



บทสัมภาษณ์พิเศษ

นางพรรณิภา เสริมศรี
ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย

เรื่องเด่นในฉบับ

การปรับเงินเดือนข้าราชการรัฐสภาสามัญ
โดย นายนิวัฒน์ งามวิสัย

HRJ

HUMAN RESOURCES JOURNAL

วารสารทรัพยากรบุคคล

ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ เดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๕๘

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



พระบรมราโชวาท
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๕๘

งานราชการนั้น คืองานของแผ่นดิน มีผลเกี่ยวเนื่องถึง
ประโยชน์ของบ้านเมืองและประชาชนทุกคน. งานทุกอย่าง
จึงต้องมีผู้ปฏิบัติและมีผู้รับช่วง เพื่อให้งานดำเนินต่อเนื่องไป
ไม่ขาดสาย. ดังนั้น ผู้ปฏิบัติบริหารงานราชการทุกฝ่ายทุกระดับ
จึงไม่ควรยกเอาเรื่องใครเป็นผู้ทำมาก่อน หรือใครเป็นผู้รับช่วงงาน
ขึ้นเป็นข้อสำคัญนัก จะต้องถือประโยชน์ที่จะเกิดจากงาน
เป็นหลักใหญ่ แล้วร่วมกันคิดร่วมกันทำ ด้วยความอุตสาหะเสียสละ
และด้วยความสุจริตจริงใจ. งานทุกอย่างจึงจะดำเนินไปได้
อย่างราบรื่น ไม่ติดขัด และสำเร็จผลเป็นประโยชน์ได้แท้จริง
และยั่งยืนตลอดไป.

อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศิริราช
วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๘





ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์

(ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)

นางสุภา ภูแก้ว

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายมาณีน อินทนิม

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.

นางสาวทยาวรรณ ศุภดิษฐ์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

นางฉัตรภรณ์ วิวัฒนพานิช

ผู้อำนวยการสำนักการพิมพ์

นายประวิช ตั้งใจมั่น

ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์

นายณัฐกฤษฏ์ วงศ์เจริญ

ผู้อำนวยการสำนักบริการทางการแพทย์

ประจักษ์รัฐสภา

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุณยะขจรกิจ

กองบรรณาธิการ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

ลิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิ้มปยอม

นายวิรัตน์ ภูมาลัย

นางเพทยา เรือนเรือง

นายอำพล ไทสังขเลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายจักรพรรดิ อัครมะหะเวทน์

นายนิติศน์ องค์กรศิวัชชัย

นายวินัย แยมวงษ์

นายพิทพร นาควัชรชัย

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๑, ๓๑๘๘

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

สำนักบริหารงานกลาง

โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๓

สำนักพัฒนาบุคลากร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๑๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖



วารสารทรัพยากรบุคคล

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นายจเร พันธุ์เปรื่อง

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลชนะ

อดีตรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ เดือนเมษายน - มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

Vol. 2 No. 2 April - June 2015

ข่าวเด่นประเด็น HR

๔

โต๊ะรับแขก

๗

กฎ กติกาที่ควรรู้

๑๑

หากรู้สึกล้มใจ ความผิดไม่เกิด

๑๕

ข้อคิด ข้อแนะ

๑๗

น่านาสาระ

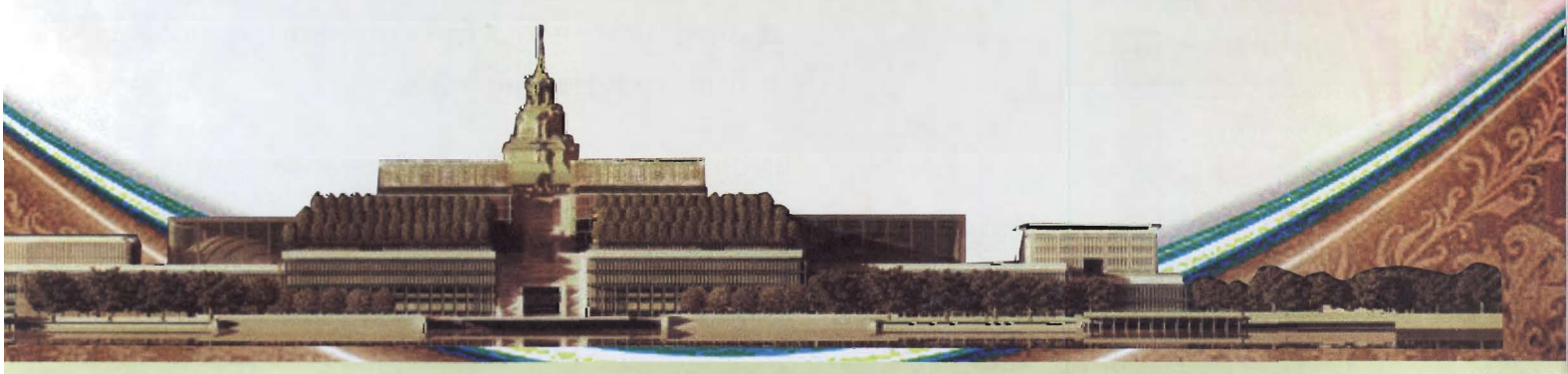
๒๐

ถามมา ตอบไป

๒๔

ประมวลภาพ HR

๒๗



บทบรรณาธิการ

ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๒ เดือนเมษายน – มิถุนายน ๒๕๕๘



วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ เป็นวันประชุมรัฐสภาครั้งแรกหลังจากที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย จึงถือได้ว่าเป็นวันก่อกำเนิดรัฐสภา หรือ “วันสถาปนารัฐสภา” และในวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ นี้ เป็นวันสถาปนารัฐสภาครบรอบ ๘๓ ปี ในฐานะที่พวกเราเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนรัฐสภา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของงานในหน้าที่และมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเป็นอย่างดีตลอดมา

วารสาร HR ฉบับนี้ ขอนำเสนอแนวคิดและแนวทางการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของข้าราชการสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ โดยติดตามอ่านได้ในคอลัมน์ **“ข่าวเด่นประเด็น HR”** รวมถึงบทสัมภาษณ์ นางพรณิภา เสริมศรี ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย ในฐานะประธานคณะกรรมการพัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพ ในคอลัมน์ **“โต๊ะรับแขก”** ทั้งนี้เพื่อให้พวกเราได้รับทราบและเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการปฏิบัติงานสู่ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ต่อด้วยเรื่องที่น่าสนใจสำหรับข้าราชการทุกคน คือ การปรับบัญชีเงินเดือนและการปรับเงินเดือนข้าราชการรัฐสภาสามัญเข้าสู่บัญชีเงินเดือนใหม่ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ซึ่งนอกจากการปรับเพดานเงินเดือนขึ้นสูงแล้ว ยังมีการปรับเงินเดือนของผู้ได้รับเงินเดือนเต็มขั้นหรือเงินเดือนต้น และการปรับเงินเดือนเพิ่มร้อยละ ๔ ให้แก่ข้าราชการระดับปฏิบัติการและชำนาญการ (ประเภทวิชาการ) และ

ระดับปฏิบัติงานและชำนาญงาน (ประเภททั่วไป) ติดตามรายละเอียดได้จากคอลัมน์ **“กฎ กติกาที่ควรรู้”**

คอลัมน์ **“หากรู้สัณนิต ความผิดไม่เกิด”** นำเสนอกรณีตัวอย่างที่อาจนำไปสู่การถูกสั่งให้ออกจากราชการ แม้ว่ามีได้กระทำผิดวินัย ผู้อ่านที่สนใจติดตามกรณีตัวอย่างเพื่อเป็นอุทาหรณ์ได้ ตามด้วยเรื่องของการดูแลสุขภาพในคอลัมน์ **“ข้อคิด ข้อแนะ”** ว่าด้วยการฝึกโยคะเพื่อให้ได้สุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ ซึ่งจะส่งผลถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย

ส่วนคอลัมน์ **“นานาสาระ”** ว่าด้วยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไม่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันอย่างพี่น้อง ทำงานเป็นทีม ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง ซึ่งวัฒนธรรมที่เป็นแบบแผนที่ดีงามขององค์กรนั้นควรตกทอดสู่พวกเราในรุ่นต่อ ๆ ไป และสุดท้ายคอลัมน์ **“ถามมา ตอบไป”** บอกเล่าถึงความคืบหน้าการจัดทำระบบการบริหารคนดีคนเก่งต่อจากฉบับที่แล้ว ซึ่งคาดว่าจะได้มีการนำมาใช้เพื่อสร้างและส่งเสริมคนดีคนเก่งให้เป็นกำลังสำคัญขององค์กรต่อไปในอนาคต

และเนื่องจากวารสาร HR ฉบับนี้ อยู่ในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่พวกเราทุกคนจะต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อเร่งปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาจมีการทบทวนผลงานที่ผ่านมาเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น วารสาร HR จึงขอเป็นกำลังใจและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกท่านคงจะสามารถผ่านช่วงเวลานี้ไปได้อย่างเรียบร้อย ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ภาควุมิใจกับผลสำเร็จของงาน และเตรียมรับงานที่ท้าทายในปีต่อไป

บรรณาธิการ
มิถุนายน ๒๕๕๘

ข่าวเด่นประเด็น HR

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ความเป็นมืออาชีพ
หรือ Professional



หลายหน่วยงานหรือหลาย ๆ องค์กร มุ่งเน้นที่จะปลูกฝังและพัฒนาบุคลากรของตนเอง ให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรให้ประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้อย่างเป็น รูปธรรมและได้รับการยอมรับและความชื่นชม จากหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก โดยความเป็น มืออาชีพของแต่ละสายงานอาชีพจะต้องได้รับการ พัฒนาอบรม สั่งสม ประสบการณ์อย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบ เริ่มตั้งแต่การอบรม การปฏิบัติหน้าที่

อย่างเต็มกำลังความสามารถ การกำหนดคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นมือ อาชีพที่ถูกต้องตามมาตรฐานความเป็นมืออาชีพของสายงานนั้น ๆ การประเมินวัดผลความเป็นมืออาชีพตาม มาตรฐานที่กำหนด ทั้งนี้ การสร้างความเป็นมืออาชีพมิได้สร้างขึ้นภายในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ แต่ต้องอาศัย การสั่งสมประสบการณ์ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจังรวมทั้งตระหนักถึงคุณค่าของการพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนั้น ได้มีการกำหนดแนวคิดในการเป็นวิชาชีพ (Professional) ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ คือ

- ความรู้ ทักษะและสมรรถนะ (Competency) ซึ่งอิงหลักวิชาการศึกษา หลักการอบรม
- ระดับของการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับผู้ปฏิบัติงาน (Practitioner) ระดับวิชาชีพ (Professional) และระดับวิชาชีพอาวุโส (Senior Professional)
- การทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ (ความรู้ ทักษะและพฤติกรรม) โดยองค์กรรับรองวิชาชีพ
- มีองค์กรวิชาชีพที่มีอำนาจกำหนดการเข้ามาประกอบอาชีพของบุคคล
- มีจรรยาบรรณวิชาชีพ

การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเริ่มมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นมา ซึ่งดำเนินการภายใต้กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัด





รัฐสภา โดยเป็นการพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านการประชุม ซึ่งหมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการประชุมได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ด้านการประชุม โดยสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และความสามารถดังกล่าว เพื่อสนับสนุนงานด้านการประชุมในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ ญัตติ กระทำถาม และการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ฯลฯ เป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ ซึ่งความเป็นมืออาชีพด้านการประชุม นั้น ประกอบด้วย

๑. ความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการด้านการประชุม หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการประชุมด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการประชุม การจัดทำบันทึกการประชุม การจัดทำสรุปผลการประชุม การจัดทำหนังสือยืนยันมติ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง การสืบค้นข้อมูล และข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาของสมาชิกรัฐสภาและกรรมาธิการ ฯลฯ ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ

๒. ความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนงานด้านวิชาการและเลขานุการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และนำไปประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนงานด้านการประชุมต่าง ๆ เช่น การศึกษา ค้นคว้า และวิเคราะห์เพื่อยกร่างพระราชบัญญัติ ร่างญัตติ ร่างกระทู้ถาม ฯลฯ รวมถึงการทำหน้าที่เลขานุการในที่ประชุมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการประชุม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่ที่ต้องสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติให้เป็นมืออาชีพ โดยได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ (ฉบับรับรองรับสภาพปฏิรูปแห่งชาติและคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ สภาพปฏิรูปแห่งชาติและคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญอย่างมืออาชีพ และได้มีคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้มีการพัฒนาความเป็นมืออาชีพใน ๔

สายงาน ได้แก่ สายงานนิติการ สายงานวิทยาการ สายงานนักกฎหมายนิติบัญญัติ และสายงานนักวิชาการนิติบัญญัติ โดย ๒ สายงานหลัง กำหนดขึ้นเพื่อรองรับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติและนักวิชาการนิติบัญญัติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งในแต่ละสายงานได้มีการจัดทำคู่มือมาตรฐานความเป็นมืออาชีพและกำหนดองค์ความรู้ที่นำมาใช้สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นการดำเนินการเบื้องต้นตามกรอบแนวคิดในการเป็นวิชาชีพ (Professional) ที่ได้กำหนดไว้เบื้องต้น ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนา กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพอย่างเป็นรูปธรรมและนำมาสู่การปฏิบัติงานของสายงานต่างๆ ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพจนได้รับความพึงพอใจและการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดสายงานเป้าหมายที่จะพัฒนาความเป็นมืออาชีพทั้งหมด ๑๒ สายงาน ประกอบด้วย

- สายงานบริหาร
- สายงานปฏิบัติงานตำรวจรัฐสภา
- สายงานอำนวยการ
- สายงานปฏิบัติงานบันทึกข้อมูล
- สายงานประชาสัมพันธ์
- สายงานปฏิบัติงานธุรการ
- สายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา
- สายงานปฏิบัติงานขอเลข
- สายงานประกาศและรายงานข่าว
- สายงานปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์
- สายงานวิเทศสัมพันธ์
- สายงานปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา

ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ จำนวน ๔ คณะ เพื่อช่วยดำเนินการ โดยจะต้องมีการจัดทำคู่มือมาตรฐานความเป็นมืออาชีพของแต่ละสายงาน ซึ่งมีกระบวนการ/แนวทางในการได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อนำมาจัดทำคู่มือมาตรฐานความเป็นมืออาชีพของแต่ละสายงานดังกล่าวโดย

- สอบถามการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคจากหน่วยงานที่มีสายงานดังกล่าวปฏิบัติงานอยู่

- การศึกษาแนวทางความเป็นมืออาชีพตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

- การศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ (Best Practice) ที่มีการกิจเกี่ยวข้องของแต่ละสายงาน เพื่อเรียนรู้แนวทางปฏิบัติงานหรือกำหนดแนวทางพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

เมื่อได้ข้อมูลจากการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นแล้ว จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการจัดทำคู่มือมาตรฐานความเป็นมืออาชีพของแต่ละสายงาน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือมาตรฐานความเป็นมืออาชีพดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาข้าราชการในสายงานต่าง ๆ ให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง และบรรลุตามเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่กำหนดไว้



โต๊ะรับแขก

นายวินัย แยมวงษ์
นิติกรชำนาญการ ส่วนนักบริหารงานกลาง



วารสาร HR ต้องขอขอบคุณท่านพรณิภา เสริมศรี ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ได้ให้โอกาสคณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าสัมภาษณ์ในหัวข้อ “การพัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพ” ในฐานะที่ท่านเป็นประธานกรรมการพัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ มีความสำคัญอย่างไรครับ

ความเป็นมืออาชีพ คือ การที่เราทำงานอะไรเราก็ต้องรู้สึกและรู้จริงในเรื่องที่ทำ นอกจากรู้งานด้านวิชาการแล้ว ก็ต้องรู้เทคนิควิธีการทำงานที่เราจะเชื่อมโยงงานด้านวิชาการและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้กับงานของเรา รวมถึงการที่เราจะประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้รับบริการ ซึ่งอาจจะหมายถึงสมาชิกหรือเพื่อนในวงงานของเราด้วย ซึ่งความสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพ คือองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ การทำงานขององค์กรนั้น ๆ ก็จะประสบความสำเร็จ เป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง ประสิทธิภาพการทำงานสูง

แนวทางการพัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นอย่างไรครับ

เรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพมีที่มาจากยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ที่จะยกระดับขีดความสามารถในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ มีการตั้งคณะกรรมการพัฒนาองค์กร

ให้เป็นมืออาชีพ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้ว่าคณะกรรมการฯ จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ ให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยมีการกำหนดว่าจะต้องมีผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพ ระดับอำนวยการ

เชี่ยวชาญเฉพาะในส่วนงานที่ตัวเองรับผิดชอบ ซึ่งขณะนี้คณะกรรมการฯ กำลังดำเนินการอยู่ โดยใช้ปี ๒๕๕๘ มีการทบทวน ปรับปรุงสายงาน ๓ สาย เพื่อเป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ คือ สายงานประชาสัมพันธ์ สายงาน

“ความสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพ คือองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพ การทำงานขององค์กรนั้น ๆ ก็จะสามารถประสบความสำเร็จ เป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง ประสิทธิภาพการทำงานสูง”

ก็ต้องเป็นมืออาชีพ และจะมีมืออาชีพทางด้านนักกฎหมายนิติบัญญัติกับนักวิชาการนิติบัญญัติ โดยเราจะต้องมีการปรับปรุงสายงานต่าง ๆ ทุกสายงานในสำนักงานฯ เพื่อพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ คณะกรรมการได้พิจารณาแล้วเห็นว่าในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ภารกิจหลักก็คือกระบวนการตรากฎหมาย คณะกรรมการฯ จึงคิดว่าน่าจะพัฒนาความเป็นมืออาชีพที่อยู่ในกระบวนการตรากฎหมาย สำนักต่าง ๆ ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกระบวนการตรากฎหมาย ก็จะมี สำนักการประชุม สำนักกฎหมาย สำนักวิชาการ สำนักกรรมการ ๑ สำนักกรรมการ ๒ และสำนักกรรมการ ๓ โดยใน ๖ สำนักนี้จะมีข้าราชการตำแหน่งนิติกรกับวิทยากร ซึ่งตำแหน่งนิติกรจะพัฒนาให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และก็จะพัฒนานำร่องตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ ซึ่งแนวคิดของคณะกรรมการฯ จะมีการพัฒนาข้าราชการประเภทวิชาการทุกตำแหน่งให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ นิติกรก็เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ในสำนักงาน เช่น นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิเทศสัมพันธ์ ก็จะยกระดับให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติมีความ

โสทัดศศึกษา และสายงานวิเทศสัมพันธ์

นักกฎหมายนิติบัญญัติมืออาชีพ มีความหมายว่าอย่างไร และข้าราชการที่จะเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติมืออาชีพ ควรมีคุณลักษณะ พฤติกรรม และ การปฏิบัติงานอย่างไร

นักกฎหมายนิติบัญญัติ คือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเป็นนิติกรอยู่ในสำนักที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกระบวนการตรากฎหมาย ตั้งแต่การร่างกฎหมาย การวิเคราะห์กฎหมาย งานยกร่างกฎหมายเป็นภารกิจของสำนักกฎหมาย งานวิเคราะห์ความเห็นและบรรจุกฎหมายเข้าประชุมเป็นภารกิจของสำนักการประชุม การพิจารณาในวาระกรรมการเป็นภารกิจงานของสำนักกรรมการ ๑, ๒ และ ๓ งานจัดทำเกี่ยวกับข้อมูลสนับสนุนในการวิเคราะห์กฎหมายเป็นภารกิจของสำนักวิชาการ ทำให้นิติกรใน ๖ สำนักสามารถที่จะนำร่องเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติได้ แต่การที่จะเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติก็ต้องมีคุณสมบัติครบซึ่งเกณฑ์จริง ๆ ในคณะกรรมการฯ อยากจะให้เริ่มตั้งแต่ระดับชำนาญการ แต่ทางคณะกรรมการฯ จะต้องทำควบคู่กับทางสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งมีข้าราชการในตำแหน่งนิติกรในระดับชำนาญการ





ในส่วนของการพัฒนาให้
เป็นมืออาชีพก็อยากจะพัฒนา
นักกฎหมายนิติบัญญัติ กับ
นักวิชาการนิติบัญญัติ ในส่วนของ
องค์กรโครงสร้างก็มีความสำคัญ
ถ้าเราจะให้มีความเชี่ยวชาญ
ในเรื่องกระบวนการตรากฎหมาย
ก็ต้องปรับโครงสร้าง ซึ่งเคยคิดว่า
ควรจะมีสำนักนิติบัญญัติ ภารกิจนี้
เรารอคอยมานานเป็นสิบ ๆ ปี
แล้วว่าสำนักกรรมการที่มีอยู่
๓ สำนัก ควรมีการแยกสำนัก

จำนวนไม่มาก ทำให้ต้องมาเริ่มมีนักกฎหมาย
นิติบัญญัติตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ โดยจะต้องผ่าน
การอบรมหลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติและสอบ
ประเมินผ่านหลักสูตร เสร็จแล้วก็ต้องไปทดลอง
ทำงานในหน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติ หลังจากนั้น
ก็จะมีการทดสอบการปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง
ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้จัดทำมาตรฐานและองค์
ความรู้ของนักกฎหมายนิติบัญญัติเรียบร้อยแล้ว
โดยจะมีคำตอบแทนเป็นระดับชั้น แต่ว่าในขณะ
ที่ทดลองปฏิบัติงานยังไม่ถือว่าเป็นนักกฎหมาย
นิติบัญญัติจริง ๆ เมื่อประเมินผ่านแล้วถึงจะไปสอบ
เข้าเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติในระดับชั้นต่าง ๆ
ถึงจะมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ขณะนี้
เกณฑ์มาตรฐานต่างๆ อยู่ระหว่างการพิจารณาของ ก.ร.

