราทำ ดังนั้น การลงทุนในความสุขของคนในองค์กร ทั้งที่เป็นสวัสดิการและที่การสนับสนุนทางจิตใจ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ไม่ว่าจะในรูปแบบใด หากคนในองค์กรมีความสุข ก็จะสามารถทำงานส่งความสุขให้คนอื่นต่อ ซึ่งเป็นหัวใจของการบริการ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ นั้นเองคะ

HRU

^๔ ALEX WILLIAMS. Disney’s Organizational Culture for Excellent Entertainment (Analysis). สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ จากเว็บไซต์ : <http://panmore.com/disney-organizational->

ถามมาตอบไป

นางสาวศพนันท์ ทศิธร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Q: “ยิ้ม”
สร้างสุขได้จริงไหม?



A: “ยิ้ม” เป็นการแสดงอาการออกของสีหน้า เมื่อมีความสุข สนุกสนาน ร่าเริง แต่จะมีสักกี่คนที่รู้ว่า รอยยิ้มนั้นมีประโยชน์ เนื่องจากงานวิจัยหลายชิ้นต่าง พุดเป็นเสียงเดียวกันว่ารอยยิ้มไม่เพียงแต่จะสร้างพลัง ทางบวกเท่านั้น แต่ยังช่วยลดความเครียด ความไม่สบายใจ และยังทำให้คนที่อยู่รอบข้างมีความรู้สึกดีอีกด้วย เริ่มต้นบอกเพียงเท่านี้ คิดว่าเพื่อนทุกคนก็น่าจะตอบได้ว่า ยิ้มนั้นสร้างสุขได้จริง ซึ่งไม่ใช่แค่ตัวเรา แต่คนรอบข้างก็พาลสุขและยิ้มตามไปด้วย

ยิ้มของเราทำได้ง่าย ๆ เพียงแยมริมฝีปาก ออกพร้อมกับแสดงความรู้สึกทางสีหน้าเพื่อบอกอารมณ์ว่ายินดี พอใจ ดีใจ ยิ้มเป็นภาษาสากลที่ให้ความหมายเหมือนกันในทุกชาติทุกภาษา นั่นคือความสุข ยิ้มจึงถือเป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งของความสุข เราลองมาดูเรื่องน่ารู้ที่อาจยังไม่รู้เกี่ยวกับการยิ้มกัน

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข บอกว่ารอยยิ้ม ช่วยทำให้เราจิตใจเป็นสุข อารมณ์ดี รู้สึกผ่อนคลาย ลดความเครียด ช่วยให้มองโลกในแง่ดีขึ้น และการยิ้มในสถานการณ์คับขันยังช่วยเพิ่มความกล้าในจิตใจด้วย ทำให้มีพลังที่จะเอาชนะอุปสรรคมากขึ้น และในขณะที่เรากำลังยิ้ม หัวใจก็จะเต้นช้าลง ความดันโลหิตลดลง ระบบต่าง ๆ ในร่างกายก็จะผ่อนคลายลง สมอองก็จะได้รับออกซิเจนอย่างเต็มที่ กระบวนการความคิดก็จะกระจ่างขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เราแก้ไขปัญหาล่าง ๆ หรือเกิดมุมมองที่ดีให้แก่ชีวิตได้มากขึ้น ตามมาด้วย

ระบบการทำงานก็จะพัฒนาดีขึ้น และรอยยิ้มยังช่วยให้ร่างกายหลั่งสารเอ็นโดรฟิน ซึ่งเป็นสารที่ทำให้เรารู้สึกมีความสุข อิ่มเอิบใจ คลายเครียด และเสริมสร้างการทำงานของระบบภูมิคุ้มกัน

“การยิ้ม” เพียงเท่านี้ ไม่น่าเชื่อว่าสร้างประโยชน์ได้มากมาย ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพใจ การทำงานที่ดี สร้างมิตรภาพ สร้างทีมเวิร์ค หากคนในองค์กรเพียงแค่ส่ง “ยิ้ม” ให้กันและกัน ก็จะนำไปสู่การสร้างสังคมแวดล้อมที่ดี สร้างความรัก ความปรองดอง ความสามัคคีต่อกัน และพร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาทีมงานและองค์กรให้มีชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และอาจนำไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศต่อไปในอนาคต

ท้ายนี้ ผู้เขียนได้มีโอกาสไปพบแพทย์ผิวหนังเพื่อปรึกษาปัญหาผิวหนังหน้าหมองคล้ำ ซึ่งคุณหมอแนะนำให้ยิ้มวันละ ๒๐ ครั้ง เพื่อกระตุ้นการไหลเวียนของโลหิต ซึ่งจะช่วยชะลอการเกิดริ้วรอยได้โดยไม่ต้องใช้ยาหรือสารเคมีฉีดเข้าผิวหนัง วิธีง่าย ๆ แค่นี้คิดว่าเพื่อน ๆ ทำกันได้สบายอยู่แล้ว อ่านคอลัมน์นี้จบเรามาเริ่มยิ้มกันดีกว่า.

วารสาร HR ขอขอบคุณคำถามของเพื่อน ๆ นื่อง ๆ และที่สำคัญอย่าลืม ถ้ามีข้อสงสัยด้าน HR นี้ก็ถึงเรา HRJ ช่องทาง email:hrj.parliament@gmail.com หรือเบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒



ประมวลภาพ HR



วันจันทร์ที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ นางพรพิศ เพชรเจริญ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีกล่าวอาศิรวาทและลงนามถวายพระพรชัยมงคลเนื่องในโอกาสวันคล้ายวันพระราชสมภพสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ๒ เมษายน ๒๕๖๒ โดยมีผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมพิธีโดยพร้อมเพรียง ณ ห้องประชุมริมแม่น้ำเจ้าพระยา ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา (เกียกกาย)



วันจันทร์ที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๒ นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ เป็นประธานในพิธีกล่าวอาศิรวาทและลงนามถวายพระพรชัยมงคล เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี ๓ มิถุนายน ๒๕๖๒ โดยมีผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมพิธีโดยพร้อมเพรียง ณ ห้องประชุม ริมแม่น้ำเจ้าพระยา ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา (เกียกกาย)



วันศุกร์ที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากรจัดโครงการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมสุขภาพดี ตามวิถีพอเพียง หลักสูตร "อาหาร ออกกำลังกาย และอารมณ์"ได้ง่าย ๆ ได้ ด้วยตนเอง และสมาธิ skt บำบัดโรค... ณ โรงแรมแกรนด์ทาวเวอร์ อินน์ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพมหานคร



วันศุกร์ที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากรจัดโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิต หลักสูตร “ตามรอยพ่อ กษัตริย์เกษตรเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ณ พิพิธภัณฑ์การเกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) อำเภอดอนหลาง จังหวัดปทุมธานี



วันที่ ๑๕ - วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒ คณะทำงานเตรียมความพร้อมด้านเจ้าหน้าที่ประสานงาน
 สำนักภาษาต่างประเทศ ร่วมกับสำนักพัฒนาบุคลากรจัดโครงการอบรมเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ประสานงาน
 (Liaison Officer) การประชุมภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ กิจกรรมที่ ๒ การฝึกทักษะ
 การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ประสานงานภาคภาษาอังกฤษ เพื่อเสริมสร้างความรู้ที่จำเป็น
 และส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่ข้าราชการสำนักภาษาต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นเจ้าหน้าที่ประสานงาน ณ ห้องอบรม
 ๒๐๑ ชั้น ๒๐ สำนักพัฒนาบุคลากร



วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากรจัดโครงการบรรยายธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กิจกรรมที่ ๓ บรรยายธรรมเนื่องในวันวิสาขบูชา โดยได้รับเกียรติจากพระสุธีรัตนบัณฑิต เจ้าอาวาสวัดสุทธิวาราม บรรยายเรื่อง ธรรมะในวิถีเซนกับการปฏิบัติราชการ และ ดร. วรภัทร ภูเจริญ บรรยายเรื่อง ความลับของวิถีแห่งเซน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมคำสอนของศาสนาให้แก่บุคลากร และได้้นำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม ณ ห้องอบรม ๒๐๑ ชั้น ๒๐ อาคารทิปโก้