ในฐานะที่ท่านเป็นประธานกรรมการพัฒนา
องค์กรให้เป็นมืออาชีพ ท่านมีความคาดหวังใน
การพัฒนาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ให้เป็นมืออาชีพ ทั้งในส่วนของระบบงานและตัว
ข้าราชการอย่างไรบ้าง

ที่พิจารณากฎหมายออกมาสำนักหนึ่งเพื่อให้มีความ
เชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพเฉพาะเรื่อง เพราะภารกิจ
หลักของสำนักงานฯ คือกระบวนการตรากฎหมาย
ในส่วนของการพัฒนาที่อยากจะให้มีการแยกตรงนี้
ออกมาเป็นสำนักนิติบัญญัติ โดยคณะกรรมการฯ
ได้มีการคิดกันว่าให้มีสำนักกฎหมายนิติบัญญัติแยก
ออกมาเลย คือแยกภารกิจของ ๖ สำนักหลักเฉพาะ
ในส่วนที่เป็นกระบวนการตรากฎหมายออกมาเท่านั้น
ส่วนที่ไม่เกี่ยวกับกระบวนการตรากฎหมายก็ยังคงอยู่
ที่สำนักเดิม อย่างสำนักกรรมการเอาเฉพาะ
การพิจารณาร่างกฎหมายออกมาไว้ที่สำนักนี้ ส่วนการ
พิจารณาญัตติหรือการพิจารณาเรื่องร้องเรียนของคณะ
กรรมการสามัญก็ยังคงอยู่ที่สำนักกรรมการ แต่ว่า
ในขณะนี้เท่าที่ทราบอาจจะยังไม่มีคงจะต้องอยู่ในลักษณะ
เดิมก่อน แต่ความคาดหวังของคณะกรรมการฯ
อยากจะให้เป็นสำนัก เพราะจะได้พัฒนางานที่เป็น
ภารกิจหลักของสำนักงานฯ ได้เต็มที่ กระบวนการ
ตรากฎหมายทั้งหมดก็จะมารวมอยู่ที่เดียว ตั้งแต่การ
ยกร่างกฎหมาย การพิจารณากฎหมาย และเอกสาร
ข้อมูลต่าง ๆ ก็จะมาวมอยู่ที่เดียวกัน สำหรับ



ตัวข้าราชการก็ต้องพัฒนาตัวเอง ต้องชวนขยายหาความรู้ ต้องเรียนรู้งาน ต้องเฝ้าหาความรู้และก็ต้องรู้ให้จริงด้วย ไม่ใช่รู้ผิด ๆ ถูก ๆ รุ่นพี่ก็ต้องสอนงานให้รุ่นน้องอย่างถูกต้อง เนื่องจากรุ่นพี่บางคนถึงแม้ว่าเป็นข้าราชการระดับสูงแล้วแต่ก็ยังไม่รู้เรื่องงานอย่างถูกต้องจริงๆ และข้าราชการบางคนอยากเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่ก็ไม่ค่อยใส่ใจที่จะพัฒนาตัวเอง เพราะฉะนั้นตัวข้าราชการเองก็ต้องให้ความสำคัญที่จะต้องมีการพัฒนาตัวเองด้วย

ปัญหาและอุปสรรค ในการพัฒนาองค์กร ให้เป็นมืออาชีพมีอะไรบ้าง และท่านเห็นว่าควรจะมีแนวทางในการแก้ไขปัญหา อย่างไรบ้าง

ผู้บริหารถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและอุปสรรค คือผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารทุก ๆ ท่านที่กำกับดูแลต้องให้ความสำคัญและให้ความใส่ใจในการที่จะพัฒนาองค์กรและพัฒนาคนของสำนักงานฯ ด้วย อีกอย่างหนึ่งก็คือโครงสร้าง

ซึ่งในขณะนี้ยังเป็นปัญหา ประกอบกับภารกิจของสำนักงานฯ กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความแตกต่างในขณะนี้ อย่างเช่นวุฒิสภาเสนอกฎหมายไม่ได้ เพราะฉะนั้นการที่จะพัฒนาไปด้วยกันบางที่ภารกิจงานก็จะไม่ค่อยสอดคล้องกัน

ในโอกาสที่ท่านจะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ท่านมีข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะใดฝากไปยังข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ และแนวทางในการการดำรงชีวิต

ในการทำงานขอให้ยึดถือกฎระเบียบ ความถูกต้องเป็นหลัก ต้องตั้งใจทำงานของเราให้ดีที่สุด อุทิศเวลาให้ราชการอย่างเต็มที่ ปฏิบัติตัวอยู่ในกฎระเบียบวินัยของทางราชการ รวมทั้งมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมด้วย และถ้าเราเป็นผู้บังคับบัญชาก็ต้องพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ที่จะไปสอนผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา





กฎ กติกาที่ควรรู้

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

การปรับเงินเดือนข้าราชการรัฐสภาสามัญ



เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้เผยแพร่ประกาศพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ในราชกิจจานุเบกษา โดยพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ปรับปรุงบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พร้อมทั้งได้ปรับเพิ่มเงินเดือนให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับล่าง ตามนโยบายการยกระดับรายได้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

วันนี้ จึงเป็นโอกาสดีที่จะนำรายละเอียดของการยกระดับรายได้ตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมาเล่าสู่ชาวข้าราชการรัฐสภาสามัญได้รับทราบ

โดยเนื้อหาของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวนี้ ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงเฉพาะการปรับเงินเดือนของข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นสำคัญ ซึ่งมีหลักการเพื่อปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการรัฐสภาสามัญให้

เหมาะสม เป็นธรรม และได้มาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ค่าตอบแทนในภาคเอกชน ฐานะการคลังของประเทศ ความแตกต่างระหว่างรายได้ของข้าราชการระดับต่าง ๆ ในประเภทเดียวกัน และต่างประเภทกัน และปัจจัยอื่นที่จำเป็น สมควรปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

การดำเนินการปรับเงินเดือนข้าราชการรัฐสภาสามัญ สามารถแยกการดำเนินการออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑. การปรับปรุงบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงท้ายพระราชบัญญัติ

บัญชีเงินเดือนใหม่นี้ได้ขยายเพดานเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการรัฐสภาสามัญทุกระดับให้เพิ่มขึ้นอีกประมาณร้อยละ ๑๐ ของเพดานเงินเดือนขั้นสูงเดิม โดยการปรับบัญชีส่วนนี้จะมีผลในระยะยาวให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญในทุกระดับสามารถได้รับการเลื่อนเงินเดือนขึ้นไปได้สูงกว่าที่กำหนดไว้ตามบัญชีเดิม

ในกรณีนี้บางท่านคิดว่าการปรับบัญชีดังกล่าวไม่ได้มีผลกระทบกับข้าราชการรัฐสภาสามัญอย่างเรา ๆ มากนัก เพราะเป็นเพียงการขยายเพดานให้ผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงหรือใกล้ขั้นสูงของระดับที่ตนดำรงอยู่ (เงินเดือนต้น) เท่านั้น แต่รู้หรือไม่ว่าการขยายเพดานเงินเดือนขั้นสูงนั้น มีผลทำให้ช่วงเงินเดือนของข้าราชการรัฐสภาสามัญเปลี่ยนแปลงไป และส่งผลให้ ก.ร. ต้องออกมติ ก.ร. ใหม่เพื่อกำหนด

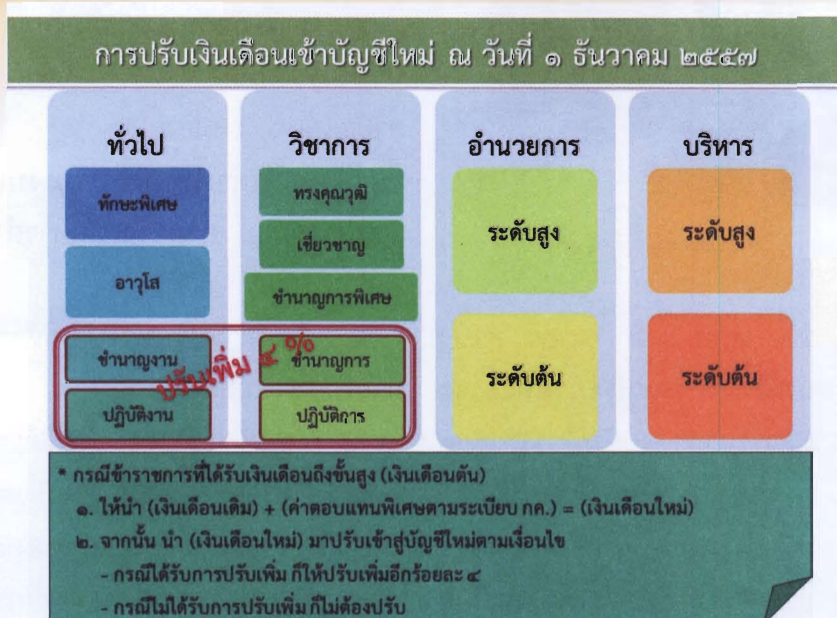
ค่ากลางและฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนใหม่ โดยจะมีฐานในการคำนวณใหม่ที่สูงขึ้นกว่าเดิม หรืออธิบายให้ชัดเจนก็คือ การกำหนดตัวคูณเปอร์เซ็นต์ของการเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นนั่นเอง ซึ่งการปรับค่ากลางและฐานในการคำนวณใหม่นี้จะมีผลใช้บังคับในการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ เป็นต้นไป (ตั้งแต่รอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘) หากผู้ใดสนใจสามารถสืบค้นมติ ก.ร. ตามหนังสือ ก.ร. ที่ ๔๗/๒๕๕๘ (ว ๑๘) ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ได้จากระบบอินเทอร์เน็ตของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

๒. การปรับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนเดิมเข้าสู่บัญชีเงินเดือนใหม่

เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้น ผู้เขียนขอแยกประเภทของข้าราชการที่จะได้รับการปรับเงินเดือนเป็น ๓ กรณี คือ

๒.๑ กรณีที่ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนร้อยละ ๔

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ ให้ได้รับการ



สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป นั้น การได้รับเงินเดือนของข้าราชการใหม่ก็เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนใหม่ตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แต่อย่างใด

ปรับเพิ่มเงินเดือนขึ้นอีกร้อยละ ๔ จากเงินเดือนของตน โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะออกคำสั่งปรับเงินเดือนให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญกลุ่มดังกล่าวได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๔ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป เป็นอันว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญกลุ่มนี้ จะได้รับการตกเบิกเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

กรณีตัวอย่างที่ ๑ นาย ก. ตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ เดิมได้รับเงินเดือน ๒๐,๐๐๐ บาท เมื่อได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มร้อยละ ๔ ของเงินเดือนเดิม คือ ๘๐๐ บาท ทำให้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ นาย ก. จะได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนใหม่ ๒๐,๘๐๐ บาท และเมื่อถึงวันที่มีการเลื่อนเงินเดือนรอบถัดไปในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ นาย ก. ก็จะได้รับ การเลื่อนเงินเดือนจากฐานเงินเดือน ๒๐,๘๐๐ บาท โดยฐานในการคำนวณจะเพิ่มขึ้นจากเดิม ๒๒,๒๒๐ บาท เป็น ๒๔,๔๑๐ บาท (ฐานในการคำนวณเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๙.๙)

๒.๒ กรณีไม่ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือน

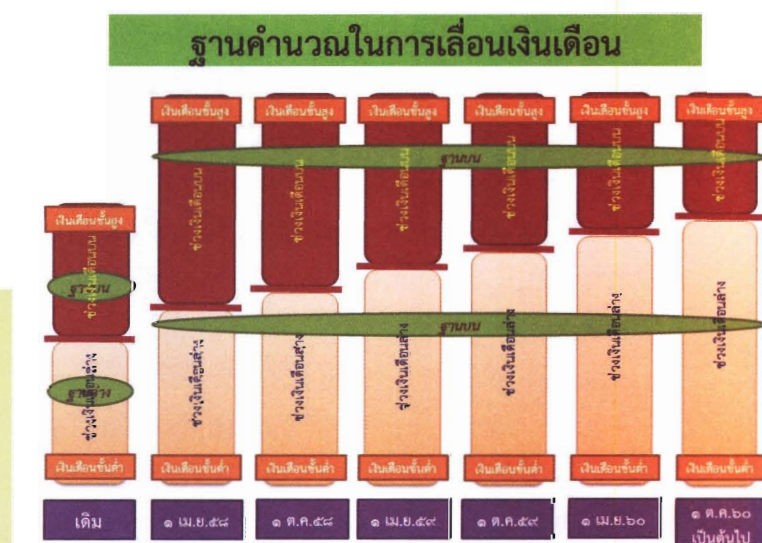
เนื่องจากภาระด้านงบประมาณที่ไม่อาจจะปรับเพิ่มเงินเดือนให้ข้าราชการได้ทุกประเภทและทุกระดับ การปรับเพิ่มเงินเดือนครั้งนี้จึงดำเนินการปรับเงินเดือนให้เฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อยซึ่งได้แก่ข้าราชการในระดับล่าง ๒ ระดับของประเภททั่วไป (ปฏิบัติงานและชำนาญงาน) และประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการและชำนาญการ) ประกอบกับเป็นข้าราชการในระดับดังกล่าวไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มจากเงินเดือนปกติ จึงกำหนดให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวเท่านั้นได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือน ดังนั้น ข้าราชการรัฐสภาสามัญกลุ่มอื่น ๆ นอกจากตาม ๒.๑ แล้ว ก็จะไม่ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนตามพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะออกคำสั่งเพื่อให้มีผลในทางกฎหมายให้มีการปรับเงินเดือนจากบัญชีเงินเดือนเดิมเข้าสู่บัญชีเงินเดือนใหม่ในอัตราเงินเดือนเดิม

แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าการปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนใหม่ของข้าราชการกลุ่มนี้จะไม่มีการปรับเพิ่มเงินเดือนเหมือนกับข้าราชการรัฐสภาสามัญตาม ๒.๑ แต่การที่ข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับกลางขึ้นไปไม่ได้ปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น เป็นผลให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญบางรายซึ่งเคยเลื่อนเงินเดือน

โดยใช้ฐานในการคำนวณระดับบนต้องกลับมาใช้ฐานในการคำนวณระดับล่างซึ่งมีอัตราที่ต่ำกว่าเดิมแทน ดังนั้น เพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดกับข้าราชการรัฐสภาสามัญกลุ่มดังกล่าว ก.ร. จึงได้กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑) กำหนดให้ใช้ช่วงเงินเดือนเหมือนเดิมและปรับเฉพาะเงินเดือนขั้นสูงของช่วงเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนใหม่ เพื่อรองรับกลุ่มข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ไม่ได้มีการปรับเพิ่มเงินเดือน และให้ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ซึ่งจะทำให้ฐานในการคำนวณเพิ่มขึ้นจากเดิมประมาณร้อยละ ๘.๓ ถึงร้อยละ ๑๑ จากฐานคำนวณเดิม

๒) ทอยปรับแต่ละช่วงเงินเดือนเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๒ ในแต่ละรอบการประเมิน ตั้งแต่การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป โดยการปรับช่วงเงินเดือนเป็นระยะ ๆ จะทำให้ช่วงเงินเดือนสุดท้ายที่ปรับสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนที่ปรับเพิ่มขึ้นใหม่ประมาณร้อยละ ๑๐ และสอดคล้องกับร้อยละการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยจะใช้เวลาดำเนินการไม่เกิน ๖ รอบการเลื่อนเงินเดือนหรือ ๓ ปี



หากผู้ใดสนใจสามารถสืบค้นมติ ก.ร. ตามหนังสือ ก.ร. ที่ ๔๗/๒๕๕๘ (ว ๑๘) ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ได้จากระบบอินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

กรณีตัวอย่างที่ ๒ นาย ข. ตำแหน่งวิทยากรระดับเชี่ยวชาญ เดิมได้รับเงินเดือน ๔๗,๕๐๐ บาท ซึ่งเป็นกรณีไม่ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือน ทำให้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ นาย ข. จะได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนใหม่ ๔๗,๕๐๐ บาท และเมื่อถึงวันที่มีการเลื่อนเงินเดือนรอบถัดไปในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ นาย ข. จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนจากฐานเงินเดือน ๔๗,๕๐๐ บาท โดยฐานในการคำนวณจะเพิ่มขึ้นจากเดิม ๕๔,๙๒๐ บาท (ฐานบน) เป็น ๕๙,๖๓๐ บาท (ฐานบน) (ฐานในการคำนวณเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๘.๖)

๒.๓ กรณีการปรับเงินเดือนสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงหรือใกล้ขั้นสูงของระดับ (เงินเดือนต้น)

การปรับเงินเดือนในกรณีนี้มีความหมายรวมถึงกลุ่มข้าราชการรัฐสภาสามัญตาม ๒.๑ และตาม ๒.๒ โดยก่อนที่จะมีการปรับเงินเดือนตาม ๒.๑ และตาม ๒.๒ หากข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้นั้นได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงหรือใกล้ขั้นสูงของระดับที่ตนดำรงอยู่ (เงินเดือนต้น) ก็ให้ค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างขั้นสูงหรือใกล้ขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มารวมเข้ากับเงินเดือนที่ต้นเพื่อเป็นฐานเงินเดือนสำหรับการปรับเข้าบัญชีเงินเดือนใหม่ และเพื่อให้การปรับเงินเดือนเป็นไปตามหลักการดังกล่าวข้างต้น ก.ร. ได้ออกมติเห็นชอบให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับเงินเดือนต้น โดยมีเหตุผลพิเศษให้ผู้นั้นได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับอยู่ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ แล้วจึงปรับเงินเดือนดังกล่าวเข้าสู่บัญชีเงินเดือนใหม่เป็นการเฉพาะราย

เมื่อได้ฐานเงินเดือนสำหรับปรับเข้าบัญชีเงินเดือนใหม่แล้วจึงให้ปรับเงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนใหม่ตาม ๒.๑ หรือตาม ๒.๒ แล้วแต่กรณี ต่อไป

กรณีตัวอย่างที่ ๓ นาย ค. เจ้าพนักงานธุรการระดับอาวุโส (เพดานขั้นสูง ๔๙,๘๓๐ บาท) เดิมได้รับเงินเดือน ๔๙,๘๓๐ บาท และได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบที่ผ่านมากรณีเงินเดือนถึงขั้นสูงตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ ๑,๓๒๐ บาท เมื่อนำเงินเดือนรวมกับค่าตอบแทนพิเศษตามมติ ก.ร. ทำให้ นาย ค. ได้รับเงินเดือน ๕๑,๑๕๐ บาท จากนั้น จึงปรับให้ได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นเงิน ๕๑,๑๕๐ บาท (ตัวเลขเดิมเพราะเป็นกรณีไม่ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนตาม ๒.๒) และเมื่อถึงวันที่มีการเลื่อนเงินเดือนรอบถัดไปในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ นาย ค. จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนจากฐานเงินเดือน ๕๑,๑๕๐ บาท โดยฐานในการคำนวณจะเพิ่มขึ้นจากเดิม ๔๑,๒๓๐ บาท เป็น ๔๔,๔๗๐ บาท (ฐานในการคำนวณเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๙.๑)

บทส่งท้าย

ทั้งหมดนี้ เป็นมาตรการยกระดับรายได้ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั่วประเทศ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ และนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม ตำรวจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรอิสระ และองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ โดยถือเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่ประสงค์จะปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม และข้าราชการรัฐสภาสามัญก็ถือเป็นข้าราชการประเภทหนึ่งจึงทำให้เห็นนโยบายดังกล่าวมีผลมาถึงข้าราชการรัฐสภาสามัญด้วย ซึ่งการดำเนินการปรับเงินเดือนดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการของฝ่ายบริหารที่ได้ดำเนินการกับข้าราชการประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้ ก็เพื่อความเป็นมาตรฐานเดียวกันของระบบค่าตอบแทนของบุคลากรภาครัฐ





หากรู้สึกรู้สึก ความผิดปกติไม่เกิด

นายอำพล ไทรสังขเลลาพร
นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารงานกลาง

“หย่อนความสามารถ และประพฤตินั้นไม่เหมาะสมอาจหมดอนาคตได้”



เพื่อน ๆ ข้าราชการรู้หรือไม่ว่า สาเหตุที่ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการนอกจากกรณีถูกลงโทษปลดออกและไล่ออกจากราชการอันเนื่องมาจากได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแล้ว ยังมีอีกสาเหตุหนึ่ง ซึ่งมีใช่เป็นการออกจากราชการเพราะได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่เป็นการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๘๓ ซึ่งบัญญัติว่า “ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๔๒ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญได้ในกรณีต่อไปนี้

(๖) เมื่อข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤตินั้นไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ราชการ”