ระหว่างวันจันทร์ที่ ๒๗ พฤษภาคม – วันเสาร์ที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากรจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ สอบเปลี่ยนสายงาน และโอนมารับราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีนายชวน หลีกภัย ประธานสภาผู้แทนราษฎร ผู้บริหารจากทั้งสองส่วนราชการมาแนะนำข้อคิดในการเป็นข้าราชการที่ดี และบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องริมสามเสน ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา (เกียกกาย) นอกจากนี้ข้าราชการใหม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ สร้างวินัย สร้างทีม และความสามัคคี ณ โรงแรมเดอะไพน์ รีสอร์ท จังหวัดปทุมธานี



วันจันทร์ที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๗.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๒๓๐๔ ชั้น ๒๓ อาคาร สุขประพฤติ สถาบันพลังจิตตานุภาพ สาขา ๔๙ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับ มูลนิธิสถาบัน พลังจิตตานุภาพ (หลวงพ่อวริยงค์ สิรินธโร) วัดธรรมมงคล จัดพิธีปฐมนิเทศ โครงการเสริมสร้าง คุณธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน “หลักสูตร วิทนต์สามาธิ รุ่นที่ ๘” กิจกรรม สัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน ด้วยการบรรยายและฝึกปฏิบัติพัฒนา ด้านจิตใจ ด้วยการศึกษาและปฏิบัติธรรมตามหลักการ ของพระธรรมมงคลญาณ) พระอาจารย์หลวงพ่อ วริยงค์ สิรินธโร) โดยมี นางสาวนภาพรณ์ ใจสัจจะ รองเลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานเปิดโครงการ และพระอาจารย์โกสินทร์ ปัญญาวุฒิโก กล่าว สัมโมนิยคาถา และกล่าวให้โอวาทแก่ผู้เข้าร่วม โครงการฯ



วันเสาร์ที่ ๒๕ - วันอาทิตย์ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒
 ณ ห้องแม่น้ำเจ้าพระยา ๑ - ๒ โรงแรมแคนทารี จังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดโครงการ
 ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน
 อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข หลักสูตร “การบริหารจัดการ
 องค์กรความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (Routine to Happiness
 : R2H) โดยมี รศ.ดร.ศรินทร์ กิตติสุขสถิต ผู้อำนวยการศูนย์วิจัย
 ความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากร
 และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และทีมงานเป็นวิทยากรบรรยาย
 ให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรม



วันพุธที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ บริเวณ อาคารสุขประพฤติ พลเอก อู๊ด เบื้องบน นำคณะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พร้อมด้วยผู้บริหาร ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทำกิจกรรมรณรงค์และปฏิบัติการจิตอาสา “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” ครั้งที่ ๑๐ ด้วยการมอบเครื่องอุปโภค บริโภค แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส เยี่ยมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ณ ชุมชนสะพานไม้ ชุมชนสวัสดิรักษา และปรับสภาพภูมิทัศน์สวนออกกกำลังกายริมถนนประชาชื่น





วันเสาร์ที่ ๒๗ -วันอาทิตย์ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดโครงการ Strong Stronger Strongest : พันธสัญญาขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ให้แก่ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และตัวแทนสำนัก โดยมีวิทยากร นายอุทิศ บัวศรี รองเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. บรรยายเรื่อง “วัฒนธรรมปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน” รศ.ดร.มาณี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ ที่ปรึกษาประธานกรรมการ ป.ป.ช. และทีม บรรยายในหัวข้อ “วัฒนธรรม Strongest ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” และประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Workshop) เรื่อง “Upwards & Onwards” สู่วัฒนธรรม Strongest สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และลงนามพันธสัญญา ณ โรงแรมธารามันตรา เซอ่ำ รีสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี



ค่านิยมองค์กร
สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร



ค่านิยมองค์กร
สำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา

มีจิตบริการ

สมานสามัคคี

มีวินัย

ใจสัตย์ซื่อ

ถือหลักพอเพียง

S

Service Mind
(จิตบริการ)

E

Ethics
(จริยธรรม)

N

Nation Interest
(เพื่อประเทศชาติ)

A

Accountability
(สำนึกรับผิดชอบ)

T

Team Work
(ทำงานเป็นทีม)

E

Effectiveness
(ประสิทธิผล)



since 2014