สำหรับบทบัญญัติมาตรานี้เป็นเรื่องของการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

ถ้าเข้าเหตุที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งมี ๘ กรณี คือ ๑. เจ็บป่วย ๒. ไปปฏิบัติงานอื่นตามความประสงค์ของทางราชการ ๓. ขาดคุณสมบัติทั่วไป ๔. เลิกหรือยุบหน่วยงาน ๕. ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ๖. หย่อนความสามารถ ๗. มีมลทินหรือมัวหมอง และ ๘. ได้รับโทษจำคุก ดังนั้น ถ้าเข้าเหตุใดเหตุหนึ่งทีกล่าวไว้ ส่วนราชการสามารถสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนได้

แต่ในครั้งนี้นี้ ก็จะขอกล่าวถึงเฉพาะการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน กรณีข้าราชการหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤตินั้นไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๘๓ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ เนื่องจากเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวและมีข้าราชการหลายคนซึ่งอาจมีพฤติกรรมหมิ่นเหม่ และเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวได้ ทั้งนี้ คำว่า **“หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ”**

หมายถึง การปฏิบัติงานที่ไม่มีความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่เอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมาย



“บกพร่องในหน้าที่ราชการ” หมายถึง การทำงาน ไม่เต็มความสามารถ ไม่ศึกษากฎ ระเบียบในงานที่ทำ **“ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ”** หมายถึง พฤติกรรมการกระทำการปฏิบัติตนไม่เหมาะสม ไม่ควรในตำแหน่งหน้าที่ราชการ

ทั้งนี้ เพื่อเป็นอุทาหรณ์แก่เพื่อน ๆ ข้าราชการ จึงขอตัวอย่างที่เคยเกิดขึ้นเป็นอุทาหรณ์ และเป็นสิ่ง เตือนใจ ดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา กระทำผิดวินัยไม่ ร้ายแรง และถูกลงโทษทางวินัยเป็นประจำ โดยเฉพาะ กรณีเสพสุราเมามาเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการและไม่มา ปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์ สาเหตุเนื่องมาจาก ชอบเสพสุราเป็นอาภิน ทำให้ร่างกายอ่อนแอ สุขภาพ ไม่แข็งแรงส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บังเกิดผลดีได้ โดยลำพัง ผู้บังคับบัญชาต้องจัดให้เจ้าหน้าที่อีกผู้หนึ่ง เข้าปฏิบัติหน้าที่ร่วมด้วย เพื่อป้องกันการเสียหาย ที่อาจเกิดขึ้นได้ เมื่อถูกติดตามความประพฤติเป็นเวลา ๑ ปี ก็ยังประพฤติตนไม่ดีขึ้น จนถูกส่งเข้ารับการอบรม หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถภาพข้าราชการในการทำงาน ก็ยังประพฤติตัวเช่นเดิม โดยได้กระทำความผิดวินัย ขึ้นอีก เป็นผู้เกียจคร้าน ไม่สนใจในการปฏิบัติงาน มาทำงานสายและเสพสุราเป็นอาภิน ขาดความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของข้าราชการที่ดี เป็นบุคคลที่ไม่เหมาะสม จะให้รับราชการต่อไป ถือว่าหย่อนความสามารถในอัน ที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ และประพฤติตนไม่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็น การเสียหายแก่ราชการ ตามมาตรา ๘๓ (๖) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ มติให้

ออกจากราชการ

๒. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๒ หยุดราชการ บ่อยครั้งเป็นประจำ จนไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำติดต่อกันเป็นเวลา ๓ ปี แม้ผู้บังคับบัญชาจะได้ออกกล่าวตักเตือนหลายครั้งแล้ว และเคยมีคำสั่งลงโทษทางวินัย พร้อมทั้งกำชับให้ปรับปรุง ความประพฤติ แต่ปรากฏว่าข้าราชการผู้นี้คงฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามและยังคงประพฤติตนหยุดราชการบ่อยครั้ง เป็นประจำเหมือนเช่นเคยปฏิบัติมา ทำให้ผู้บังคับ บัญชาต้องมอบหมายงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ข้าราชการผู้นี้ไปให้เจ้าหน้าที่ผู้อื่น ซึ่งมีภาระหน้าที่



ของตนอยู่แล้วทำแทน เป็นผลให้งานในส่วนรวมขาด ประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น และส่งผลกระทบในทาง ลบต่อการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งถ้าให้ ข้าราชการผู้นี้รับราชการต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ ราชการได้ ถือว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติ หน้าที่ราชการ และประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ราชการ ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการ เสียหายแก่ราชการ ตามมาตรา ๘๓ (๖) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ มติให้ออกจากราชการ

ดังนั้น ในการบริหารราชการผู้บังคับบัญชาควรได้สอดส่องดูแล และให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อยู่ในกฎ ระเบียบของทางราชการ ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดมีผลการปฏิบัติงานไม่ดี ไม่เอาใจใส่ ควรได้เรียกมาว่า กล่าวตักเตือน หรือส่งเสริมให้มีการพัฒนา นอกจากนี้ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ เกิดผลดี ก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ มีความอดทนเอาใจใส่และรักษาประโยชน์ของทางราชการ แต่หากข้าราชการรายใดมีพฤติกรรมขาดงานบ่อยครั้งเป็นประจำจนไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หลายครั้ง และไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับมอบหมาย เกียจคร้าน ไม่สนใจ หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายเป็นประจำ มาทำงานสาย กลับก่อนเวลาเป็นประจำ พฤติกรรมดังกล่าวข้างต้น ถือได้ว่าเป็นผู้ไม่ตั้งใจปฏิบัติ หน้าที่ ขาดความสำนึก ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ราชการที่ดี และเป็นบุคคลที่ไม่เหมาะสมให้รับราชการต่อไป อาจถูกให้ออกจากราชการได้ ดังที่ยกตัวอย่างมาดังกล่าวข้างต้น



ข้อคิด ข้อแนะนำ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร

โยคะ เพื่อสุขภาพกายและใจที่ดี



โยคะ (Yoga) ถือกำเนิดในประเทศอินเดียเมื่อหลายพันปีที่แล้ว (๒๐๐๐ ปีก่อนคริสต์ศักราช) โดยโยคะเป็นการรวมกาย จิต และวิญญาณ ให้เป็นหนึ่งเดียว การฝึกโยคะเป็นกระบวนการสำหรับฝึกกาย ฝึกการหายใจ และฝึกจิตให้มีความจดจ่อกับเรื่องลมหายใจเข้าออก อันจะนำไปสู่การมีสมาธิที่ดีขึ้น ในแง่ปฏิบัติต้องรวมสามอย่างเข้าด้วยกัน คือ การเคลื่อนไหวอย่างช้า ๆ การประสานลมหายใจเข้าออกกับการเคลื่อนไหว และมีจิตสงบนิ่งในขณะที่เคลื่อนไหว

การฝึกโยคะ เป็นการดูแลสุขภาพอีกรูปแบบหนึ่งที่คนให้ความสนใจและฝึกปฏิบัติกันมาก เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อร่างกายและจิตใจแล้ว ยังมีผลต่อระบบต่อมไร้ท่อ และอวัยวะต่าง ๆ ที่อยู่ภายในร่างกายอีกด้วย นอกจากนี้ยังช่วยให้ข้อต่อต่าง ๆ ทั้งร่างกายเคลื่อนไหวได้ดี ไม่เกิดการติดขัด สามารถชะลอความเสื่อมของข้อต่อได้ สำหรับด้านจิตใจ การฝึกโยคะช่วยให้ผ่อนคลาย หายเครียด เพราะการปฏิบัติท่าต่าง ๆ จะเน้นการฝึกจิตให้จดจ่อกับการหายใจเข้าออก

ประโยชน์ของการฝึกโยคะ

๑. ช่วยให้เลือดไหลเวียนไปเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ได้ดีขึ้น การยืดเหยียดทำให้หลอดเลือดขยายตัว และเลือดสามารถไหลเวียนไปยังส่วนนั้นได้มากขึ้น

๒. ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นให้กับข้อต่อต่าง ๆ ทำให้ข้อต่อสามารถเคลื่อนไหวได้ระยะ หรือมุมการเคลื่อนไหวที่มากกว่าเดิม

๓. ช่วยแก้ไขทรวดทรง (Posture) ให้ดีขึ้น การฝึกโยคะจะเป็นการฝึกการทรงตัว และกระจายน้ำหนักผ่านแขน ขา และกระดูกสันหลังอย่างเหมาะสม

๔. ช่วยบรรเทาอาการปวดเมื่อยอันเนื่องมาจากการเล่นกีฬาหรือทำงานในชีวิตประจำวัน

๕. ช่วยผ่อนคลายและลดความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงานในชีวิตประจำวัน โยคะเป็นการฝึกการหายใจให้สอดคล้องกับการปฏิบัติท่าโยคะ นอกจากนั้นยังมีการฝึกกำหนดลมหายใจ หรือที่เรียกว่าปราณ (Pranayama) ซึ่งให้ผลโดยตรงในด้านการผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ

๖. ช่วยทำให้สมาธิดีขึ้น การฝึกโยคะจะเป็นการฝึกให้จิตใจจดจ่ออยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การฝึกนับลมหายใจเข้า - ออก ก็จะเป็นการฝึกจิตให้ติดอยู่กับสิ่งเดียว ซึ่งถือเป็นการฝึกสมาธิอีกรูปแบบหนึ่ง

๗. ช่วยเพิ่มความสามารถในการทรงตัว เพราะท่าโยคะหลายท่า เช่น ท่าภูเขา ท่านักรบ เน้นในเรื่องของการรักษาสมดุลขณะที่อยู่ในท่า ทั้งนี้รวมถึงท่าที่ต้องมีการทรงตัวบนเท้าข้างเดียวด้วย

๘. ช่วยทำให้ใจเย็นลง โยคะมีการฝึกหายใจ ผู้ฝึกสามารถหายใจได้ยาวและลึกขึ้นกว่าเดิม การหายใจเข้า ๆ และลึก ๆ จะช่วยระงับความรุนแรงของความโกรธให้ทุเลาลงได้

๙. ใช้ในทางบำบัดรักษาโรคต่าง ๆ ที่มีสาเหตุมาจากความเครียด เช่น ไมเกรน

๑๐. ช่วยลดอาการปวดประจำเดือน

๑๑. เพิ่มความมีสติ คือ ผู้ฝึกสามารถรับรู้ท่าทางการเคลื่อนไหวที่ไม่ถูกต้องของตนเองได้เร็วขึ้น ในขณะที่อยู่ในท่านั่ง นอน ยืน เดิน หรือทำงานในชีวิตประจำวัน

คำแนะนำในการฝึกโยคะ

๑. ควรสวมใส่เสื้อผ้าที่เหมาะสม เช่น เสื้อยืด กางเกงยืด

๒. เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่วางกาย เนื่องจากหากท้องอืดอาจทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด ไม่สบายตัวในขณะที่ฝึกปฏิบัติได้ ดังนั้น ควรดื่บประทานอาหารก่อนการฝึกปฏิบัติ โดยดื่บอาหารมื้อหนัก อย่างน้อย ๓ ชั่วโมง และงดอาหารมื้อเบา อย่างน้อย ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที

๓. ควรทำธุระส่วนตัวให้เรียบร้อย หรือกรณีทีปวดปัสสาวะ อุจจาระในระหว่างทำ ควรไปถ่ายเสียก่อน ไม่ควรฝืนฝึกโยคะเป็นอันขาด

๔. ถอดเครื่องประดับ เช่น แหวน สร้อย ข้อมือ นาฬิกา กรณีผมยาวควรรวบผมให้เรียบร้อย ที่รัดผมควรอยู่ในตำแหน่งที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการฝึก

๕. สำรวมจิตใจอยู่กับท่าทางการฝึกผสมผสานกับการทำสมาธิ สติตั้งมั่น ละทิ้งทุกเรื่องทุกสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับโยคะ

๖. อย่าหายใจทางปากระหว่างการปฏิบัติ ควรหายใจเข้าและออกทางจมูกเท่านั้น

๗. พยายามหายใจเข้า - ออกให้ถูกต้องและช้า ๆ เป็นจังหวะให้สอดคล้องกับท่าทาง

๘. หากรู้สึกเจ็บปวดร่างกายในขณะที่ฝึก ควรผ่อนคลายสัก ๑ - ๒ นาที ไม่ควรฝืนร่างกายหรือหักโหมเกินไป

๙. ควรฝึกปฏิบัติสม่ำเสมออย่างตั้งใจ เพื่อสุขภาพกายและจิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง

๑๐. หลังจากฝึกปฏิบัติเสร็จทุกครั้งควรพักในท่านอนหงายอย่างน้อย ๑๐ นาที เพื่อเป็นการเก็บพลังงานจิตที่ได้จากการฝึกโยคะ ดื่มน้ำหรือน้ำผลไม้ ๑ แก้ว หลังการฝึกทุกครั้ง

๑๑. ผู้ที่มีปัญหาสุขภาพ คมที่ตึงเครียด ผู้สูงอายุ ควรปรึกษาแพทย์ก่อนฝึก โยคะถูกนำมาใช้ควบคู่กับ

บำบัดโรคหลาย ๆ อย่าง แต่ในท่าแต่ละท่าก็มีบางจุดที่อาจเป็นอันตรายกับโรคบางโรคได้ เช่น คนที่มีความดันโลหิตสูงและต่ำไม่ควรทำท่าก้มศีรษะ คนที่มีปัญหาที่คอจะไม่สามารถแหงนและบิดคอมากๆ ได้ ดังนั้น ผู้ที่มีปัญหาสุขภาพ ควรให้แพทย์ยืนยันก่อนว่าสามารถฝึกได้ และควรฝึกโดยมีผู้ดูแลอย่างใกล้ชิด ปัญหาสุขภาพที่ควรปรึกษาก่อนการฝึกโยคะ คือ ความดันโลหิตสูง มีปัญหาเกี่ยวกับหัวใจ มีอาการวิงเวียน เป็นมะเร็ง เนื้องอก เป็นโรคเบาหวาน เป็นโรคเอดส์ เป็นโรคแข็งตัวหลายอย่าง เยื่อเมือกเป็นแผล เป็นโรคเนื้อเยื่อโผล่ หูหรือตา มีปัญหา มีการเจ็บป่วยมานาน เพิ่งผ่าตัดมาใหม่ๆ

การฝึกโยคะไม่เพียงส่งผลดีต่อตัวผู้ฝึกเอง แต่ยังมีผลดีต่อหน่วยงานอีกด้วย เนื่องจากการฝึกโยคะเป็นการสร้างสมดุลของกายและใจ ทำให้เกิดความสุขทางกายและทางใจอย่างเป็นองค์รวม อีกทั้งยังเป็นการลดความเครียดทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจได้

เป็นอย่างดี และเมื่อบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีร่างกายที่แข็งแรง พร้อมทั้งมีจิตใจที่แจ่มใส ย่อมส่งผลให้การดำเนินชีวิตในการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีความสุข คือ สุขทั้งกายและใจ ซึ่งทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมกับการเป็นบุคคลที่มีศักยภาพเพียบพร้อมทั้งภายนอกและภายใน

ทั้งนี้ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่สนใจการฝึกโยคะ โดยในช่วงเริ่มต้นการฝึกโยคะครั้งแรกควรมีครูฝึกโยคะเป็นผู้ให้คำแนะนำระหว่างการฝึกเพื่อความปลอดภัย และควรศึกษาท่าทางในการปฏิบัติก่อนนำมาปฏิบัติจริงว่าแต่ละท่าควรปฏิบัติอย่างไร หายใจอย่างไร และให้ความสำคัญกับคำเตือนในแต่ละท่า มิเช่นนั้นอาจเกิดอาการบาดเจ็บได้ โดยควรมีครูฝึกโยคะเป็นผู้ให้คำแนะนำระหว่างการฝึกเพื่อความปลอดภัย



เอกสารอ้างอิง

^๑ประโยชน์ของการฝึกโยคะ.(ข้อมูลออนไลน์). สืบค้นจาก : <http://health.kapook.com> (๙ เมษายน ๒๕๕๘)

^๒คำแนะนำในการฝึกโยคะ.(ข้อมูลออนไลน์). สืบค้นจาก : <http://www.yesspathailand.com> (๙ เมษายน ๒๕๕๘)



น่านาสาระ

นางบุญพา เผ่าสำราญ

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง

ร่วมแรงร่วมใจรักษาวัฒนธรรมองค์กรกับเกอะ



สวัสดีค่ะ พบกันอีกครั้งแล้วนะคะ หลังจากฉบับแรกเราพบกันเรื่องบำเหน็จบำนาญกับการ Undo & Redo สำหรับฉบับนี้ ผู้เขียนอยากเล่าให้น้อง ๆ ฟังเกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานฯ เราที่มีมาแต่เดิม ซึ่งน้อง ๆ รุ่นใหม่อาจจะไม่เคยทราบมาก่อน ด้วยอาจจะเป็นเพราะเหตุที่บริบททางสังคมเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ ที่องค์กรต่าง ๆ ไม่พ้นแม้แต่สำนักงานฯ ของเราจะต้องนำมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้วิธีการทำงานเริ่มเปลี่ยนแปลงไป ก็เลยทำให้เราอาจหลงลืมวัฒนธรรมองค์กรที่เราเคยมีอยู่ไปบ้าง ทั้งนี้ ในทัศนะของผู้เขียน ผู้เขียนคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นฟันเฟืองหรือตัวจักรที่สำคัญตัวหนึ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปได้ ถ้าองค์กรนั้นมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี องค์กรนั้นก็จะมีรากฐานที่มั่นคง และคนในองค์กรจะทำงานอย่างมีความสุข



แต่ก่อนที่เราจะทราบว่าสำนักงานฯ ของเรามีวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร ผู้เขียนอยากให้น้อง ๆ ได้ทราบความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์กรกันก่อนว่าวัฒนธรรมองค์กรคืออะไร ซึ่งความหมายของวัฒนธรรมองค์กรนี้ได้มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านให้คำจำกัดความของคำว่าวัฒนธรรมองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กรไว้ในหลายความหมาย เช่น วัฒนธรรมองค์กรคือ “วิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ” หรือ “ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น” หรือ “วิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์กรหนึ่ง ๆ ที่ประพฤติปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนนั้น ๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินอย่างราบรื่นและยั่งยืน” หรือ “ระบบความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกองค์กรว่าควรประพฤติปฏิบัติอย่างไร” สำหรับในทรรศนะของผู้เขียน ซึ่งในที่นี้ผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากเป็น

คำที่ฟังแล้วเข้าใจง่ายและเป็นคำที่เราใช้กันติดปากมากกว่า ผู้เขียนคิดว่า วัฒนธรรมองค์กรน่าจะหมายถึง “แบบแผนที่ตั้งงามที่คนในองค์กรยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา”

ผู้เขียนจำได้ว่าเมื่อผู้เขียนเข้ามารับราชการใหม่ ๆ ซึ่งเป็นเวลากว่า ๓๕ ปีมาแล้ว ผู้เขียนเองก็ไม่ทราบว่า สิ่งเหล่านี้จะเรียกว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานฯ เราได้หรือไม่ แต่คนในสำนักงานฯ ของเรายู่กันอย่างพื้ อย่างนึ่ง ทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เราช่วยกันทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ ด้วยความสามัคคีโดยไม่ถือว่าจะเป็นตำแหน่งใด ไม่ว่าจะเป็นนิติกร วิทยากร บุคลากร หรือจะเป็นธุรการ หรือจะเป็นบันทึกข้อมูล ซึ่งเมื่อก่อนเราจะเรียกว่าเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เราช่วยกันเรียงกระดาษ ช่วยกันในทุก ๆ สิ่ง เพื่อให้ได้งานที่ดีมีคุณภาพออกมาบริการสมาชิกฯ ผู้เขียนจำได้ว่าแม้แต่เลขาธิการฯ ก็ยังเคยเรียงกระดาษ แล้วงานสมัยก่อนกว่าจะผลิตออกมาได้ก็ไม่ใช่ว่าจะง่าย ๆ เหมือนสมัยนี้ ไม่มีคอมพิวเตอร์ มีแต่เครื่องพิมพ์ดีดใช้กระดาษไขในการพิมพ์ ส่องแล้วส่องอีกกว่าจะได้งานที่ถูกต้อง ไม่มีเครื่องถ่ายเอกสารดิจิตอล มีแต่เครื่องโรเนียวที่ใช้มือหมุน แต่พวกเราช่วยกันทำงานจนงานสำเร็จ เพราะเราคิดว่าเราทำงานเพื่อองค์กร ไม่ใช่ทำงานเพื่อใครคนใดคนหนึ่ง เพื่อหวังลาภยศสรรเสริญ หรือผลประโยชน์ตอบแทน เราเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีแต่พี่ มีแต่น้อง มีแต่เพื่อน เรารักและศรัทธาในงานที่เราทำ ไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชามาสั่งให้เราทำโน่น ทำนี่ เพราะเรารู้จักหน้าที่ รู้จักความรับผิดชอบ เพราะเราทำงานด้วยใจ เราตรงต่อเวลา มีการประชุม เราต้องไปรอเพื่อเตรียมการประชุมล่วงหน้า สมาชิกฯ แทบทุกท่าน ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ก็ให้เกียรติพวกเรา เพราะเราทำงานอย่างตรงไปตรงมา ยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ไม่เฉไฉไปในทางที่ผิด เราบริการอย่างเสมอภาค

ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะเราให้เกียรติต่อวิชาชีพของตัวเอง เรายึดหลักคุณธรรม เราแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เพราะเราเคารพให้เกียรติสถานที่ ซึ่งน้อง ๆ หลายคนอาจจะไม่ทราบว่าสำนักงานฯ ของเราเป็นเขตพระราชฐาน เมื่อก่อนในวันพุธและวันพฤหัสบดี เราจะแต่งกายเครื่องแบบข้าราชการ เรารู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งที่เราสวมใส่ ผู้เขียนคิดว่าถ้าผู้เขียนไม่เข้าข้างตัวเองจนเกินไป ในขณะนั้นทุกคนทำงานอย่างมีความสุข โดยไม่ต้องใช้หลักแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการทำให้อำนาจ ทำให้มันเกิด หรือทำให้มันเป็นแต่อย่างใดเลย **เพราะเราทำมันด้วยใจ**

เป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของบุคลากรรายบุคคล ซึ่งในทหระณะของผู้เขียน ผู้เขียนคิดว่าแต่ละแนวคิดมักจะมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำให้องค์กรมุ่งมองหาค้นเก่งให้้องค์กรมากกว่าการมองหาคณดีที่มีศีลธรรมจรรยา ซึ่งเป็นแก่นแท้ เป็นรากเหง้า และเป็นวิธีการทำงานแบบเดิมซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรของเรา จึงทำให้วิธีการทำงานแบบดั้งเดิมและวัฒนธรรมองค์กรของเราเริ่มเปลี่ยนแปลงและถูกหลงลืมไปจากที่ทุกคนอยู่กันอย่างพื อย่างน้อง ทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ช่วยกันทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ มีความเคารพซึ่งกันและกัน เป็นวัฒนธรรมการทำงานแบบตัวใครตัวมัน ทุกคนมุ่งไปสู่ผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัว เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของตัวเองดีที่สุด มากกว่าจะ



อย่างที่คุณเขียนได้กล่าวในข้างต้นว่า อาจจะเป็นเพราะเหตุที่บริบททางสังคมเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ รวมถึงสำนักงานฯ ของเราได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ซึ่งเป็นทฤษฎีของฝรั่งมั่งค่ามาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มมีตัวชี้วัดโน่น นี่ นั่นมาวัดผลสำเร็จขององค์กร เริ่มมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและหลักสมรรถนะมา

มองถึงการช่วยกันทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ในภาพรวม นอกจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เรานำมาใช้ในสำนักงานฯ ที่ทำให้วิธีการทำงานของเราเปลี่ยนแปลงไปแล้ว ปัจจุบันด้วยเหตุที่สำนักงานฯ ของเรามีสถานที่ทำงานอยู่กันหลายที่ ทำให้ลักษณะและเวลาที่จะมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันก็ลดน้อยถอยลงตามไปด้วย เป็นผลให้ลักษณะและวิธีการเรียนรู้แบบซึมซับโดยเฉพาะต่อเรื่องที่ค่อนข้างเป็นนามธรรมต่าง ๆ

เช่น คุณธรรมจริยธรรม หรือวัฒนธรรมองค์กร ทั้งบุคลากรขององค์กรในปัจจุบัน และบุคลากรผู้เข้ามาใหม่ขาดหายไป

ถ้าทุกคนคิดตรงกันว่าสิ่งที่ผู้เขียนหยิบยกขึ้นมา นั่นล่ะคือวัฒนธรรมที่เป็นแบบแผนที่ดีงามของสำนักงานฯ ของเรา เราจึงไม่ควรปล่อยให้มันเลือนหายไปตามกาลเวลา ทุกคนควรร่วมกันสืบสาน วัฒนธรรมองค์กรของเราให้จรัสยั่งยืน ซึ่งผู้เขียนคิดว่าไม่ยากเกินกว่าความพยายาม เพียงแต่ต้องร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจกันเท่านั้น ทั้งนี้ ในทรรศนะของผู้เขียน ผู้เขียนคิดว่าสำนักงานฯ ควรปรับเปลี่ยนแนวคิดในการสรรหา พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงาน จากมุ่งที่คนเก่งเพียงอย่างเดียว เป็นมุ่งที่คนดี หรือ เก่งด้วย ดีด้วย โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา ที่มุ่งเน้นแต่ให้ได้คนเก่ง ที่มีความรู้ความสามารถเป็นเลิศ เป็น **การสรรหาเพื่อให้ได้คนดี + คนเก่ง** เข้ามาร่วมงาน ซึ่งในทรรศนะของผู้เขียน ผู้เขียนเชื่อว่า **คนดีย่อมได้รับการพัฒนาให้เป็นคนเก่งตามที่สำนักงานฯ ต้องการ และสามารถหล่อหลอมให้ซึมซับวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแบบแผนที่ดีงามได้** นอกจากการสรรหาคนเข้ามาทำงานในสำนักงานฯ แล้ว ผู้เขียนคิดว่าเราควรปลูกฝัง คนที่อยู่ในองค์กรปัจจุบัน ให้ตระหนักถึงคุณค่า

ของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแบบแผนที่ดีงาม โดยการ **สอดแทรกเรื่องวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในหลักสูตรการฝึกอบรมในทุก ๆ หลักสูตร** โดยเฉพาะการปฐมนิเทศน์ข้าราชการบรรจุใหม่ นอกจากนี้ควรมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกัน **เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติการทำงานแบบตัวใครตัวมัน มาเป็นร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้มากขึ้น** รวมถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจะ **เพิ่มสัดส่วนของการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในเรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมให้มากขึ้น** เพื่อให้คนดีไม่เกิดความท้อถอย และเป็นแรงขับเคลื่อนให้กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้ ผู้เขียนคิดว่าประการที่สำคัญที่สุดควรต้องเป็น **หน้าที่ของผู้นำในทุกระดับของสำนักงานฯ จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และช่วยกันรณรงค์ส่งเสริม กระตุ้น และปลูกฝังทัศนคติให้บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกในการร่วมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้นภายในสำนักงานฯ**

ถึงเวลาแล้วหรือยังที่พวกเราทุกคนในสำนักงานฯ จะมาร่วมกันสืบสานแบบแผนที่ดีงามเหล่านี้ ให้ตกทอดไปสู่คนรุ่นใหม่ เพื่อให้พวกเขาได้ซึมซับและสานต่อ วัฒนธรรมองค์กรของเราต่อไป ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับมือของพวกเราทุกคนแล้วละ



ถามมา ตอบไป

นางสาวทศพานี ทศิธร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



ระบบบริหารจัดการ
ผู้มีสมรรถนะสูง (ต่อ)

คอลัมน์ “ถามมาตอบไป” ต่อจากฉบับที่แล้วที่ผู้เขียนได้พูดถึงความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของระบบบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง เพื่อให้เพื่อนข้าราชการเข้าใจพื้นฐานของระบบบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง ซึ่งฉบับนี้ จะนำเพื่อนข้าราชการเข้าสู่ภาคต่อของระบบบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง

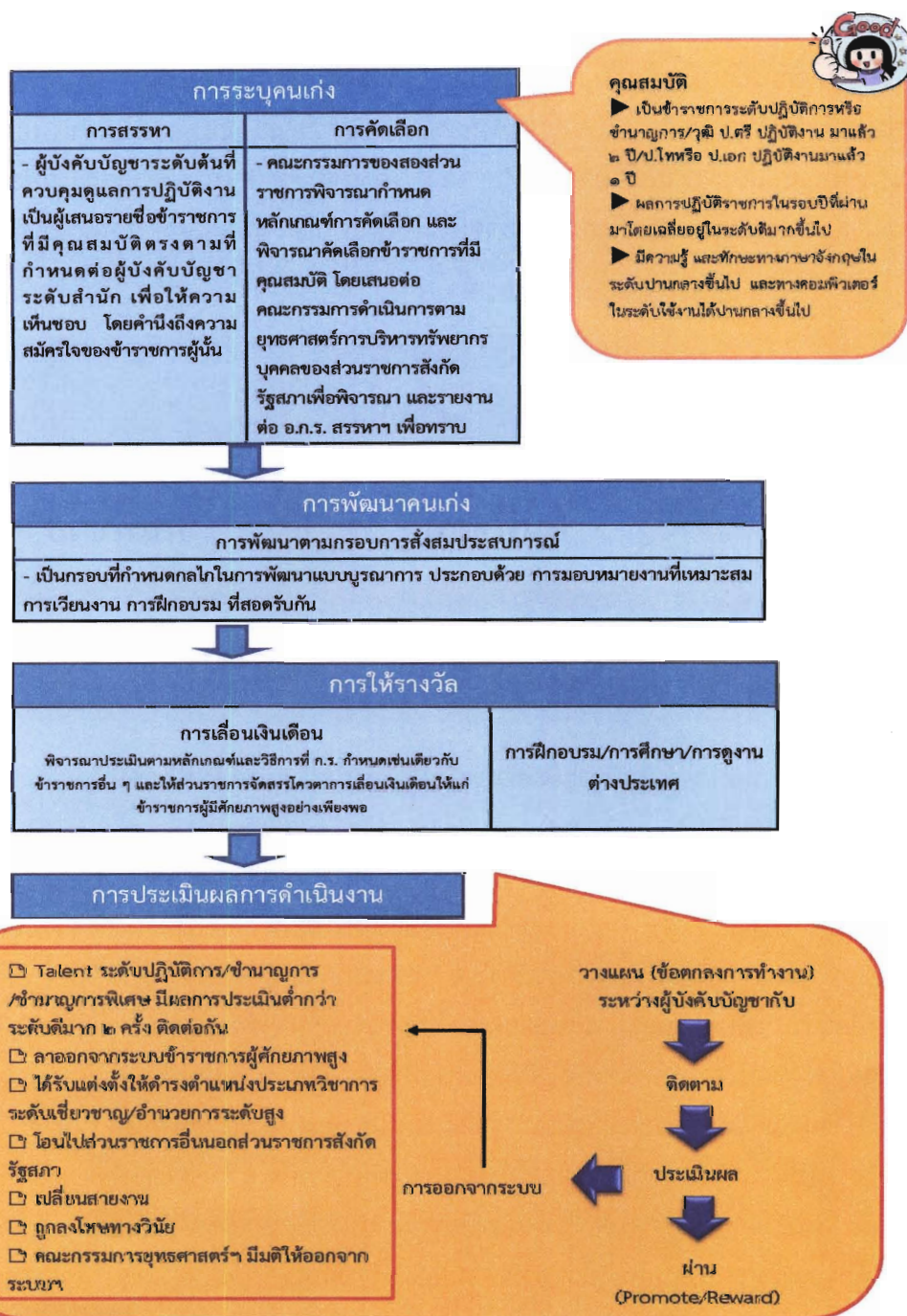
Let's go !!! ไปเรียนรู้พร้อมๆ กันเลยนะคะ

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๕ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้มีความชัดเจนและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดแผนงานในการจัดทำระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง ซึ่งระบบดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการผลักดันให้กลยุทธ์นี้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และแผนปฏิบัติการเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปดำเนินการต่อไปนั้น

ขณะนี้คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีมติเห็นชอบในหลักการและจะพิจารณาในรายละเอียดอีกครั้งหนึ่ง หากมีอะไรเปลี่ยนแปลงผู้เขียนจะมาเล่าให้ฟังในฉบับต่อไปนะคะ

ดังนั้น ในฉบับนี้ผู้เขียนจะนำเสนอภาพรวมของการดำเนินการจัดทำระบบบริหารข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูงของส่วนราชการเราให้เพื่อนข้าราชการเข้าใจกันก่อน

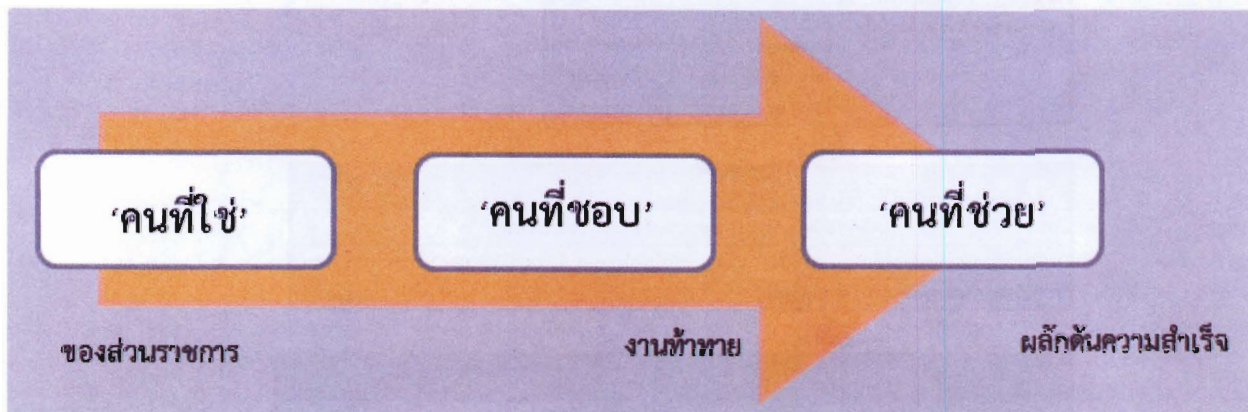
ขั้นตอนการดำเนินการระบบบริหารข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูงมีกระบวนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้



เพื่อนๆ เห็นแล้วใช่ไหมคะว่าระบบบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูงเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับทุกกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ การจูงใจ ไปจนถึงการใช้ประโยชน์และการประเมินผล ซึ่งการบริหารจัดการเพื่อรักษาคนดีคนเก่งนั้น ผู้บริหารทุกระดับต้องมีความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการสร้างระบบที่แข็งแกร่ง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้ ระบบดูแลและพัฒนากำลังคนคุณภาพที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเหล่านี้มี

ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยให้มีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ ของกลุ่มหรือทีม เพื่อนำไปสู่ความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับคนรอบข้าง ซึ่งจะทำให้กำลังคนอื่นๆ ในหน่วยงานไม่รู้สึกแปลกแยกและไม่เป็นธรรม

ระบบนี้จะเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการค้นหาและรักษา ‘คนที่ใช่’ ขององค์กร ‘คนที่ช่วย’ ฝ่ายบริหารขับเคลื่อนความสำเร็จ และ ‘คนที่ชอบ’ งานท้าทาย นอกจากนี้ ระบบยังเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหาและความท้าทายต่างๆ ของส่วนราชการ อาทิ อัตราการเกษียณอายุราชการ การขาดแคลนกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็น องค์กรทางเลือก (employer of choice) และการจัดการองค์ความรู้ เป็นต้น



ผู้เขียนก็หวังว่าเพื่อนๆ ข้าราชการจะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ ‘คนที่ใช่’ ‘คนที่ชอบ’ และ ‘คนที่ช่วย’ ผลักดันความสำเร็จของส่วนราชการเรานะคะ

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนก็ขอทิ้งท้ายไว้ว่าทุกองค์กรไม่ใช่จะตระหนักถึงบุคลากรที่มีศักยภาพสูง High Performance และ High Potential เพียงอย่างเดียวนะคะ แต่ยังคำนึงถึงความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) ด้วย ตามที่แดเนียล โกลแมน นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ให้ความหมายของอีคิวว่า “เป็นความสามารถหลายด้าน ได้แก่ การเร้าตัวเองให้ไปสู่เป้าหมาย มีความสามารถควบคุมความขัดแย้งของตนเอง รอคอยเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ไม่สบายต่างๆ มีชีวิตอยู่ด้วยความหวัง” เพราะไม่มีองค์กรไหนที่ไม่อยากได้คนเก่งที่มีฝีมือเข้ามาทำงาน แต่คนเก่งเพียงอย่างเดียวเท่านั้น อาจไม่ช่วยทำให้งานของตนประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ถ้าปราศจากซึ่งการเป็นคนดี และทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” นั้นจะเป็นรูปแบบหรือลักษณะของคนแต่ละองค์กรต้องการและแสวงหา ซึ่งองค์กรจะเรียกกลุ่มคนเหล่านี้ว่าพวก “Talent” นั่นเอง



ประมวลภาพ HR



โครงการสัมมนายุทธศาสตร์เชิงจริยธรรม : การขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและ
ข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน โดยมีนายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง เป็นประธาน
ในพิธีพร้อมทั้งกล่าวปาฐกถาพิเศษหัวข้อ “การเป็นข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน” และสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ในหัวข้อเรื่อง “ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒” โดยนางเบญจวรรณ สร้างนิตกร กรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และการ
เสวนากรณีศึกษาเรื่อง “การสร้างต้นแบบคุณธรรม” โดยนายदनัย จันทร์เจ้าฉาย ผู้ริเริ่มโครงการสัณค
สีขาว และกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ในวันอังคารที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๘ ณ หอประชุมรักตะกนิษฐ ๒
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพฯ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมกับชมรมรักษ์เต่า ศูนย์วิจัยโรคสัตว์น้ำ คณะสัตวแพทยศาสตร์ จุฬาฯ จัดโครงการคืนชีวิตเต่าสู่ธรรมชาติ เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เนื่องในโอกาสฉลองพระชนมายุ ๕ รอบ ๒ เมษายน ๒๕๕๘ ในวันพุธที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ณ วัดโพสพผลเจริญ อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี



โครงการคืนชีวิตเต่ากลับคืนสู่ธรรมชาติ ณ เขตห้าม
ล่าสัตว์ป่าอ่างเก็บน้ำบางพระ ส่วนการจัดการสัตว์ป่า สำนักบริหาร
พื้นที่อนุรักษ์ที่ ๒ (ศรีราชา) ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัด
ชลบุรี ในวันอาทิตย์ที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘



โครงการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ กิจกรรมที่ ๓ การอบรมสัมมนาร่วมกันเรื่องการเป็นข้าราชการที่ดี ในวันศุกร์ที่ ๑
พฤษภาคม ๒๕๕๘ ณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อาคารทิปโก้ และในวันเสาร์ที่ ๒ - วันอาทิตย์ที่ ๓
พฤษภาคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรมเอเชีย พัทยา บีช โฮเต็ล จังหวัดชลบุรี



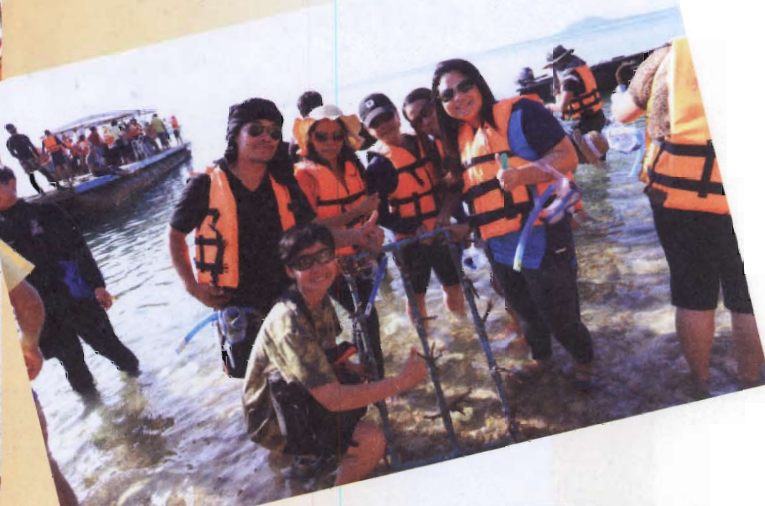


โครงการสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของบุคลากรสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในวันเสาร์ที่ ๙ - วันอาทิตย์ที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรมแคนทารี อยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



โครงการฝึกอบรม หลักสูตรบูรณาการความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน (ข้าราชการจากสำนักกรรมธิการ ๑,๒,๓ สำนักการประชุม สำนักวิชาการ สำนักกฎหมาย สำนักรายงานการประชุมและชวเลข สำนักสารสนเทศ สำนักประชาสัมพันธ์ สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา) ในวันเสาร์ที่ ๑๕ - วันอาทิตย์ที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรมอัมพวานอนแอนด์ สปา จังหวัดสมุทรสงคราม





โครงการปล่อยเต่าทะเลเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ เกาะทะลุ
อำเภอบางสะพานน้อย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในวันศุกร์ที่ ๕ -วันเสาร์ที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๘





นายจเร พันธุ์เปรื่อง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีบวงสรวงพระวิมลวาทอดิต พระมหากษัตริย์ และบูชาพระสยามเทวาธิราช พระเสื้อเมือง พระทรงเมือง และพระภูมิเจ้าที่ โดยมีนางนรรัตน์ พิมเสน เลขาธิการวุฒิสภา และผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมในพิธี เนื่องในวันสถาปนารัฐสภา ครบรอบ ๘๓ ปี ในวันอาทิตย์ที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ ณ บริเวณชั้น ๒ หน้าอาคารรัฐสภา ๑



นายจร พันธ์เปรี๊ญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีบำเพ็ญกุศลทางศาสนา ถวายภัตตาหารเพลแด่พระสงฆ์ และถวายจตุปัจจัยไทยธรรม และพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในวันอาทิตย์ที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๕ ณ บริเวณห้องโถง ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๑



วารสาร HCR เพื่อชาวสภา

พิมพ์ที่ สำนักการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร