



HRJ

HUMAN RESOURCES JOURNAL

วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๓ เดือนตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๕๘



พระบรมราชาโชวาท

ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
วันเสาร์ ที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จะต้องมุ่งปฏิบัติภาระทั้งปวง ด้วยความอุตสาหะเพ่งพินิจ ใช้ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด และความรู้จักดีใจชอบ ชั่วดี เป็นเครื่องวิจัยวิจารณ์ ปรับปรุงตัวปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพเสมอ. งานที่ทำ จึงจะสำเร็จผลสมบูรณ์ และก่อให้เกิดประโยชน์พึงประสงค์ เป็นความเจริญมั่นคงทั้งแก่ตน แก่งาน และแก่ส่วนรวมพร้อมทุกส่วน.

วังไกลกังวล

วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙



วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์
(ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายณัฐกรฤกษ์ วงศ์เจริญ
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.

นางนงนุช เศรษฐบุตร์

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

ว่าที่เรือดรี ยุทธนา สำเภาเงิน

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นายพีระพจน์ รัตนมาลี

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นางภาณุมาศ วราหะไพฑูรย์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นายภีร์ภัทร์ ดิษฐากรณ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

นายบรรหาร กำลา

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิ้มพยอมน

นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายพิศิษฐ รัตนวงศ์

นางสาวอรุณา อิศรพันธุ์

นางเพทาย เรือนเรือง

นายวินัย แยมวงษ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายภีร์ภัทร์ ดิษฐากรณ์

นางสาวทศพาณี ทศิธร

นายรัตนะ โพธิ์สุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นางสาวกรกช จันทร์ธีรสกุล

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขานุการ 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

ที่ปรึกษา

นายสรศักดิ์ เพียรเวช

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางวรารัตน์ อติแพทย์

เลขาธิการวุฒิสภา

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานูโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับ
กฎระเบียบใหม่ ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
- เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารความเคลื่อนไหว
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- เพื่อเป็นสื่อกลางให้บุคลากรเกิดการสื่อสารร่วมกัน
และสร้างทัศนคติที่ดี
- เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ
- เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในและ
ภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สารบัญ

ข่าวเด่นประเด็น HR

- : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รับรางวัลองค์กรที่มีความเป็นเลิศ ด้านการบริหารการจัดการด้านการเงินการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
- : สนง. ปปช. ประกาศผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
- : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรรับรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙
- : การแต่งตั้งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ
- : การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๔

โต๊ะรับแขก

- : บทสัมภาษณ์พิเศษ พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.ผู้ทรงคุณวุฒิ) และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
- : คุณธรรม : ความเป็นมนุษย์

๕

กฎ กติกาที่ควรรู้

- : การเล่นแชร์อาจมีความผิดทางวินัย

๑๘

หากรู้สึกรังเกียจ ความผิดไม่เกิด

- : เตือนนิต สะกิดหน่อย ข้าราชการนอกใจผิดวินัยหรือไม่

๒๒

ข้อคิด ข้อแนะ

- : ข้าราชการไทยหัวใจพอเพียง

๒๔

นานาสาระ

- : ระบบสนับสนุนบุคลากรของรัฐ เพื่อก้าวสู่โมเดล Thailand ๔.๐

๓๐

ถามมา ตอบไป

- : Coaching vs Mentoring

๓๕

ประมวลภาพ HR

๓๗



สถิตในดวงใจ ตราบนิจนิรันดร์
น้อมสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้น
อันหาที่สุดมิได้

ข้าพระพุทธเจ้า คณะผู้จัดทำวารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

ด้วยพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชที่ทรงมีต่อพสกนิกรชาวไทย ตลอดระยะเวลาในการครองราชสมบัติมากกว่า ๗๐ ปี พระองค์ทรงอุทิศกำลังพระวรกาย ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจอย่างมิรู้จักเหน็ดเหนื่อย ด้วยพระราชวิริยอุตสาหะและพระราชปณิธานแน่วแน่ที่จะทรงขจัดทุกข์บำรุงสุขแก่ปวงประชาราษฎร์ พวกเราชาวรัฐสภาขอน้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณหาที่สุดมิได้ พวกเราทุกคนขอตั้งปณิธานว่าจะทุ่มเทปฏิบัติงานราชการอย่างเต็มความสามารถเพื่อสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชนสืบไป

ถึงแม้จะเป็นช่วงเวลาแสนเศร้ายิ่งนัก แต่ทุกคนก็ยังต้องดำเนินชีวิตและทำหน้าที่ของแต่ละคนให้ดีที่สุด สิ่งที่ทำได้นั้นคือ การน้อมนำแนวทางที่ได้รับจากพระบรมราโชวาท และพระราชดำรัสต่าง ๆ ของพระองค์ เช่น ความมีคุณธรรม ความพอเพียง มาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต

เวลายังคงหมุนต่อและชีวิตก็ต้องเดินต่อไปเช่นกัน เฉกเช่นเดียวกับผู้ที่ได้เกษียณอายุราชการในปี นี้ ถึงแม้ทุกคนจะหมดภาระและหน้าที่ แต่สิ่งที่ท่านทั้งหลายได้ทำไว้ถือเป็นคุณูปการอย่างยิ่งต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งพวกเราชาวรัฐสภาจะได้ขอสานปณิธานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ด้วยความรักและซื่อสัตย์ต่อไป วารสาร HR ขอร่วมแสดงความยินดีแก่ผู้ที่ได้เกษียณอายุในปี นี้ และขออวยพรให้ทุกคนมีความสุข และมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงตลอดไป

แนวทางสำคัญประการหนึ่งที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชได้พระราชทานไว้ ทั้งในส่วนของการทำงาน และการดำเนินชีวิต นั่นคือเรื่อง คุณธรรมและจริยธรรม โดยวารสาร HR ฉบับนี้ ได้เชิญ พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.ผู้ทรงคุณวุฒิ) และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ อีกทั้งยังเคยดำรงตำแหน่งสมาชิกวุฒิสภา และประธานอนุกรรมการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม หรือ “ศูนย์คุณธรรม” มาเป็นแขกรับเชิญในคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ซึ่งท่านจะได้มาพูดคุยกับเราเรื่องคุณธรรม และจริยธรรม ในแง่มุมต่าง ๆ

นอกจากนี้ ภายในฉบับยังได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับความพอเพียง ที่ชื่อว่า “ข้าราชการไทย หัวใจพอเพียง” ซึ่งอยู่ในคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” รวมถึงประเด็นที่น่าสนใจอีกเรื่องหนึ่ง นั่นคือ Thailand 4.0 เราลองมาติดตามรายละเอียดกันว่าเรื่องดังกล่าวมีความสำคัญ และจะส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปัจจุบันอย่างไรบ้าง เนื้อหาเหล่านี้ รวมถึง คอลัมน์อื่น ๆ ที่น่าสนใจอีกมากมาย ท่านผู้อ่านสามารถติดตามได้ภายในวารสาร HR ฉบับนี้ ซึ่งถือเป็นฉบับสุดท้ายของปีแล้ว ในปีหน้า พวกเราสัญญาว่าจะมอบสิ่งดี ๆ ให้กับผู้อ่านเช่นเดิม และขอให้ผู้อ่านทุกคนได้ติดตามวารสาร HR ของพวกเรากันต่อ ๆ ไปนะครับ

บรรณาธิการ
กิริภัทร์ ดิษฐาภรณ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ข่าวเด่นประเด็น HR

สปีเอก อธิคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รับรางวัลองค์กรที่มีความเป็นเลิศ ด้านการบริหารการจัดการด้านการเงินการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำหรับวารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา ฉบับนี้ คอลัมน์ข่าวเด่นประเด็น HR ขอรายงานความเคลื่อนไหวของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ข่าวแรกเป็นความสำเร็จของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๙ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้รับรางวัลองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารการจัดการด้านการเงินการคลัง ครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งในโอกาสนี้ นางวรารัตน์ อติแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา เข้ารับมอบประกาศเกียรติคุณด้านการเบิกจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ระดับ ดีเลิศ จากพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี

ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล ซึ่งเป็นรางวัลอันทรงคุณค่าที่สะท้อนได้อย่างดีว่าเป็นองค์กรที่มีการบริหารการจัดการด้านการเงินการคลัง ถูกต้องตามกฎระเบียบและมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับรวมทั้งเป็นขวัญ และกำลังใจให้





องค์กรมีการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นไป

สนง. ป.ป.ช. ประกาศผลคะแนน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๘ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้ประกาศผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ทั้งนี้ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) คือแนวทางที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้บูรณาการการประเมินที่ใช้ในการต่อต้านการทุจริตสองระบบ คือ การประเมินผลตามดัชนีวัดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อนำจุดเด่นของทั้งสองระบบมาปรับใช้และปรับแนวทางการประเมินเพื่อให้เกิดความสมดุลมากขึ้น

โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับที่ ๗ โดยได้รับคะแนนการประเมิน ๙๐.๒๓ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน อยู่ในอันดับที่ ๘๐ โดยได้รับคะแนนการประเมิน ๗๘.๘๗ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

จากผลคะแนน และการจัดอันดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสดังกล่าวเป็นสิ่งเตือนใจให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติต่อไป และหากมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือสื่อสารเพื่อให้บุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ เพื่อผลักดันและเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นรูปธรรมและเป็นวัฒนธรรมองค์กรสืบไป บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจ ร่วมใจกันดำเนินการ



สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรรับรางวัลบริการ ภาครัฐแห่งชาติประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับรางวัลจากคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) รางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ระดับดี ในประเภทรางวัลการพัฒนาการบริการที่เป็นเลิศ ซึ่งเป็นรางวัลที่พิจารณาให้กับหน่วยงานที่มีการพัฒนาการให้บริการประชาชน หรือคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ในการบริการประชาชน ด้วยผลงานระบบ Profile service สำหรับสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ ผลงานการดำเนินการของกลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง ซึ่งพลิกโฉมการให้บริการข้อมูลบุคคล และข้อมูลการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของสมาชิกฯ ผ่านอุปกรณ์ Smart Device ต่าง ๆ ในโอกาสนี้ นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งกำกับ ควบคุมดูแลการปฏิบัติราชการสำนักบริหารงานกลาง และนางบุญพา เผ่าสำราญ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้แทนเข้ารับมอบรางวัลจาก นายวิชณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๙ ณ หอประชุมกองทัพเรือ



การแต่งตั้ง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้เผยแพร่ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๓ ตอนที่ ๙๙ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ประกาศสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ดังนี้

๑) นายสรศักดิ์ เพียรเวช ให้พ้นจากตำแหน่งรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นักบริหารสูง) ตำแหน่งเลขที่ ๓ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นักบริหารสูง) ตำแหน่งเลขที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

๒) นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์ ให้พ้นจากตำแหน่งรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นักบริหารสูง) ตำแหน่งเลขที่ ๖ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (วิทยาการทรงคุณวุฒิ) ตำแหน่งเลขที่ ๒๐๘๒ ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยผู้รับสนองพระบรมราชโองการ คือ ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่ประธานสภาผู้แทนราษฎร

TEAM

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยได้นำแผนงาน โครงการที่สำคัญให้การผลักดันภารกิจตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งเกิดผลลัพธ์ที่มีต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร และเกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าว โดยในการประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ต่อเนื่องเป็นปีที่ ๑๒ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวน ๒ คณะ ประกอบด้วย

๑) คณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มีอำนาจหน้าที่จัดทำกรอบตัวชี้วัดและจัดทำหลักเกณฑ์การจัดสรรสิ่งจูงใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

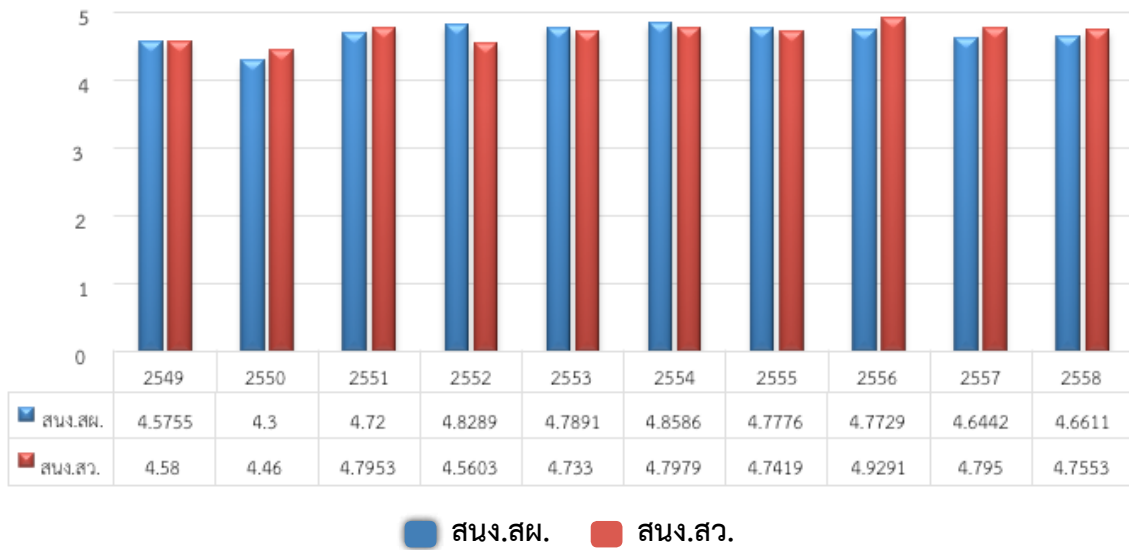
๒) คณะกรรมการพิจารณากำหนดเงื่อนไขการจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีอำนาจหน้าที่กำหนดเงื่อนไขการจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานั้น เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ จนถึงปัจจุบัน รวมระยะเวลาดำเนินการทั้งสิ้น ๑๑ ปี และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จะเป็นการดำเนินการในปีที่ ๑๒ โดยตลอดระยะเวลา ๑๑ ปีที่ผ่านมา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ดังนี้





กราฟเปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ระหว่างสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามกรอบตัวชี้วัดที่กำหนด เป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น ในการกำหนดกรอบตัวชี้วัดคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาข้อมูลสำคัญที่จะนำไปสู่การกำหนดกรอบตัวชี้วัด ซึ่งได้แก่

- ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยพิจารณาถึงวิสัยทัศน์ (VISION) พันธกิจ (MISSION) อำนาจหน้าที่ (AUTHORITY) เป้าหมายองค์กร (GOAL)

- นโยบายของราชการฝ่ายบริหาร นำมาปรับใช้กับข้าราชการฝ่ายนิติบัญญัติเพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสอดคล้องกับราชการฝ่ายบริหาร และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศต่อไป

- กรอบตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในเชิงคุณภาพและในเชิงปริมาณ

- ความเห็น ข้อเสนอแนะของ อ.ก.ร. ประเมินฯ ในฐานะที่ ก.ร. มอบหมายให้มีหน้าที่ในการพิจารณากำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินการตามกรอบตัวชี้วัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ความคิดเห็นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในฐานะเจ้าภาพหลักในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดมานำเสนอกรอบตัวชี้วัดที่จะส่งผลต่อการผลักดันยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการสำคัญให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ การขับเคลื่อนหรือผลักดันการดำเนินการตามกรอบตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากทุกหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการตามกรอบตัวชี้วัดเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงระบบ หรือแนวทางการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรตามที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อไป.



โต๊ะรับแขก

นายวินัย แยมวงษ์

นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง



พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์
กรรมการข้าราชการรัฐสภา
(ก.ร.ผู้ทรงคุณวุฒิ) และกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ
ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

ธรรมาภิบาล ในระบบราชการ

วารสาร HR ต้องขอขอบคุณท่านพลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.ผู้ทรงคุณวุฒิ) และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติที่ได้ให้โอกาสคณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เข้าสัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “ธรรมาภิบาลในระบบราชการ” และได้มอบบทความพิเศษตีพิมพ์ในวารสารทรัพยากรบุคคลของรัฐสภาด้วย

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คืออะไร
และธรรมาภิบาลมีความสำคัญในระบบราชการอย่างไร?

ธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการองค์กรที่ทำให้คนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าบนพื้นฐานของความถูกต้องเป็นธรรม



เหตุที่ต้องมีธรรมาภิบาลหรือ Good Governance เพราะในอดีตการบริหารจัดการองค์กรใช้ระบบผู้นำเป็นศูนย์กลาง ผู้นำให้ความเป็นธรรมในการปกครอง เหมือนกับพ่อปกครองลูก การอยู่ร่วมกันจึงมีความสุขสงบสุขและเจริญก้าวหน้า แต่เมื่อโลกเจริญขึ้นคนและสังคมเปลี่ยนแปลงไปมาก ทำให้ผู้นำไม่สามารถควบคุมความต้องการหรือกิเลสของตนได้ จึงมักจะมีการใช้อำนาจตามอำเภอใจเพื่อประโยชน์ของตนเอง และพวกพ้อง ซึ่งสมัยก่อนผู้ถูกปกครองพอยอมรับได้เพราะไม่มีความรู้มากนัก แต่มาถึงยุคสมัยใหม่กระแสการตื่นตัวในเรื่องสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ถูกปกครองมีมากขึ้น จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารจัดการองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมในการปกครอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและยอมรับการตัดสินใจใช้ดุลยพินิจของผู้ปกครองมากขึ้น

นอกจากนั้น ได้นำมิติของการบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์เข้ามาเสริมด้วย เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรที่ขาดแคลนขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดความเป็นธรรมมากขึ้น จึงเหมาะสมกับองค์กรขนาดใหญ่เช่นระบบราชการที่ปกครองคนจำนวนมาก โดยใช้การปกครองที่ตีร่วมกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เกิดความสมดุลของความเป็นธรรม ความสงบสุข และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

หลักของธรรมาภิบาลที่ใช้กันทั่วโลกมีหลากหลายตามบริบทของสังคม สำหรับประเทศไทยเลือกใช้หลักปกครองคน ๓ ประการ คือ ประการแรก หลักคุณธรรม หรือ Merit system เป็นการปกครองด้วยคุณธรรมความดี “ทำดีได้ผลตอบแทน ทำผิดถูกลงโทษ” ประการที่สอง หลักนิติธรรม หรือ Rule of Law มีวินัยกำกับกรปฏิบัติของคนให้เป็นไปตามกฎกติกาที่ร่วมกันกำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด และประการที่สาม คือ หลักความรับผิดชอบในการกระทำ หรือ Accountability โดยสร้างให้ทุกคนมีจิตสำนึกว่า “รู้ว่าผิดแล้วไม่ทำ”

ส่วนการบริหารงานใช้หลัก ๓ ประการ คือ



ประการแรก หลักการมีส่วนร่วม หรือ Participatory ซึ่งใช้ทั้งในการตัดสินใจกำหนดกฎกติกาของสังคมและการจัดสรรประโยชน์สาธารณะ ประการที่สอง หลักความโปร่งใส หรือ Transparency ในการใช้อำนาจรัฐของผู้ปกครอง โดยมีการเปิดเผยหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและการใช้อำนาจรัฐของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ผู้เกี่ยวข้องทราบตลอดเวลา และประการที่สาม หลักความคุ้มค่า หรือ Worthiness ในการใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างมีคุณค่า และบางกรณีอาจต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าราคา หรือ Cost Effectiveness ด้วย

ในระบบราชการ ธรรมาภิบาลมีส่วนอย่างไรต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล?

การบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับหลักคุณธรรม หรือ merit system โดยตรง ทำให้การบริหารงานบุคคลต้องมีความชัดเจนในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือ Job Description ที่ระบุอำนาจหน้าที่และหลักเกณฑ์การใช้อำนาจ



...การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงและผู้ใช้อำนาจรัฐที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง จำเป็นต้องมีความโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่านั้น...



พร้อมกับกำหนดคุณสมบัติในการเข้าสู่ตำแหน่ง หรือ Job Specification ที่ชัดเจน และใช้คุณสมบัติเหล่านั้น เพื่อเลือกคนดีและคนเก่งเข้าสู่ตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเสมอภาคกัน

อย่างไรก็ดี การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงและผู้ใช้อำนาจรัฐที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง จำเป็นต้องมีความโปร่งใสตรวจสอบได้มากกว่านั้น โดยใช้ระบบคณะกรรมการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศไว้ล่วงหน้า เพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจในระบบบริหารคน ตลอดจนลดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม หรือ Conflict of Interest ด้วย

ในส่วนของการสรรหา ก็จะต้องมีความรับผิดชอบในการกระทำ ด้วยการใช้ดุลยพินิจตามหลักเหตุผล และเขียนคำวินิจฉัยส่วนบุคคลระบุถึงเหตุผลในการเลือกบุคคลผู้นั้นไว้เป็นหลักฐานที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการสรรหา เพื่อให้สามารถตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจที่ถูกต้องของกรรมการทุกคนในภายหลังได้

ท่านคิดว่าระบบธรรมาภิบาลในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน เป็นอย่างไร?

ถ้าดูในหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ร. กำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้มีผลใช้บังคับเมื่อประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๔ จะเห็นว่า ก.ร. ได้กำหนดไว้ในปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ โดยกฎกติกาหลักเกณฑ์ที่กำหนดเป็นไปตามหลักวิชาการ

ผมขอชื่นชมอดีต ก.ร. ทุกท่านที่ได้พิจารณากำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ไว้มาก แม้กระทั่งระบบของการประเมินก็ชัดเจน ถ้าผู้บริหารทุกระดับนำหลักเกณฑ์ที่ ก.ร. ได้กำหนดไว้ไปใช้อย่างครบถ้วน การบริหารองค์การรัฐสภาก็จะมีการบริหารงานบุคคลที่มีธรรมาภิบาลอย่างสมบูรณ์ เช่น การแต่งตั้ง มีหลักเกณฑ์อยู่แล้ว โดยให้มีคณะกรรมการและมีแนวทางในการปฏิบัติที่จะต้องแจ้งให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบล่วงหน้า ส่วนการตอบแทนความดีความชอบต้องชัดเจนว่าใครที่ทำความดีก็จะได้รับผลตอบแทน ใครมีความผิดก็ถูกลงโทษ นอกจากนั้น การประเมินที่ดี ต้องมีการประเมินที่ชัดเจนโปร่งใสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ จึงต้องทำควบคู่กับการปรึกษาแนะนำเพื่อพัฒนาบุคลากร



อย่างไรก็ดี ความสำเร็จของการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลอยู่ที่การให้ความรู้ที่ถูกต้องแก่ผู้เกี่ยวข้องที่เรียกว่า Knowledge management หรือการบริหารจัดการความรู้ โดยกระบวนการนี้เป็นการศึกษาจากบทเรียนในอดีตเพื่อให้รับรู้ที่มาและเหตุผลของสิ่งที่ต้องทำในปัจจุบัน และสื่อสารให้คนในองค์กรมีความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้ปกครองกับผู้ถูกปกครอง การทำงานร่วมกันของข้าราชการรัฐสภา ก็จะมีคามสงบสุข สามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับรัฐสภาของเราได้

ท่านคิดว่าผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรมีแนวทางหรือหลักยึดอย่างไร ในการโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง หรือให้ความดีความชอบกับข้าราชการ ?

ตามที่กล่าวมาแล้วว่า ก.ร. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลไว้เป็นอย่างดีแล้ว ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าถึงตำแหน่งก็ใช้ตามนั้นเป็นหลัก ผู้บริหารต้องใช้หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวในการบริหาร

ขณะนี้ ก.ร.กำลังพัฒนาสิ่งที่เป็นนามธรรมให้ชัดเจนขึ้น เช่น เรื่องของทัศนคติ เรื่องของค่านิยม และอาจจะต้องเพิ่มเรื่องบุคลิกภาพของคนในการที่จะเข้าถึงตำแหน่งโดยเฉพาะตำแหน่งบริหาร ปกติแล้วเวลาพิจารณาเลือกคนในการเข้าสู่ตำแหน่งยังตำแหน่งสูง นอกจากเรื่องความรู้ความสามารถแล้วเราคงต้องมองในเรื่องทัศนคติของเขา มองในเรื่องค่านิยม และมองในเรื่องของบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำในระดับต่าง ๆ กลไกเหล่านี้เป็นสิ่งที่เราจะต้องเริ่มศึกษาเครื่องมือทดสอบทัศนคติ ทดสอบค่านิยม และเรื่องของการเฝ้าสังเกตบุคลิกภาพของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารเป็นคนดีมีคุณธรรม การโยกย้ายแต่งตั้งหรือให้ความดีความชอบกับข้าราชการก็จะเป็นธรรมด้วย

นอกจากนั้น เราต้องร่วมกันสร้างค่านิยมที่จะพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กรในอนาคต เพื่อให้มีการสร้างคุณค่าด้านความดีที่เป็นเอกลักษณ์ของข้าราชการรัฐสภา เช่น การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นต้น

ท่านคิดว่าข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งต้องทำงานใกล้ชิดกับการเมือง ควรมีหลักยึดในการปฏิบัติงานอย่างไร?

ข้าราชการต้องยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องในการทำงานรับใช้ประชาชน เมื่อเราใช้หลักธรรมาภิบาลซึ่งมีนิติธรรมเป็นตัวหลักสำคัญ ทำให้มีวินัยในการทำงานและพยายามเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ถึงหลักเหตุผลในการมีคำสั่งอย่างไรแล้ว ความมั่นคงทางจริยธรรมของคนในองค์กรก็จะเกิดขึ้น

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลทุกเรื่อง ผู้บริหารต้องปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ ก.ร.กำหนดอย่างเคร่งครัด และเปิดเผยกระบวนการตามหลักโปร่งใส



ตรวจสอบได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลภายนอกไม่สามารถเข้ามาแทรกแซงได้ เช่น เรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย เรามีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ร. กำหนดแล้ว การที่บุคคลใดจะมาแทรกแซงก็ทำได้ยาก นอกจากนั้น ต้องทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจว่า สิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่ถูกต้อง และไม่ยอมรับสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะไม่มีใครวิ่งหา Connection

ในอดีตการทำงานของรัฐสภาอาจจะมึลักษณะของการเชื่อมโยงกับทางการเมือง แต่ต่อไปผมเชื่อว่าจะเริ่มแทรกแซงได้น้อยลงและมีความเป็นธรรมในการเอาคนที่ดีเข้ามาทำงานมากขึ้น เพราะกฎ ก.ร.ต่างๆ เริ่มทำงานแล้ว ต่อไปการแทรกแซงจากภายนอกก็น่าจะทำได้ยากขึ้น

ท่านคิดว่าถ้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบธรรมาภิบาลที่ดีจะสามารถช่วยลดการกระทำผิดวินัยของข้าราชการได้หรือไม่ อย่างไร?

เมื่อเราเข้ามาสู่ยุคธรรมาภิบาล เราแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในสิ่งที่เราจะทำ กฎกติกาทุกกฎมาจากความคิดของพวกเขา ทำให้เกิดการยอมรับและเห็นพ้องต้องกันเราก็ทำตามกฎเกณฑ์นั้น สิ่งนี้ทำให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรมขึ้น

สิ่งสำคัญของธรรมาภิบาล คือ การมีส่วนร่วมเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ถูกต้องร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เริ่มมีความชัดเจนขึ้นว่า อะไรคือวินัย อะไรคือจริยธรรม และรู้ด้วยเหตุผลว่า“สิ่งใดทำได้ สิ่งใดทำไม่ได้”อย่างที่ผมพูดตั้งแต่ต้น ในอดีตที่กฎเกณฑ์อาจจะกำหนดโดยผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่



“ ถ้าผู้บริหารรัฐสภาทุกระดับ นำหลักความเป็นมนุษย์มา ย้ำเตือน ให้ข้าราชการรัฐสภายึดถือปฏิบัติแล้ว การกระทำผิดต่างๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น ความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้าก็จะเกิดกับ **“รัฐสภาของเรา”** ”

ในปี ๒๕๖๐ การส่งเสริมคุณธรรมและวินัย จะบูรณาการด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในระดับกลุ่มงาน ขยายผลต่อถึงสำนัก และสำนักงานเลขาธิการ สิ่งนี้จะทำให้คนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องความประพฤติที่ดี สามารถร่วมกันสร้าง “ค่านิยมร่วม” (Shared Values) และวิธีการสร้างคุณค่าแห่งความดีจนเป็น “มาตรฐานจริยธรรม” ที่เกิดจากความคิดของพวกเราเอง ซึ่งจะพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนร่วมกันสร้างขึ้น และถ่ายทอดไปสู่รุ่นต่อๆ ไปอย่างยั่งยืน

ปัจจัยของความสำเร็จของโครงการนี้ ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของคนในรัฐสภาทุกคน และผู้บริหารทุกระดับต้องเป็น “แบบอย่าง” หรือ Role Model ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเป็นเช่นนี้การทำผิดวินัยและฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมก็จะไม่เกิดขึ้น เพราะ

ทุกอย่างที่กำหนดขึ้นนั้นมาจากความคิดและการยอมรับของตัวเอง

ผมเชื่อในคำกล่าวของ Plato นักปราชญ์ชาวกรีกว่า “ทุกคนในโลกนี้เป็นคนดี เขาทำไม่ดีเพราะเขาไม่รู้ สังคมต้องสอนคนในสังคมว่า สิ่งใดดีควรทำ สิ่งใดไม่ดีไม่ควรทำ”

นอกจากนั้น ทุกคนเป็น “มนุษย์” ซึ่งพระพุทธศาสนาสอนว่า มนุษย์ต้อง “ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ละเมิดสิทธิ์ผู้อื่น ไม่ก้าวร้าว ประกอบสัมมาอาชีพ เพื่อประโยชน์สุขของสังคม”

ถ้าผู้บริหารรัฐสภาทุกระดับนำหลักความเป็นมนุษย์มาย้ำเตือนให้ข้าราชการรัฐสภายึดถือปฏิบัติแล้ว การกระทำผิดต่างๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น ความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้าก็จะเกิดกับ “รัฐสภาของเรา”

ทำยนี้ วารสารทรัพย์สินบุคคลของรัฐสภา ขอขอบพระคุณท่านพลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ ที่ท่านได้สละเวลามาให้สัมภาษณ์ ในหัวข้อ “ธรรมาภิบาลในระบบราชการ” พร้อมกันนี้ยังได้ฝากบทความพิเศษในเรื่อง “คุณธรรม: ความเป็นมนุษย์” มาเผยแพร่ให้แก่เพื่อน ๆ ข้าราชการ เพื่อเตือนใจให้บุคลากรปฏิบัติตนด้วยความถูกต้องดีงาม รู้ว่าสิ่งใดที่ควรทำและไม่ควรทำ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานของบุคคล อันจะบังเกิดผลดีต่อประเทศชาติต่อไป. **HRJ**



คุณธรรม : ความเป็นมนุษย์

พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์
กรรมการข้าราชการรัฐสภาผู้ทรงคุณวุฒิ

“ถึงสูงศักดิ์อัครฐานลักปานไหน ถึงเลิศวิไลสูงค่าสง่าศรี
ถึงเก่งกาจหาญกล้าปัญญาดี แต่ไม่มีคุณธรรมก็ต่ำคน”

กลอนบทนี้ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้ทรงประพันธ์เพื่อสอนคนไทยทั้งหลายว่า “คุณธรรม” เป็นสิ่งที่คู่กับความเป็น “คน”

สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ทรงบันทึกคติพจน์ไว้ที่แผ่นแรกของสมุดปฏิบัติการวิชา Bacteriology ของพระองค์ท่านว่า

“True Success is not in the learning, but in its application to the benefit of mankind.”

สรุปความได้ว่า “ความสำเร็จที่แท้จริงไม่ใช่การเรียน แต่เป็นการนำความเป็นมนุษย์มาประยุกต์ใช้”

นอกจากนั้น ศาสตราจารย์ นายแพทย์ อำนวย เสมรสุต นิสิตเตรียมแพทย์ปริญญารุ่นที่ ๑ เล่าว่า พระองค์ทรงสอนนิสิตแพทย์ว่า “ฉันไม่ต้องการให้เธอเป็นเพียงแพทย์ แต่ฉันต้องการให้เธอเป็นมนุษย์ด้วย”

(I do not want you to be only a doctor but I also want you to be a man.)

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ทรงตอบคำถามด้วยลายพระหัตถ์พระราชทานนายอัศววัฒน์ โอสถานุเคราะห์ รวม ๓๖๐ ข้อ ๑ ในพระราชหัตถเลขาเมื่อ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๒๑ ความว่า

“ฉันอบรมบุตรให้ “เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์” มีทั้งการศึกษาและสุขภาพดี มีจิตใจดีด้วย นี่คือหลักในการเลี้ยงดูบุตรของฉัน ตอนเขายังเป็นเด็ก ๆ ฉันก็ทำหน้าที่เป็นทั้งพ่อและแม่ของลูก ต้องคอยดูแลสอดส่องให้ ระวังดูการบ้านให้เขา ให้เขาท่องหนังสือเพื่อให้สอบได้ดี ตั้งแต่เขาอายุยังน้อยทีเดียว”

และฉบับวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๒๑ ความว่า

“ฉันยึดหลักพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และฉันชอบปรัชญาของโสเครติส เช่น ให้รู้จักตนเองด้วยตนเอง จากนั้นเราควรจะยึดหลักธรรมะที่ว่า สิ่งใดที่ทำไม่ได้ก็ให้วางเฉย คือ อุเบกขา และต้องพยายามพิจารณาถึงเหตุผลด้วย”

ต้องขอบคุณ “ปุลญวรี” ที่นำพระราชหัตถเลขา ๒ องค์นี้ มาเผยแพร่ในจุลสารของสมาคมแห่งสถาบันพระปกเกล้า ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ ทำให้ทราบถึงที่มาของพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว องค์หนึ่งที่ทรงกล่าวว่า “เราต้องทำคนให้เป็นมนุษย์” ชัดเจนมากขึ้น

“มนุษย์” มาจากคำว่า “มนะ” แปลว่า “จิตใจ” สมาสกับ “อุษย์” แปลว่า “สูง” พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงบัญญัติว่า





“มนุษย์ คือ สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล, สัตว์ที่มีจิตใจสูง”

ในเรื่องนี้ พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ ได้กล่าวปาฐกถาในโอกาสครบรอบ ๑๒ ปี ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๕ ว่า

“คุณธรรม คือ ความดีที่มีอยู่ในใจที่ทำให้เกิดผลดีต่อผู้อื่น โดยคนดีมีคุณธรรมต้อง ซื่อสัตย์สุจริต คิดดี พูดดี ทำดี คิดตรง พูดตรง ทำตรง ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่พลิกพร้าในคำพูดและการกระทำ รวมถึงต้องมีเมตตาช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก ที่สำคัญต้องไม่เบียดเบียนคนอื่น ไม่คดโกง ไม่ข่มเหงผู้ที่ยอ่อนแอกว่าหรือผู้หญิงไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง และไม่ทำทุจริต”

และ “จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติทางกายและวาจาที่แสดงออกถึงธรรมะที่มีอยู่ในใจ” ซึ่งท่านได้สรุปความแตกต่างของคุณธรรมและจริยธรรมว่า

“คุณธรรมเป็นธรรมะที่ควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ ส่วนจริยธรรมไม่สามารถควบคุมจิตใจได้ ควบคุมได้แต่เพียงวาจาและกายเท่านั้น”

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า “คุณธรรม” เป็นสิ่งที่ได้รับการฝังอยู่ในจิตใจของมนุษย์ทุกคนตั้งแต่กำเนิด เพื่อควบคุมพฤติกรรม ทั้งกาย วาจา ใจ ให้อยู่ในกรอบของ “ความดี” ไม่ละเมิดกฎ กติกาของสังคม

โลกตะวันตกได้ให้ความสำคัญของ “คุณธรรม” เช่นเดียวกัน ด้วยการกำหนดศัพท์ว่า “Integrity”

คำว่า “Integrity” นักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า แปลเป็นภาษาไทยได้ยาก แต่จากการแปลความจากคำอธิบายในภาษาอังกฤษพอจะเข้าใจได้ว่าหมายถึง

“การเลือกความคิดและการกระทำของตนเองด้วยค่านิยมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง” (Integrity is choosing your thought and action on values rather than personal gain)”

และ *“การทำสิ่งที่ถูกต้องแม้ไม่มีใครเห็น” (Integrity is doing the right thing, even if nobody is watching)* ซึ่งหมายถึง “ความซื่อตรง”

ถ้าพิจารณาตามรากศัพท์ของ Integrity ในภาษาลาตินที่หมายถึง “ความครบถ้วนสมบูรณ์” จึงอาจสรุปความในภาพรวมได้ว่าหมายถึง “การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์” นั่นเอง

หลักพื้นฐานของ “ความเป็นมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนา คือ ไม่เอาเปรียบ ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ไม่ก้าวร้าว และประกอบสัมมาอาชีพเพื่อประโยชน์ของสังคม”

“มหาศีล” ได้เขียนในบทความ “พุทธศาสนากับการสร้างคุณค่าความเป็นมนุษย์” โดยอ้างอิงพระดำรัสของสมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายกว่า

“คุณค่าของความเป็นคนหรือเป็นมนุษย์ คือ ความไม่เป็นสัตว์”

“การรักษาคุณค่าของความเป็นมนุษย์ไว้ให้สมบูรณ์ ไม่ใช่การรักษาชีวิตให้ยืนยาวเท่านั้นแต่ต้องรักษาความเป็นคนไว้ไม่ให้สูญหายไปด้วย กล่าวคือ

ความแตกต่างของคนกับสัตว์อยู่ตรงที่สัตว์ไม่รู้จักการใช้เหตุผล เพราะไม่มีปัญญาเท่าเทียมกับมนุษย์ สัตว์จะดำรงชีวิตส่วนใหญ่ด้วยสัญชาตญาณ ไม่รู้ผิด ชอบ ชั่วดี ไม่รู้ว่าการเบียดเบียนส่งผลเสียอย่างไร เพราะมันต้องเอาตัวรอดดำรงชีวิตอยู่





แต่มีมนุษย์ถูกขัดเกลาและปลูกฝังให้มีคุณธรรม มีสติ ปัญญาเรียนรู้ว่า เมตตากฎมาเป็นสิ่งที่ดี คนที่ขาดเมตตากฎนามักจะได้รับการประณามว่ามีจิตใจเยี่ยงสัตว์เดรัจฉาน”

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่า การเป็นคนเต็มคนเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ นั้น บุคคลควรมีสัปปุริสธรรม ๗ อันเป็นธรรมชาติหรือคนที่แท้ เป็นคุณสมบัติของความเป็นคนที่สมบูรณ์ เนื่องจากธรรมะนี้ จะทำให้บุคคลรู้จักการดำเนินชีวิตที่ดีงามด้วยตนเอง และช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุข ได้แก่

๑) ธัมมัญญตา คือ **รู้จักเหตุ** หมายถึง หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องใน การดำเนินชีวิต เช่น รู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร ชั้นสูงสุด คือ รู้เท่าทันความจริงของธรรมชาติเพื่อมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิต

๒) อัตถัญญตา คือ **รู้จักผล** หมายถึง ความหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของ กิจการที่ตนกระทำว่าจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ชั้นสูงสุด คือ รู้ประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

๓) อัตตัญญตา คือ **รู้จักตน** รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้นเป็นอย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม ตลอดจนแก้ไข ปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

๔) มัตตัญญตา คือ **รู้ประมาณ** รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

๕) กาลัญญตา คือ **รู้กาล** รู้เวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจต่าง ๆ ว่า เวลา ไหน ควรทำอะไร อย่างไร และวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

๖) ปริสัญญตา คือ **รู้ชุมชน** รู้จักถิ่น ว่ามีระเบียบ วัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรต้องสงเคราะห์ และ บำเพ็ญประโยชน์อย่างไร

๗) บุคคลัญญตา คือ **รู้บุคคล** รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล และ รู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ว่าควรจะมีสัมพันธไมตรีเกี่ยวข้อง อย่างไร จึงจะได้ผลดี

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า “คุณธรรม คือ ความเป็นมนุษย์” ที่มนุษย์ทุกคนต้องนำสติปัญญามาควบคุม พฤติกรรม ทั้งกาย วาจา ใจ ให้อยู่ในกรอบของ “คิดดี พูดดี ทำดี” เพื่อประโยชน์ของสังคม

หลักธรรมะที่สร้างสติปัญญาให้กับมนุษย์ กล่าวคือ ต้องหมั่นฝึกตนเองให้ “รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้บุคคล” ในทุกการกระทำโดยคิดทบทวนอยู่เสมอว่า

“ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น ไม่ก้าวร้าว และประกอบสัมมาอาชีพ”

หากทุกคนทำได้ดังนี้ สังคม “คุณธรรม” ที่ทุกคนวาดหวังก็จะเกิดขึ้นทันที. **HRJ**



การเล่นแชร์ อาจมีความผิดทางวินัย

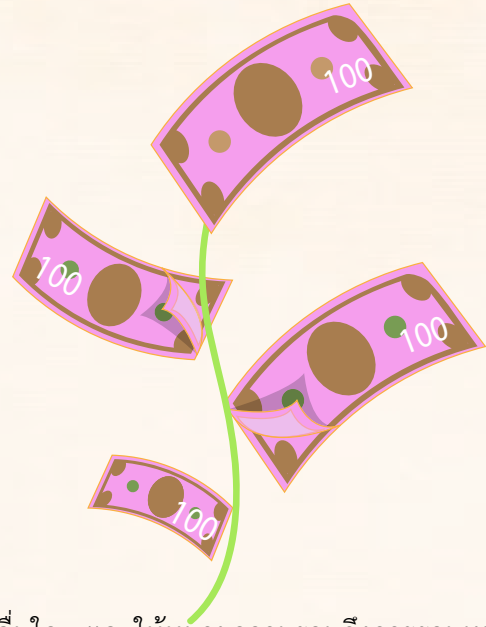
บทนำ

“แชร์” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ หมายถึง การลงหุ้นเป็นจำนวนเงินและตามวาระที่กำหนดแล้วประมวลว่าจะให้ดอกเบี้ยเท่าไร ผู้ลงหุ้นที่ให้ดอกเบี้ยสูงสุดจะได้รับเงินก่อน เวียนไปจนครบจำนวนผู้เล่น เรียกการลงหุ้นเช่นนั้นว่า เล่นแชร์

แต่เดิมการเล่นแชร์ไม่ได้มีกฎหมายควบคุมเป็นการเฉพาะ จนกระทั่งได้มีการตราพระราชบัญญัติการเล่นแชร์ พ.ศ. ๒๕๓๔ เหตุผลในการประกาศใช้คือ เนื่องจากในขณะนั้น ได้มีผู้ประกอบการกิจการเป็นนายวงแชร์หรือจัดให้มีการเล่นแชร์กันอย่างกว้างขวาง การประกอบธุรกิจดังกล่าวเป็นอันตรายต่อประชาชนและกระทบต่อการระดมเงินออมของสถาบันการเงินที่ทางราชการสนับสนุน และรับผิดชอบ และส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม รวมทั้งปรากฏว่าผู้ประกอบการธุรกิจดังกล่าวหลายรายได้พยายามดำเนินการให้ใกล้เคียงกับการประกอบธุรกิจเงินทุนซึ่งมีกฎหมายควบคุมอยู่แล้ว จึงสมควรห้ามประกอบธุรกิจประเภทนี้ ส่วนการเล่นแชร์ของประชาชนทั่วไปที่มีได้ดำเนินการเป็นธุรกิจ ให้กระทำต่อไปได้^๒

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

“การเล่นแชร์” ตามพระราชบัญญัติการเล่นแชร์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้กำหนดนิยามว่า “การที่บุคคลตั้งแต่สามคนขึ้นไปตกลงกันเป็นสมาชิกวงแชร์ โดยแต่ละคนมีภาระที่จะส่งเงินหรือทรัพย์สินอื่นใด รวมเข้าเป็นทุนกองกลางเป็นงวด ๆ เพื่อให้สมาชิกวงแชร์หมุนเวียนกันรับทุนกองกลางแต่ละงวดนั้นไป โดยการประมวลหรือ



โดยวิธีอื่นใด และให้หมายความรวมถึงการลงทุนในลักษณะอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงด้วย” ซึ่งในปัจจุบันไม่ปรากฏว่าได้มีการกำหนดกฎกระทรวงเพิ่มเติมตามบทนิยามดังกล่าวแต่อย่างใด

ข้อห้ามตามพระราชบัญญัติการเล่นแชร์ พ.ศ. ๒๕๓๔

๑. ข้อห้ามนิติบุคคล

๑.๑ ห้ามเป็นนายวงแชร์หรือจัดให้มีการเล่นแชร์ (มาตรา ๕) โดยนิติบุคคล ตามกฎหมายฉบับดังกล่าว หมายความรวมถึงห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีได้จดทะเบียนด้วย

๑.๒ ห้ามมิให้นิติบุคคลสัญญาว่าจะใช้เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดแทนนายวงแชร์ หรือผู้จัดให้มีการเล่นแชร์หรือสมาชิกวงแชร์ (มาตรา ๘)

๑.๓ ห้ามมิให้โฆษณาชักชวนให้ประชาชนทั่วไปเข้าร่วมในการเล่นแชร์ (มาตรา ๙)

๑.๔ ห้ามมิให้ใช้ชื่อหรือคำแสดงชื่อในธุรกิจที่มีคำว่า “แชร์” หรือคำอื่นใด ที่มีความหมายเช่นเดียวกันและรัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา (มาตรา ๑๐)

๒. ข้อห้ามบุคคลธรรมดา

๒.๑ บุคคลธรรมดาเป็นนายวงแชร์หรือจัดให้มีการเล่นแชร์ (มาตรา ๖) ที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) เป็นนายวงแชร์หรือจัดให้มีการเล่นแชร์มีจำนวนวงแชร์รวมกันมากกว่าสามวง

^๑ ราชบัณฑิตยสถาน. (๒๕๕๔). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง

^๒ “พระราชบัญญัติการเล่นแชร์ พ.ศ. ๒๕๓๔” (๒๔ กรกฎาคม ๒๕๓๔). ราชกิจจานุเบกษา , เล่ม ๑๐๘ ตอน ๑๒๙ ก ฉบับพิเศษ น.๑๐



(๒) มีจำนวนสมาชิกวงแชร์รวมกันทุกวงมากกว่าสามสิบคน

(๓) มีกองทุนกลางต่อหนึ่งงวดรวมกันทุกวงเป็นมูลค่ามากกว่าจำนวนที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๓๔) ออกตามความในพระราชบัญญัติการเล่นแชร์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้กำหนดทุนกองกลางที่ห้ามมิให้บุคคลธรรมดาเป็นนายวงแชร์หรือจัดให้มีการเล่นแชร์ต่อหนึ่งงวดรวมกันทุกวงเป็นมูลค่ามากกว่าสามแสนบาท)

(๔) นายวงแชร์หรือผู้จัดให้มีการเล่นแชร์นั้นได้รับประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นนอกจากสิทธิที่จะได้รับทุนกองกลางในการเข้าร่วมเล่นแชร์ในงวดหนึ่งงวดใดได้โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ยรวมทั้งให้ถือว่าผู้ที่สัญญาว่าจะใช้เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดแทนนายวงแชร์หรือผู้จัดให้มีการเล่นแชร์ เป็นนายวงแชร์หรือผู้จัดให้มีการเล่นแชร์ด้วย

๒.๒ ห้ามมิให้โฆษณาชี้ชวนให้ประชาชนทั่วไปเข้าร่วมในการเล่นแชร์ (มาตรา ๙)

๒.๓ ห้ามมิให้ใช้ชื่อหรือคำแสดงชื่อในธุรกิจที่มีคำว่า “แชร์” หรือคำอื่นใด ที่มีความหมายเช่นเดียวกันและรัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา (มาตรา ๑๐)

บทกำหนดโทษ

๑. การที่บุคคลธรรมดาเป็นนายวงแชร์หรือจัดให้มีการเล่นแชร์มีจำนวนมากกว่า ๓ วง หรือมีสมาชิกวงแชร์รวมกันทุกวงมากกว่า ๓๐ คน หรือมีทุนกองกลางต่อหนึ่งงวดรวมกันทุกวงเป็นมูลค่ามากกว่า ๓๐๐,๐๐๐ บาท หรือนายวงแชร์หรือผู้จัดให้มีการเล่นแชร์นั้นได้รับประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นนอกจากสิทธิที่จะได้รับทุนกองกลางในการเข้าร่วมเล่นแชร์ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา ๑๗)

๒. นิติบุคคลเป็นนายวงแชร์หรือจัดให้มีการเล่นแชร์ ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ ๑ เท่า ถึง ๓ เท่าของทุนกองกลางแต่ละงวดของทุกวงแชร์ แต่ต้องไม่

ต่ำกว่า ๒๐๐,๐๐๐ บาท และให้ศาลสั่งให้นิติบุคคลนั้นหยุดดำเนินการเป็นนายวงแชร์หรือการจัดให้มีการเล่นแชร์ (มาตรา ๑๖)

๓. นิติบุคคลสัญญาว่าจะใช้เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดแทนนายวงแชร์หรือผู้จัดให้มีการเล่นแชร์หรือสมาชิกวงแชร์ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท (มาตรา ๑๘)

๔. ผู้ใดโฆษณาชี้ชวนให้ประชาชนทั่วไปเข้าร่วมในการเล่นแชร์ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท (มาตรา ๑๙)

๕. ในกรณีที่นิติบุคคลเป็นนายวงแชร์หรือจัดให้มีการเล่นแชร์หรือสัญญาว่าจะใช้เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดแทนนายวงแชร์หรือผู้จัดให้มีการเล่นแชร์หรือสมาชิกวงแชร์ กรรมการผู้จัดการหรือบุคคลซึ่งรับผิดชอบในการจัดการหรือบริหารงานของนิติบุคคลนั้นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๓๐๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลด้วย (มาตรา ๒๖)

๖. ผู้ใดใช้ชื่อหรือคำแสดงชื่อในธุรกิจที่มีคำว่า “แชร์” หรือคำอื่นใดที่มีความหมายเช่นเดียวกัน ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท และปรับอีกไม่เกินวันละ ๕๐๐ บาทตลอดเวลาที่ฝ่าฝืน (มาตรา ๒๐)

วินัยข้าราชการกับการเล่นแชร์

เดิม คณะรัฐมนตรีได้เคยมีหนังสือกรมสารบรรณคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหารที่ น.ว. ๑๒/๒๔๘๘ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๔๘๘ แจ้งว่า กระทรวงการคลังได้เสนอว่า การหาผลประโยชน์โดยวิธีการที่เรียกกันว่า “ลงแชร์, เล่นแชร์, ประมูลแชร์, เปี้ยแชร์” หรือเรียกอย่างอื่นก็ตาม อันมีที่นอนงว่าคนหมู่หนึ่งเข้ากันจัดเป็นวงหนึ่ง ออกเงินเป็นรายเดือน ฯลฯ คนละเท่า ๆ กันรวมเข้าเป็นเงินกองทุนกลาง แล้วผลัดกันชักกองทุนนั้นไปใช้สอยโดยเสียดอกเบี้ยถือลำดับตามที่ใครจะเป็นผู้ประมูลให้ดอกเบี้ยเป็นอัตราสูงสุดประจำ



เดือน (หรือระยะเวลาหนึ่ง ๆ) นั้น บัดนี้ มีข้าราชการ และพนักงานขององค์การรัฐบาลนิยมแพร่หลายกัน ขึ้นอีก การที่ข้าราชการไปร่วมวิธีการเช่นนี้ย่อมก่อให้เกิดหนี้สินขึ้นได้เพราะได้ใช้เงินเดือนไปลงทุน และเมื่อประมวลดอกเบี้ยสูงเพื่อให้ได้เงินไปใช้สอยแล้ว ในเดือนต่อ ๆ ไป ก็ย่อมจะขาดแคลนเงินสำหรับใช้สอย อันจะก่อให้เกิดคอร์รัปชันขึ้นได้ง่าย จึงเห็นควรห้าม ข้าราชการและพนักงานขององค์การรัฐบาลเล่นการลง แแชร์เสีย โดยปฏิบัติดังนี้ สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้เล่นร่วมนั้นควรห้ามทันที ส่วนผู้ที่เล่นร่วมอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้มาจดทะเบียนและแจ้งกำหนดเวลาที่จะเสร็จสิ้นการเล่นร่วมของวงหนึ่ง ๆ ไว้ เมื่อถึงกำหนดที่รับจดทะเบียนไว้ก็ให้ยุติโดยเด็ดขาด จึงเสนอไปเพื่อ คณะรัฐมนตรีพิจารณา คณะรัฐมนตรี ได้พิจารณาแล้ว ลงมติเห็นชอบด้วยและให้ปฏิบัติตามที่กระทรวงการคลัง เสนอ

ต่อมาสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ขอให้ ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจตรวจสอบมติ คณะรัฐมนตรีที่สมควรปรับปรุงหรือยกเลิก ซึ่งกระทรวง อุตสาหกรรมแจ้งว่า มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ไม่สามารถใช้บังคับได้กับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ประกอบกับการเล่นแชร์ไม่ถือเป็นสิ่งผิดกฎหมาย โดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ให้การรับรอง ไว้ว่าเป็นสัญญาที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและ ศีลธรรมอันดีของประชาชน สามารถใช้บังคับคดีได้ โดยถูกต้องตามกฎหมาย และสำนักเลขาธิการ นายกรัฐมนตรีแจ้งว่า มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวไม่เกิดผล ในทางปฏิบัติ กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่า โดยที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการเล่นแชร์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งกำหนดให้บุคคลธรรมดาเป็นนาย วงแชร์ได้ไม่เกิน ๓ วง มีจำนวนสมาชิกวงแชร์รวมกัน ไม่เกิน ๓๐ คน และมีวงเงินรวมกันไม่เกินที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (๓๐๐,๐๐๐ บาท) จึงเห็นสมควรยกเลิก มติคณะรัฐมนตรี เรื่อง ห้ามข้าราชการและพนักงาน

ขององค์การรัฐบาลเล่นการลงแชร์ เนื่องจากไม่มีผล ในทางปฏิบัติและเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

คณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง เสนอ คณะรัฐมนตรี คณะที่ ๗ ได้มีมติเสนอคณะรัฐมนตรีเห็นควร ให้ความเห็นชอบให้ยกเลิกมติ คณะรัฐมนตรี (๕ มกราคม ๒๕๔๘) เกี่ยวกับการห้ามข้าราชการ และ พนักงานขององค์การรัฐบาลเล่นการลงแชร์ ตามที่สำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอ โดยให้ผู้บังคับบัญชา กวดขันดูแลผู้ใต้บังคับบัญชามีให้หมกมุ่นหรือเอาใจใส่ เกี่ยวกับการเล่นแชร์ในสถานที่ราชการจนเป็นเหตุให้ เสียหายแก่ราชการ หรือแตกความสามัคคีหรือเป็น หนี้สินโดยไม่สมควร ซึ่งแม้จะไม่ผิดวินัยฐานเล่นแชร์ แต่ยังคงเป็นความผิดทางวินัยและสามารถดำเนินการ ทางวินัยตามกฎหมายหรือระเบียบที่มีในฐานอื่นได้ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๔๖ อนุมัติตามมติคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่อง เสนอ คณะ รัฐมนตรี คณะที่ ๗ (ฝ่ายกฎหมายและระบบราชการ)^๓

ดังนั้นโดยผลของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๔๖ ดังกล่าว (หนังสือสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๒๒๖ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๔๖) ทำให้ปัจจุบันการที่ข้าราชการ และพนักงานของรัฐเล่นการลงแชร์ไม่เป็นความผิด วินัย แต่การลงเล่นแชร์ดังกล่าว ต้องเป็นไปตามที่ กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการเล่นแชร์ พ.ศ. ๒๕๓๔ คือ บุคคลธรรมดาเป็นนายวงแชร์ ได้ไม่เกิน ๓ วง มีจำนวนสมาชิกวงแชร์รวมกันไม่เกิน ๓๐ คน และมีวงเงินรวมกันไม่เกินที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง (๓๐๐,๐๐๐ บาท) รวมทั้งผู้เล่นการลงแชร์ต้องไม่ หมกมุ่นหรือเอาใจใส่เกี่ยวกับการเล่นแชร์ในสถานที่ ราชการจนเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ หรือแตก ความสามัคคีหรือเป็นหนี้สินโดยไม่สมควร รวมทั้งให้ ผู้บังคับบัญชากวดขันดูแลผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเรื่อง ดังกล่าวด้วย

^๓ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (๒๕๔๖) .หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๒๒๖ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๔๖, สืบค้น ๓ ตุลาคม ๒๕๕๙ จาก http://www.cabinet.soc.go.th/doc_image/2546/



กรณีตัวอย่าง

ข้าราชการรายหนึ่งตั้งวงแชร์จำนวน ๗ วง มีเพื่อนร่วมงานและประชาชนทั่วไปไปร่วมเล่นแชร์ดังกล่าว ต่อมาสมาชิกในวงที่เปียแชร์ได้หลบหนี ไม่ยอมส่งแชร์ ข้าราชการรายนั้นจึงต้องรับผิดชอบเงินต้นและดอกเบี้ยแทนลูกแชร์ที่หลบหนี ทำให้หมุนเงินไม่ทัน เมื่อไม่สามารถหมุนเงินให้ลูกแชร์รายใหม่ที่เปียแชร์ได้ทันภายในกำหนด ข้าราชการผู้นั้นจึงได้เปียแชร์โดยใช้ชื่อสมาชิกวงแชร์รายอื่นที่ยังไม่ได้เปียแชร์ นำเงินมาใช้โดยที่สมาชิกรายนั้นไม่ทราบ สุดท้ายเกิดปัญหาจึงยกเลิกวงแชร์ โดยข้าราชการผู้นั้นยอมรับผิดชอบลูกแชร์ที่เสียหายทุกคน

พฤติกรรมนี้เป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรงฐานไม่รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน โดยกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยพฤติกรรมที่เป็นความผิดไม่ได้เป็นกรณีที่ร่วมเล่นแชร์ แต่พฤติกรรมที่เป็นความผิด คือ การที่เปียแชร์โดยใช้ชื่อสมาชิกวงแชร์รายอื่นที่ยังไม่ได้เปียแชร์นำเงินมาใช้โดยที่สมาชิกรายนั้นไม่ทราบ (กรณีข้าราชการรัฐสภาสามัญตรงกับความผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ข้อ ๒ (๑๒) ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕) ลงโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน

บทสรุป

โดยสรุป ปัจจุบันการเล่นการลงแชร์ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่มีความผิดวินัย แต่มีข้อที่น่าสังเกต ในทางปฏิบัติปรากฏความผิดทางวินัยในหลาย ๆ กรณีที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับพฤติกรรมพื้นฐานในเรื่องเศรษฐกิจอยู่ไม่น้อย ดังนั้นการเล่นแชร์ถึงแม้จะไม่ผิดกฎหมาย และข้าราชการ



สามารถเล่นแชร์ได้ แต่อาจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของข้าราชการ หากการเล่นแชร์นั้นเกิดจากพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินที่ไม่เหมาะสม มีหนี้สินที่ไม่อาจบริหารจัดการได้ จนข้าราชการผู้นั้นแสดงพฤติกรรมที่เป็นความผิดทางวินัย รวมถึงการก่อให้เกิดการแตกความสามัคคีและความประพฤติที่ไม่เหมาะสมในสถานที่ราชการ อย่างไรก็ตาม การลงแชร์ที่จะไม่มีความผิดทางวินัยต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และผู้นั้นจะต้องไม่หมกมุ่นอยู่กับการลงแชร์จนเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ ทำให้แตกความสามัคคีหรือตกเป็นหนี้สินโดยไม่สมควร หากมีกรณีดังกล่าวอาจเป็นความผิดวินัยฐานอื่นซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการทางวินัยได้ตามกฎหมายต่อไป.



“เตือนนิค สะกิดนุ่ย ข้าราชการ **นอกใจ** ผิดวินัยหรือไม่”



เพื่อน ๆ ข้าราชการรู้หรือไม่ว่า การที่ข้าราชการชายหรือหญิงที่มีคู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย อยู่แล้ว แต่ไปมีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับชายหรือหญิงอื่นที่มีคู่สมรส อันมีพฤติกรรมลักษณะเป็น ชู้หรือมีชู้ ระวังไว้ให้ดีนะครับอาจมีความผิดวินัย และขัดต่อศีลธรรมอันดีของสังคมด้วย และอาจเข้า ลักษณะเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ข้อ ๘ ซึ่งกำหนดว่า ข้าราชการรัฐสภา ต้องรู้จักสามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ **โดยยึดมั่นปฏิบัติตน ในหลักคุณธรรม** มีความซื่อตรง ไม่คดโกง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา **ไม่ประพฤติตนเป็นที่ เสื่อมเสีย** การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อดังกล่าวถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย ตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการรัฐสภา แล้วแต่กรณีไป นอกจากนี้หากมีพฤติกรรมอันเข้าลักษณะมีพฤติกรรม ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) อาจมีความผิดวินัยได้ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วย วินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๔

ทั้งนี้ คำว่า “ชู้” ตามพจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้ให้บทนิยามไว้ว่า “คู่รัก, ผู้ล่วงประเวณี, การล่วงประเวณี, ชายที่ร่วม ประเวณีด้วยเมียเขา เรียกว่า เป็นชู้, หญิงที่ยังมีสามี อยู่แล้วร่วมประเวณีกับชายอื่น เรียกว่า มีชู้, เรียก ชายหรือหญิงที่ไฝในทางชู้สาวว่า เจ้าชู้” ดังนั้น จาก บทนิยาม ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า คำว่า “เป็นชู้” กับ “มีชู้” ใช้ต่างกัน แต่ก็มีผู้ใช้ยังสับสนอยู่ โดยคำว่า “เป็นชู้” ใช้กับผู้ชายไปร่วมประเวณีภรรยาของชาย อื่น ส่วนคำว่า “มีชู้” ใช้กับหญิงที่มีสามีอยู่แล้วไปร่วม ประเวณีกับชายอื่น ไม่ว่าชายผู้นั้นจะมีภรรยาหรือไม่ มี ก็ตาม

เพื่อเป็นอุทาหรณ์แก่เพื่อน ๆ ข้าราชการ จึงขอยกตัวอย่างพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการ นอกใจ เป็นชู้หรือมีชู้ ตามความหมายดังกล่าวอัน จะเป็นความผิดวินัยข้าราชการนั้น หมายถึง กรณีที่ ข้าราชการที่มีคู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมายอยู่แล้ว ไป มีความสัมพันธ์ในลักษณะฉันชู้สาวกับผู้อื่น หรือยัง

ไม่มีคู่สมรสแต่ไปมีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับผู้มี คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว อาจมีความผิดวินัย อย่างไม่ร้ายแรงหรือร้ายแรงฐานเป็นผู้ประพฤติชั่วต้อง พิจารณาเป็นกรณีไป

การพิจารณาว่าการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง ในกรณี ดังกล่าว จะต้องพิจารณาถึงเกียรติของข้าราชการ ผู้นั้น และความรู้สึกของสังคมที่มีต่อการกระทำของ ข้าราชการผู้นั้น ประกอบกับเจตนาในการกระทำ โดย คำนึงถึงพฤติการณ์ของข้าราชการผู้นั้น ว่าได้กระทำ การอันทำให้ข้าราชการได้รับความเสียหายต่อภาพพจน์ ชื่อเสียงหรือไม่ ซึ่งตามกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการ รัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ (๑๒) และข้อ ๕ กรณี ไม่ร้ายแรง กำหนดว่า “ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้อง กระทำการเป็นข้อปฏิบัติโดยต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่ว และข้อ ๖ (๔) กรณีร้ายแรง กำหนดว่า

^๑ นายจักรรัฐ กิมติน. (๒๕๕๙). กฎกติกาที่ควรรู้: การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกับความผิดวินัย.

วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ เดือนเมษายน – มิถุนายน ๒๕๕๙, ๑๖.



“การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าได้กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง” ส่วนระดับโทษทางวินัย แล้วแต่ความร้ายแรงแห่งกรณีไปโดยเมื่อศึกษาตัวอย่างการลงโทษของข้าราชการ ก.พ. และคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุด มีแนวทางดังนี้

๑. นาย ก. มีภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายอยู่แล้ว แต่กลับมีความสัมพันธ์ทางชู้สาวกับหญิงอื่นผู้หนึ่งอย่างลึกซึ้ง โดยไปไหนมาไหนด้วยกันและยังคงส่งเสียเงินให้หญิงผู้นี้ใช้จ่าย ต่อมาภายหลังจึงทอดทิ้งเป็นเหตุให้หญิงผู้นี้ไม่พอใจจนถึงขนาดไปต่อว่าและด่าทอเจ้าหน้าที่ผู้หนึ่งที่บริเวณรั้วที่ทำงานถึง ๒ ครั้ง ซึ่งทำให้เสื่อมเสียต่อภาพพจน์ของข้าราชการและหน่วยงานพฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยได้กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน

๒. นางสาว ข. มีความสัมพันธ์ฉันทู้สาวกับชายซึ่งมีภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายอยู่แล้ว โดยเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอ้างว่าได้แยกกันอยู่กับสามีของตน เนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับญาติผู้ใหญ่ของสามี และมีความสนิทสนมกับชายผู้นี้ เนื่องจากเป็นคนบ้านเดียวกัน และทราบว่าชายผู้นี้มีภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายอยู่แล้ว แต่ได้แยกกันอยู่และกำลังมีการฟ่องหย่ากัน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยได้กระทำการใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน

๓. นาย ค. ได้คบหาและมีความสัมพันธ์ทางชู้สาวกับ นาง ส. ทั้งที่รู้อยู่แล้วว่านาง ส. มีสามีโดยชอบกฎหมายอยู่แล้ว โดยมีพฤติกรรมอยู่ด้วยกัน



ตามลำพังสองต่อสอง และไปไหนมาไหนด้วยกันตลอดจนสามีของผู้หญิงผู้นี้ตามไปพบ จนเกิดเหตุทะเลาะวิวาท และต่อมาภายหลังทำให้สามีภรรยาคู่นี้หย่าร้างกัน ซึ่งขณะเกิดเรื่องดังกล่าว นาย ค. รับราชการดำรงสถานภาพของการเป็นข้าราชการตำรวจย่อมได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไปว่าเป็นผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรีต้องประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม การมีพฤติกรรมที่เสื่อมเสียเกียรติและภาพพจน์ของข้าราชการ และขัดกับศีลธรรมอันดีของสังคมเสียย่อมเป็นพฤติการณ์ และการกระทำที่ถือได้ว่าเป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ จึงถูกลงโทษปลดออกจากราชการ

ดังนั้น ในการเป็นข้าราชการจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นแบบอย่างที่ดี โดยต้องรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตนเอง ให้อยู่ในแบบแผน แบบธรรมเนียมของราชการ การประพฤติตนไม่เหมาะสมกล่าวข้างต้นอาจมีความผิดวินัยได้ดังตัวอย่างข้างต้นได้.



^๒ สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ., ถามตอบปัญหาวินัย, สืบค้น ๘ กันยายน ๒๕๕๙ จาก <http://www.ocsc.go.th/ocse/th/>

^๓ คำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.๕๙๐/๒๕๕๕

“ข้าราชการไทย หัวใจพอเพียง”

“พอเพียง มีความหมายกว้างขวางยิ่งกว่านี้อีก คือคำว่าพอ ก็พอเพียงนี้ก็พอแค่นั้นเอง คนเราถ้าพอในความต้องการก็มีความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย ถ้าประเทศใดมีความคิดอันนี้ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่าพอประมาณ ซื่อตรงไม่โลภอย่างมาก คนเราก็อยู่เป็นสุข พอเพียงนี้อาจจะมี มีมากอาจจะมีของหรูหราก็ได้ แต่ว่าต้องไม่ไปเบียดเบียนคนอื่น”

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย
วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๑

“การจะเป็นเสือนั้นไม่สำคัญ สำคัญอยู่ที่เรามีเศรษฐกิจแบบพอมีพอกิน แบบพอมีพอกินนั้น หมายความว่า อิ่มชู้ตัวเองได้ ให้มีพอเพียงกับตนเอง ความพอเพียงนี้ไม่ได้หมายความว่าทุกครอบครัวจะต้องผลิตอาหารของตัวเอง จะต้องทอผ้าใส่เอง อย่างนั้นมันเกินไป แต่ว่าในหมู่บ้านหรือในอำเภอ จะต้องมีความพอเพียงพอสมควร บางสิ่งบางอย่างผลิตได้มากกว่าความต้องการก็ขายได้ แต่ขายในที่ไม่ห่างไกลเท่าไร ไม่ต้องเสียค่าขนส่งมากนัก”

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย
วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๓๙^{๑)}

สวัสดีเพื่อนๆ ชาวสภาทุกคน มาฉบับนี้ ทีมงานวารสาร HR ขอเชิญพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่เกี่ยวกับเรื่อง **“ความพอเพียง”** มาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ให้แก่เพื่อน ๆ ซึ่งทุกคนคงคุ้นกับคำ ๆ นี้มานานแล้ว ตั้งแต่วัยเด็กพ่อแม่ก็จะสอนเราให้รู้จักพอเพียง รู้จักประหยัด รู้จักอดออม และสิ่งที่คิดครั้งแรกในสมองของเราในเรื่องเกี่ยวกับความพอเพียงก็คือแนวคิดเกี่ยวกับ **“หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”**

ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งเพื่อน ๆ อาจจะพอทราบถึงหลักแนวคิดดังกล่าวแล้ว นั้นวันนี้เราลองมาทบทวนกันสักนิดนะคะว่าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าว คืออะไร มีแนวคิดหรือสาระสำคัญอะไรบ้าง รวมถึงมีประโยชน์อย่างไร และจะสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตข้าราชการอย่างไร ได้ อย่างไรก็ตาม ก่อนอื่นเรามาทราบความหมาย หรือคำนิยามของคำว่า **“เศรษฐกิจพอเพียง”** และคำว่า **“พอเพียง”** ก่อนนะคะ

^{๑)} มูลนิธิชัยพัฒนา, พระราชดำรัสด้วยเศรษฐกิจพอเพียง, สืบค้น ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ จาก http://www.chaipat.or.th/site_content/๓๔-๑๓/๓๕๗๙-๒๐๑๐-๑๐-๐๘-๐๕-๒๔-๓๙.html



• **“เศรษฐกิจพอเพียง”** เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

• **“พอเพียง”** หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี พอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (ประมวลและกลั่นกรองจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งพระราชทานในวโรกาสต่าง ๆ รวมทั้งพระราชดำรัสอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้นำไปเผยแพร่ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของทุกฝ่าย และประชาชนโดยทั่วไป)^๒

สำหรับ “หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อนๆ ทราบหรือไม่คะว่าหลักปรัชญาดังกล่าวได้รับการเชิดชูสูงสุดจากองค์การสหประชาชาติ (UN) โดยนายโคฟี อันนัน เลขาธิการองค์การสหประชาชาติ ในขณะนั้น ได้ทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายรางวัล

“พอเพียง”
หมายถึง
ความพอประมาณ
ความมีเหตุผล...

The Human Development Lifetime Achievement Award แต่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ซึ่งองค์การสหประชาชาติ (UN) ได้สนับสนุนให้ประเทศต่าง ๆ ที่เป็นสมาชิกยึดถือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการพัฒนาประเทศ โดยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้ เป็นหลักปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะให้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตแก่ประชาชนชาวไทยมายาวนานหลายสิบปีมาแล้ว ตั้งแต่ก่อนวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และภายหลังเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ พระองค์ท่านได้ทรงเน้นย้ำหลักปรัชญาดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤติการณ์นั้น และให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งแนวคิดหลักปรัชญาดังกล่าวจะเน้นไปที่การดำรงชีวิตที่ตั้งอยู่บนทางสายกลางบนความไม่ประมาทตั้งอยู่บนความพอประมาณ ความพอดี และการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมถึงการตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุมีผล โดยอาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นตัวพื้นฐานหลัก ซึ่งหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้สามารถนำมาปรับใช้ได้กับคนทุกระดับ ทั้งระดับตนเอง ระดับครอบครัว ระดับสังคม จนถึงระดับประเทศ แนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่สำคัญ คือ “๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข” ซึ่งสามารถสรุปได้ตามแผนภูมิรูปภาพ ดังนี้

^๒ มูลนิธิชัยพัฒนา, พระราชดำริว่าด้วยเศรษฐกิจพอเพียง, สืบค้น ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ จาก http://www.chaipat.or.th/site_content/๓๔-๑๓/๓๕๗๙-๒๐๑๐-๑๐-๐๘-๐๕-๒๔-๓๙.html



ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



๓ ห่วง คือ ทางสายกลาง ประกอบด้วย

ห่วงที่ ๑ คือ พอประมาณ หมายถึง พอประมาณในทุกอย่าง ความพอดี ไม่มากหรือน้อยจนเกินไปโดยต้องไม่เบียดเบียนตนเอง หรือผู้อื่นให้เดือดร้อน

ห่วงที่ ๒ คือ มีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

ห่วงที่ ๓ คือ มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

๒ เงื่อนไข ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่

เงื่อนไขที่ ๑ เงื่อนไขความรู้ คือ มีความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นตอนปฏิบัติ

เงื่อนไขที่ ๒ เงื่อนไขคุณธรรม คือ มีความตระหนักในคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทนมีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต^๓

เป็นอย่างไรบ้างคะเพื่อน ๆ ถึงตรงนี้แล้ว เพื่อนๆ คงได้ทราบถึงแนวคิดของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกันแล้วว่ามีแนวคิดหลักการสำคัญอะไรบ้างที่นี้เราลองมาดูกันว่าประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตมีอะไรบ้างนะคะ

ประโยชน์ของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑.ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน อยู่อย่างประมาณตน ตามฐานะ ตามอัตภาพ ไม่หลงใหลไปตามกระแสวัตถุนิยม มีอิสรภาพ เสรีภาพ สามารถพึ่งตนเองได้ใน ๕ ด้าน คือ ทางด้านจิตใจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และทางเศรษฐกิจ

๒.สร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอก

๓.ทำให้สมาชิกชุมชนมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการสร้างเครือข่าย ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน^๔

^๓ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา, แหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง, หลัก ๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข, สืบค้น ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙ จาก <http://www.tupr.ac.th/sufficiency๓.php>

^๔ ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล, การทรงงานพัฒนาประเทศ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, พิมพ์ครั้งที่ ๑, ม.ป.ท.: ม.ป.ท., น. ๗๓-๗๔.



๔. ทำให้มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ทะเยอทะยาน ไม่อยากได้ในสิ่งที่ไม่จำเป็น รู้จักพอประมาณ

๕. ทำให้รู้จักประหยัด อดออม ไม่สร้างหนี้ ส่งผลให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและมั่นคง

๖. ทำให้มีจิตใจที่เข้มแข็ง รู้จักพึ่งพาตนเอง เกิดภูมิคุ้มกันที่ดีในตนเอง ไม่หวั่นไหวไปกับกระแสนิยม

๗. ทำให้มีจิตสำนึกที่ดี รู้จักเอื้ออาทร รู้จักแบ่งปัน มีความประนีประนอม และนึกถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

๘. ทำให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความเหตุมีเหตุผล ความซื่อสัตย์สุจริต มีความรอบคอบในการใช้ชีวิต

๙. ทำให้รู้จักพัฒนาตนเองเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง มีความขยันและอดทน

๑๐. ทำให้คนในสังคมรู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รู้รักสามัคคี ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคม

๑๑. ทำให้เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็งขึ้น ประชาชนในชุมชนมีอาชีพ มีรายได้ สามารถพึ่งพาตนเองได้

๑๒. ทำให้คนในสังคมดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข เพราะทุกคนมีความเป็นอยู่แบบพออยู่พอกิน รู้จักเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

๑๓. เกิดการรวมกลุ่มสร้างงาน และอาชีพ มีการนำทรัพยากรของชุมชนมาใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการสร้างและกระจายรายได้ในชุมชน

๑๔. ทำให้เกิดความมั่นคงในระบบเศรษฐกิจ สามารถลดความเสี่ยงหรือความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจในระยะยาวได้

๑๕. ทำให้ประเทศเกิดการพัฒนาด้านอย่างสมดุล และยั่งยืน พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี

๑๖. ทำให้ลดการพึ่งพาจากต่างประเทศ ลดภาวะเสี่ยงจากการไม่สามารถควบคุมระบบตลาด^๕

เห็นแล้วใช่ไหมคะว่าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหากเรานำมายึดถือเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต มีประโยชน์มากเพียงใด ไม่เพียงแต่แค่ส่งผลดีในระดับบุคคล แต่ยังส่งผลดีกับภาพรวมของประเทศอีกด้วย ซึ่งการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ สามารถใช้ได้กับคนทุกระดับและทุกภาคส่วน ตั้งแต่ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน หรือแม้แต่ภาครัฐ ซึ่งข้าราชการอย่างพวกเราก็สามารถนำมาเป็นหลักยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้ ถึงตอนนี้แล้วเรลองมาดูกันนะคะว่า การที่เพื่อนๆ จะเป็น “ข้าราชการไทย หัวใจพอเพียง” ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะต้องประพฤติปฏิบัติตัวอย่างไรบ้าง

“ข้าราชการไทย หัวใจพอเพียง” บนพื้นฐานหลัก ๓ ท่วง ๒ เงื่อนไข

หลัก ๓ ท่วง หากจะเป็นข้าราชการที่หัวใจพอเพียง ข้าราชการควรจะต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

ท่วงที่ ๑ คือ ความพอประมาณ : ในด้านการดำเนินชีวิต ข้าราชการควรจะต้องเริ่มต้นสร้างความพอเพียงให้เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต โดยต้องควร รู้จักประหยัดอดออม ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น อยู่แบบพอมีพอกิน ใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย สมถะ ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ใช่จ่ายเกินรายได้ ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็น ลดการอยาก ได้อยากมี ไม่หลงไหลไปกับวัฒนธรรมวัตถุนิยม ลดละความฟุ้งเฟ้อในการใช้ชีวิต ควรมียินัยในการออม และควรมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายของ

^๕ มูลนิธิชัยพัฒนา, เศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่, สืบค้น ๑๔ กันยายน ๒๕๕๙ จาก <http://www.chaipat.or.th/publication/sufficiency-economy.html>



ครอบครัวในด้านการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะข้าราชการควรจะรู้จักปฏิบัติหน้าที่อย่างพอประมาณ พอประมาณในที่นี้ไม่ใช่เป็นการทำงานน้อย ๆ แต่เป็นการทำโดยการประเมินความรู้ความสามารถ ประเมินศักยภาพที่เรามี ว่ามีมากน้อยเพียงใดไหน แล้วใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่เต็มศักยภาพเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คิดเอาของหลวงมาเป็นของตน ในแง่ของการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ก็ควรมีการวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการดำเนินการ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่าในการดำเนินการและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนในด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ควรเลือกใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าเพื่อให้ประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการหน่วยงาน

หัวข้อที่ ๒ คือ ความมีเหตุผล : ในด้านการดำเนินชีวิต ข้าราชการควรจะคิดไตร่ตรองอย่างมี

สติโดยใช้ปัญญา และกระทำการใดๆ บนพื้นฐานของความมีเหตุผล ความรอบคอบ **ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะข้าราชการ** ควรจะปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของข้อมูลและข้อเท็จจริง ดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน คิดวิเคราะห์และตัดสินใจโดยปราศจากอคติ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มองและคิดอย่างรอบด้าน ตลอดจนคำนึงถึงผลที่เกิดจากการกระทำนั้นอย่างรอบคอบ

หัวข้อที่ ๓ คือ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง : **ในด้านการดำเนินชีวิต** ข้าราชการควรจะรู้จักพัฒนาตนเองในทุกด้านทั้งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญในงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย สามารถเตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีต่าง ๆ สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ **ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะข้าราชการ** นอกเหนือจากต้องหมั่นพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ แล้ว ควรมีการติดตามข่าวสาร สถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศอยู่เสมอเพื่อสามารถนำมาใช้เป็น



ข้อมูลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีการทำงานแบบ
เครือข่าย ประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ
เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการ
ทำงาน รวมถึงเป็นการส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญใน
งาน และเป็นการสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันที่ดี
ให้กับองค์กร

หลัก ๒ เจื่อนไซ ในการดำเนินการต่างๆ เพื่อ
จะให้เป็นการข้าราชการที่หัวใจพอเพียงได้นั้น นอกเหนือ
จากที่จะต้องยึดตาม หลัก ๓ ท่วง แล้ว ยังจะต้องอยู่
บนเจื่อนไซ ๒ อย่าง คือ

เจื่อนไซที่ ๑ คือ เจื่อนไซความรู้ : ข้าราชการ
ควรมีความรู้รอบรู้อย่างหลากหลายและรอบด้านเพื่อ
ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ใช้ปัญญาใน
การคิดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และสามารถนำความรู้ที่มี
มาเชื่อมโยงคิดวิเคราะห์ประกอบการวางแผนในการ
ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เจื่อนไซที่ ๒ เจื่อนไซคุณธรรม : ข้าราชการ
ควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่โลภ ยึดหลัก
ความถูกต้อง ไม่เลือกปฏิบัติ มีความเพียร ความอดทน
ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบและต่อสังคม ตลอดจนรักษา
ผลประโยชน์ของราชการเป็นหลัก

อ่านมาถึงตรงนี้แล้ว เพื่อนๆ จะเห็นว่าการจะ
เป็นข้าราชการที่หัวใจพอเพียง โดยยึดแนวทางตาม
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น
สามารถทำได้ไม่ยากเลย และตอนนี้
ถึงเวลาแล้วรึยังที่พวกเราข้าราชการ
ทั้งหลายจะร่วมมือร่วมใจกันยึดถือ
และปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
เพื่อนำพาไปสู่การพัฒนาตนเอง สังคม
และประเทศชาติอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป.



ระบบสนับสนุน บุคลากรของรัฐ เพื่อก้าวสู่โมเดล Thailand 4.0

ตลอดทั้งปี ๒๕๕๙ นี้ เพื่อน ๆ พี่ ๆ ข้าราชการหลายท่านคงได้ยินคำว่า โมเดล Thailand 4.0 กันอยู่บ่อยครั้งใช่ไหมคะ เชื่อว่าในปีหน้าและปีต่อ ๆ ไปทุกคนคงจะได้ยินคำนี้อย่างกว้างขวางยิ่งกว่าเดิมอย่างแน่นอน คำว่า โมเดลประเทศไทย ๔.๐ หรือ Thailand 4.0 ก็คือ “กลไกการขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจชุดใหม่ (New Engines of Growth)” นายณนทิตกร กาญจนะจิตรา กรรมการข้าราชการรัฐสภาผู้ทรงคุณวุฒิ และอดีตนายกฯ ก.พ. ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ในคอลัมน์โต๊ะรับแขกของวารสารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่แล้ว เกี่ยวกับโมเดล ๔.๐ ไว้ว่า “การปฏิวัติอุตสาหกรรมสมัยที่ ๑ ก็คือการเกิดเครื่องจักรไอน้ำ สมัยที่ ๒ คือ ไฟฟ้า สมัยที่ ๓ คือ คอมพิวเตอร์ และสมัยที่ ๔ คือ ยุคดิจิทัล” ในปัจจุบันหลายประเทศต่างก็ได้กำหนดโครงสร้างเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ (New Economic Model) เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจเห็นได้จากนโยบายการสร้างผู้ผลิตรุ่นใหม่ (A Nation of Makers) นำโดยประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา นายบารัค โอบามา ตั้งแต่ปี ๒๕๕๗, กลยุทธ์การออกแบบนวัตกรรมปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ (Design of Innovation)^๓

ของสหราชอาณาจักร, แผนยกระดับภาคอุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยของประเทศจีน (Made in China 2025)^๔ รวมถึงประเทศในประชาคมอาเซียนอย่างสิงคโปร์ ก็ได้กำหนดเป้าหมายจะพัฒนาให้เป็น “ชาติอัจฉริยะ” (Smart Nation)^๕ ภายในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า สำหรับประเทศไทยของเรา พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีก็ได้มอบนโยบายว่าจะนำพาประเทศไทยเดินหน้าไปด้วยโมเดล Thailand 4.0 โดยตั้งเป้าหมายว่าจะเห็นผลสัมฤทธิ์ในอีก ๓-๕ ปีข้างหน้า^๖ ดังนั้น ในโอกาสที่วารสาร HRJ ฉบับนี้เป็นฉบับปฐมฤกษ์ของปีงบประมาณ ๒๕๖๐ คอลัมน์นาสาระในวันนี้ ผู้เขียนจึงขอหยิบยกประเด็นเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลภายใต้วิสัยทัศน์ Thailand 4.0 เพื่อไม่ให้พวกเรา ข้าราชการต้องตก trend นี้ค่ะ

การเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ Thailand 4.0

ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงพาณิชย์ได้อธิบายโมเดล Thailand 4.0 ไว้ว่า “ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ เป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากเดิมที่ขับเคลื่อนด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

^๑ วินัย แยมวงษ์. (๒๕๕๙). โต๊ะรับแขก: บทสัมภาษณ์พิเศษนายณนทิตกร กาญจนะจิตรา. วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา, ๓ (๒), ๘.

^๒ Office of the Press Secretary. (2015) FACT SHEET: New Commitments in Support of the President's Nation of Makers Initiative. The White House. June 12.

^๓ Technology Strategy Board. (2015) Innovate UK: Design in innovation Strategy 2015-2019. November 10.

^๔ English.gov.cn. (2015). 'Made in China 2025' plan issued. The State Council. The People's Republic of China.

^๕ Info-communications Development Authority of Singapore.

^๖ รายการคืนความสุขให้คนในชาติ. ๒๒ เมษายน ๒๕๕๙. [รายการโทรทัศน์]. กรุงเทพฯ: โทรทัศน์รวมการเฉพาะกิจแห่งประเทศไทย



ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม” ดร.สุวิทย์ ยังได้กล่าวอีกว่า ในการรับมือกับการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบเศรษฐกิจสังคมดิจิทัล ในศตวรรษที่ ๒๑ “ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับหรือโครงสร้างเศรษฐกิจสังคม โครงสร้างพื้นฐานปรับเปลี่ยนระบบคุณค่าการทำงาน และการเรียนรู้รวมถึงการเสริมสร้างภูมิปัญญามนุษย์^๗ โดยอาศัยการเชื่อมโยงกับระบบอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

จะเห็นได้ว่า ทุนมนุษย์ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนสู่ Thailand 4.0 ในทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะการเพิ่มทักษะของบุคลากรที่มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงจากทักษะแรงงาน (Labour Skill) เป็น “องค์กรที่เน้นองค์ความรู้” (Intelligence Worker/ Knowledge Worker) ที่ต้องมีความเชี่ยวชาญ รู้เท่าทันสถานการณ์ของโลกและสามารถปรับตัวรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ไม่นานมานี้ ผู้เขียนได้อ่านปาฐกถาพิเศษของนายกรัฐมนตรี เรื่อง “นโยบายการเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐ เพื่อรองรับการก้าวไปสู่ Digital Thailand” ที่กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวไว้ว่า “สิ่งแรกที่เราควรดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัลคือการพัฒนาบุคลากรของรัฐ ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงบุคลากรเอกชน และรัฐวิสาหกิจต่อเนื่องไปด้วย” “ทุกวันนี้มี

การใช้กำลังคนในการทำงานมากมาย จึงจำเป็นต้องคิดหาวิธีการสร้างระบบเพื่อให้ดำเนินการ นำสิ่งที่ดีมีประโยชน์มาช่วย โดยประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น ต้องแสวงหาความร่วมมือซึ่งกันและกัน ปรับตัวเข้าหากัน”^๘

ถอดบทเรียนระบบสนับสนุนบุคลากรของรัฐในยุค ๔.๐ จากต่างประเทศ

อย่างที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้ในข้างต้นว่า การเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ Thailand 4.0 ไม่เพียงแต่จะอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงอย่างเดียวเท่านั้น การสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ ด้วยความสามารถของบุคลากรในองค์กรเองก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน แต่องค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐจะมีวิธีการอย่างไรละคะ ที่จะกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นมาใช้ได้อย่างต่อเนื่องในการหาคำตอบของคำถามนี้ ผู้เขียนได้ค้นคว้าและรวบรวมกลยุทธ์ของประเทศต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างระบบสนับสนุนข้าราชการให้ร่วมกันคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือเครื่องมือใหม่ๆ ซึ่งถือว่าเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) มานำเสนอและหวังว่าองค์กรของเราสามารถนำแนวคิดเหล่านี้ไปปรับใช้ได้ไม่มากก็น้อยค่ะ

^๗

ไชรัทส “ประเทศไทย ๔.๐” สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง. (๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙). ไทยรัฐออนไลน์. สืบค้น ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ จาก <http://www.thairath.co.th/content/613903>

^๘

โมเดลประเทศไทย 4.0’ ผลึกความคิด ‘สุวิทย์ เมษินทรีย์’ (๓๐ สิงหาคม – ๒ กันยายน ๒๕๕๘). ฐานเศรษฐกิจออนไลน์. สืบค้น ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1295414263 9

^๙

ปาฐกถาพิเศษ “นโยบายการเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐ เพื่อรองรับการก้าวไปสู่ Digital Thailand” (๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๙). สืบค้น ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ จาก <http://www.thaigov.go.th/index.php/th/government-th1/item/105540-105540>

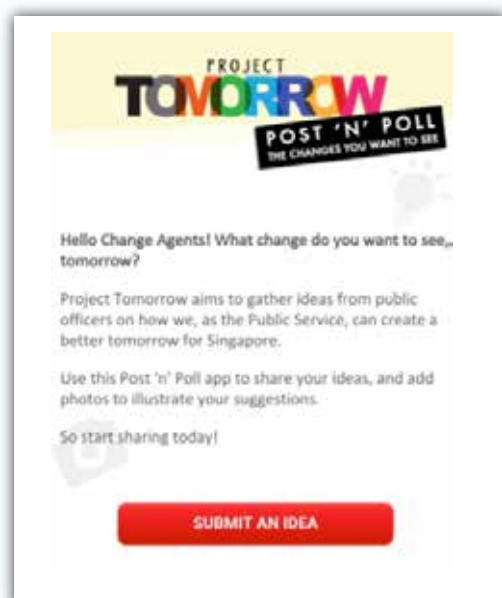


ที่มารูปภาพ: https://www.ewb.ca/sites/default/files/styles/slideshow/public/DSC_5372.jpg?itok=aR953xUD

ประเทศแคนาดา ได้ริเริ่มแนวทาง **Blue print 2020** มาใช้เป็นแนวทางการปฏิรูประบบราชการของประเทศในปี ๒๕๕๗ โดยตั้งเป้าหมาย (Destination 2020) ไว้ว่า จะเป็นระบบราชการแห่งอนาคต ที่มุ่งบริการประชาชนด้วยความเป็นเลิศและสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยด้วยแนวทางที่เน้นการมีส่วนร่วมของข้าราชการทุกคน ยกตัวอย่างเช่น การสร้างเครือข่ายและเปิดโอกาสให้ข้าราชการ จากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับตำแหน่งใด ได้แสดงความคิดเห็น และนำเสนอแนวคิดต่าง ๆ ในการปรับปรุงการให้บริการประชาชนผ่านช่องทางระบบดิจิทัลที่ชื่อ “Innovation Channel” โดยข้าราชการทุกคนสามารถเข้ามาในระบบนี้เพื่อนำเสนอแนวคิด อ่านแนวคิดของเพื่อนข้าราชการ แสดงความคิดเห็นโต้ตอบ รวมถึงโหวตและจัดลำดับแนวคิดที่น่าสนใจและสมควรให้นำไปประยุกต์ใช้ในระบบราชการได้และในทุก ๆ ปี จะมีการจัดงานมอบรางวัลและประกาศเกียรติยศ (Awards of Excellence) ให้แก่คุณข้าราชการที่ได้สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือเครื่องมือการทำงาน ซึ่งได้นำไปใช้ประโยชน์กับทางราชการจริง นอกจากนี้ ยังมี การตั้งศูนย์นวัตกรรม (Innovation Hub) ประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการคิดค้นแนวทางใหม่ๆ รวมถึง ศูนย์วิจัยการเปลี่ยนแปลง (Change Lab) เพื่อทดสอบแนวทางทฤษฎีใหม่ ๆ ออกแบบโครงการเพื่อรับมือ

กับความท้าทายในอนาคตส่วนการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ผ่านระบบสารสนเทศของราชการก็เป็นระบบร่วมที่เรียกว่า “Shared Services Canada (SSC)” โดยข้าราชการทุกคนอีเมลล์ระบบมาตรฐานเดียวกัน (single email) ในรูปแบบ firstname.lastname@canada.ca ทำให้ระบบราชการของประเทศแคนาดา มีความสามารถในการเก็บข้อมูลจำนวนมาก (Mass Storage) ส่วนข้าราชการก็สามารถติดต่อเชื่อมโยงและทำงานร่วมกันได้ตลอดเวลาไม่ว่าตัวจะอยู่ที่ใดก็ตาม (Anywhere Anytime)

มาดูทางด้านสาธารณรัฐสิงคโปร์ ประเทศที่ให้ความสำคัญอันดับต้น ๆ กับทรัพยากรมนุษย์กันบ้างคะ



ที่มารูปภาพ: <https://play.google.com/store/apps/details?id=sg.gov.ida.pnp&hl=en>

^{๑๐} Destination 2020. Clerk of the Privy Council. Government of Canada, 15 July 2016.

สิงคโปร์ได้เริ่มการปฏิรูประบบราชการมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๘ โดยใช้ชื่อว่า PS21 หรือ Public Service for the 21st Century (การพัฒนาภาครัฐในศตวรรษที่ ๒๑) เพื่อดำเนินโครงการพัฒนาระบบราชการ โดยมีการตั้งหน่วยงานเพื่อพัฒนาภาครัฐที่ชื่อ “Public Service Division” สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีขึ้นมาเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่ออกแบบโดยข้าราชการเอง (Staff-led Innovation) ด้วยการส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนกล้าคิดนอกกรอบ กล้าแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น แอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือที่ชื่อ “Post ‘n’ Poll” ที่ให้ข้าราชการเสนอแนวคิดในการพัฒนาระบบราชการทั้งในหน่วยงานของตนเอง ในภาพรวมระดับประเทศหรือพัฒนาการบริการอื่น ๆ ใดก็ได้ของราชการให้เพื่อนข้าราชการได้อ่าน และข้าราชการทุกคนมีสิทธิที่จะกดโหวตสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดนั้นไปใช้ต่อไปได้จริง

โครงการอื่น ๆ ที่น่าสนใจของ PS 21 ได้แก่ โครงการสร้างทีมงานเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง Work Improvement Teams (WITS) ที่ให้ข้าราชการจากกระทรวงหรือหน่วยงานราชการต่าง ๆ สร้างทีมงานขึ้นมา เพื่อสร้างสรรค์กระบวนการทำงาน หรือวิธีแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ โดยได้รับอำนาจในการตัดสินใจ และได้รับงบประมาณในการดำเนินงานนั้นด้วย ตัวอย่างของ WITS ที่ประสบความสำเร็จก็คือ คณะทำงานจากสถาบันสุขภาพสิ่งแวดล้อม (Environment Health Institute) ได้คิดค้นเทคนิควิธีการตรวจพบโรคไข้เลือดออกจากการตรวจน้ำลาย

(Saliva-based anti-dengue detection) ช่วยให้การตรวจหาและควบคุมโรคต่าง ๆ ทำได้ง่ายขึ้น และช่วยประหยัดงบประมาณของรัฐได้ นอกจากนี้ PS 21 ยังได้จัดทำนิตยสารที่ชื่อว่า “Challenge Magazine” ในรูปแบบออนไลน์และเผยแพร่ไปยังอีเมลล์ของข้าราชการทุกคน เพื่อประชาสัมพันธ์นวัตกรรมใหม่ ๆ และกระตุ้นให้ข้าราชการร่วมกิจกรรมโครงการ PS 21 อย่างสม่ำเสมออีกด้วย

นอกจากกลยุทธ์ที่ถือว่าเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จากต่างประเทศแล้ว ประเทศไทยเองก็ได้มีแนวทางยกระดับระบบราชการไทยเพื่อมุ่งไปสู่ระบบราชการแห่งอนาคต^๒ เพื่อเตรียมผลักดันยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวเช่นกันในทุกๆปี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่ได้จัดโครงการมอบรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ^๓ ให้แก่ส่วนราชการ จังหวัด สถาบันอุดมศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี นับตั้งแต่ปี ๒๕๔๖ เป็นต้นมา เพื่อเชิดชูเกียรติ และเป็นขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานที่ได้พัฒนาบริการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการให้บริการของภาครัฐสามารถตอบสนองผู้รับบริการจนเป็นที่ประจักษ์ ประกอบด้วย ๕ ประเภทรางวัล ซึ่งหนึ่งในนั้นก็คือ รางวัลนวัตกรรมบริการที่เป็นเลิศ ประจำปีที่พิจารณาจากผลการสร้างสรรค์งานบริการหรือคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ในการให้บริการประชาชน สามารถลดขั้นตอนระยะเวลาการปฏิบัติราชการได้รวมถึงรางวัลการพัฒนาการบริการอย่างยั่งยืน ที่พิจารณาจากผลการต่อยอดการพัฒนาบริการในรูปแบบใหม่ ๆ

^{๑๑} “PS21: Building a Future-Ready Public Service.” Public Service Division, Singapore, 10 Mar. 2016.

^{๑๒} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑) (๔ มิถุนายน ๒๕๕๖) สืบค้น ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ จาก www.opdc.co.th

^{๑๓} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). รางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ. (๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘) สืบค้น ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ จาก http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=1&content_id=65



ที่ประยุกต์ใช้เทคนิคเครื่องมือต่าง ๆ โดยการตัดสินใจจะพิจารณาจากคุณประโยชน์และคุณค่า ที่โครงการมีต่อประชาชน สังคม และผู้รับบริการเป็นสำคัญซึ่งผลงานของหน่วยงานราชการไทยหลายหน่วยงาน ที่ได้รับรางวัลนี้ยังได้ต่อยอดผลงานการพัฒนาคุณภาพการให้บริการจนได้รับรางวัล United Nations Public Service Awards ขององค์การสหประชาชาติอีกด้วย

จากตัวอย่างระบบสนับสนุนบุคลากรของรัฐที่ผู้เขียนได้หยิบยกไว้ข้างต้นนั้น จะเห็นจุดร่วมอยู่ประการหนึ่ง คือ การสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กรล้วนเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน หรือ ที่เรียกว่า **การร่วมมือแบบล่างสู่บน (Bottom-up)** ซึ่งมีกลไกเริ่มมาจากการยอมรับในตัวบุคลากรภาครัฐว่า ทุกคนล้วนมีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรม และมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงเครื่องมือการทำงานได้ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเราก็สามารถประยุกต์ระบบสนับสนุนเหล่านี้ไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบทขององค์กรของเราได้เช่นกัน วิธีการหนึ่งก็คือการส่งเสริมให้บุคลากรของเราเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รู้จักใช้องค์ความรู้หรือข้อมูลที่มีอยู่ให้เป็นรู้จักแหล่งในการเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการทั้งจากในและต่างประเทศ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ ตัวอย่างจากทั้งระบบ “Innovation Channel” และแอปพลิเคชัน “Post ‘n’ Poll” ยังแสดงให้เห็นว่าการจะคิดค้นและนำสิ่งดีๆ มีประโยชน์หรือเครื่องมือใหม่ ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงานส่วนราชการของเราเองจึงอาจสร้างช่องทางให้เพื่อน ๆ พี่ๆ ชาวรัฐสภา **เสนอความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์** หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ช่วยแก้ไขปัญหาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ โดยอาจจะเป็น**ช่องทางผ่านระบบดิจิทัล**ของสำนักงานในรูปแบบใหม่ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้เพื่อให้เพื่อน ๆ บุคลากรต่างสำนัก หรือต่างกลุ่มงาน ได้มีส่วนร่วมในการเข้ามาโต้ตอบ **แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน** ถือเป็นกำลังต่อความคิดสร้างสรรค์ในวงกว้าง นอกจากนี้ อาจมีการ**ตั้งทีมงานของส่วนราชการ** ที่ประกอบด้วยบุคลากรจากสำนักต่างๆ ที่มีความหลากหลายทั้งทางอายุ ประสบการณ์



ที่มารูปภาพ : blog.ixl.com/2012/09/25/how-do-you-manage-your-classroom/

และสายงาน ที่จะมาร่วมหยิบแนวความคิด เครื่องมือหรือเทคนิคใหม่ ๆ ที่บุคลากรได้เสนอเข้ามาไปพิจารณาทำให้เกิดเป็นรูปธรรม หรือแม้แต่คณะกรรมการจัดการความรู้ของสำนักงานฯ อาจเปิดโอกาสให้สามารถนำความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์เหล่านี้ไปบรรจุเป็นส่วนหนึ่ง**คลังนวัตกรรมภายในองค์กร**ได้ ทั้งนี้ก็เพื่อลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ที่องค์กรจะต้องเผชิญในอนาคต

แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นส่วนราชการสังกัดรัฐสภาก็ได้ดำเนินการพัฒนาช่องทางแสดงความคิดเห็นผ่านระบบดิจิทัลเพื่อนำสภาไทยสู่ SMART Parliament มาแล้วเป็นระยะเวลา ๒ - ๓ ปี ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำลังจะมาถึงนี้ ก็ถือเป็นโอกาสอันดีที่ส่วนราชการจะส่งเสริมสนับสนุน และกระตุ้นให้เพื่อน ๆ พี่ ๆ บุคลากรสังกัดรัฐสภาทุกคนมีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร เชื่อได้ว่า พวกเราทุกคนจะเป็นกลไกสำคัญกลไกหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ เพื่อมุ่งไปสู่**วิสัยทัศน์ Thailand 4.0** ซึ่งจะสอดรับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเราที่มุ่งหวังเป็น **Digital Parliament** และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างแท้จริง.

HRJ

ถามมาตอบไป

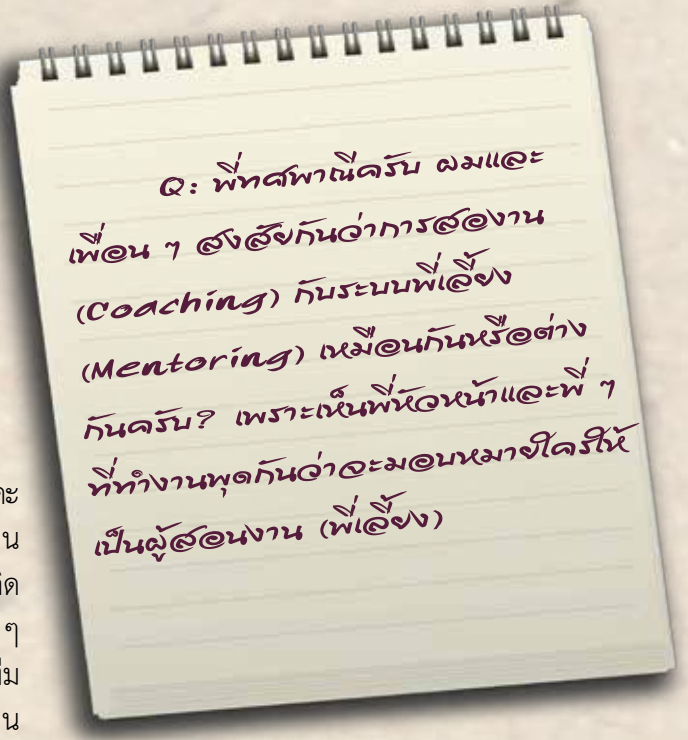
นางสาวทศพาณี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

Coaching VS Mentoring

A : พี่ทีมงานวารสาร HR ก็เคยสงสัยเหมือนกันคะ ว่าระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) กับการสอนงาน (Coaching) เหมือนกันหรือต่างกัน ซึ่งตอนแรก ๆ คิดด้วยซ้ำว่าเหมือนกัน เพราะเห็นใคร ๆ ก็พูด ๒ คำนี้ติด ๆ กันเหมือนคำคล้องจองกันเลยทีเดียว แต่โชคดีที่พี่ทีมงานวารสาร HR ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมคณะทำงานการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) และระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง (Talent Management) เมื่อเดือนสิงหาคมที่ผ่านมา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกก็ได้ตอบข้อสงสัยให้พี่เข้าใจว่าระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานเป็นกระบวนการพัฒนาที่ไม่เหมือนกัน

น้อง ๆ ทุกคนคงรู้แล้วว่าการพัฒนาบุคลากรก็คือการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการพัฒนาสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การส่งไปดูงานต่างประเทศ การเข้าร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ การให้การศึกษา การมอบหมายงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งน้อง ๆ ข้าราชการใหม่ก็คงเคยผ่านประสบการณ์ของการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม/สัมมนาร่วมกัน และการเรียนรู้ด้วยตนเองมาแล้วสำหรับหลักสูตรพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่

การพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธี แต่มีเพียง ๒ รูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย (๑) การฝึกอบรม (Classroom Training) และ (๒) การพัฒนาที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (non - Classroom Training) แต่น้อง ๆ ส่วนใหญ่คงคุ้นเคยกับการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรมมากกว่า เพราะหน่วยงานของเรามักใช้รูปแบบการ



ฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ฝึกฝน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรไม่ว่าจะเป็นโครงการฝึกอบรม โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ แล้วอย่างนี้การพัฒนาบุคลากรที่ไม่ใช่การฝึกอบรมเป็นอย่างไร?

โดยทั่วไปหลายคนมักคิดว่าการพัฒนาบุคลากรเท่ากับการฝึกอบรม และมองภาพว่าถ้าจะพัฒนาใครก็ต้องส่งเข้าหลักสูตร เข้าไปเรียน หรือจัดหลักสูตรให้ ซึ่งตรงนี้ก็เป็นที่เข้าใจบางส่วน แต่จริง ๆ แล้วการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีการ โดยจุดประสงค์สุดท้ายก็คือการทำอะไรให้คนได้เกิดการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถตามที่ต้องการ

พี่ ๆ ก็ขอยกตัวอย่างการพัฒนาที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การมอบหมายงาน (Job Assignment) การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) เป็นต้น นี่ก็เป็นตัวอย่างบางส่วนที่ช่วยให้น้อง ๆ ได้มองเห็นภาพการพัฒนาที่ไม่ใช่การฝึกอบรมได้บ้างนะคะ

คราวนี้ก็จะมาเข้าเรื่องของเรากัน พี่คิดว่าน้อง ๆ คงรู้แล้วว่าการสอนงานกับระบบพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการหนึ่งของการพัฒนาในรูปแบบที่ไม่ใช่การฝึกอบรม ซึ่งน้อง ๆ และเพื่อน ๆ ข้าราชการหลายคนก็อาจสับสนว่าการสอนงานกับระบบพี่เลี้ยงเหมือนกัน



เพราะเป็นวิธีที่ช่วยปูพื้นฐานให้ข้าราชการใหม่หรือผู้ที่เปลี่ยนไปทำงานในตำแหน่งใหม่โดยใช้ทักษะเดียวกันในการพัฒนา ได้แก่ ทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ถึงแม้ว่าทั้งสองกระบวนการจะใช้ทักษะเดียวกัน แต่ก็มีความแตกต่างกัน

การสอนงาน (Coaching) เป็นการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคคลเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การสอนงานมุ่งเน้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงและการทำงานได้ดีขึ้น ในการสอนงาน หัวหน้าทีมหรือผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าจะให้คำแนะนำวิธีปฏิบัติงานแก่ลูกทีม โดยเป็นกระบวนการที่ใช้เวลานานและมักจะมีลักษณะเป็นการพูดคุยหรือกันเป็นครั้งคราวเพื่อปรับปรุงการทำงานในด้านใดด้านหนึ่งแบบมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง ดังนั้น การสอนงานจะเป็นกระบวนการที่หัวหน้าทีมใช้ในการพัฒนาศักยภาพของลูกทีมให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเน้นผลการปฏิบัติงานหรือเนื้อหาของงานเป็นสำคัญ

ส่วนระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัว แบบระยะยาวจากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ประสบการณ์และความเข้าใจงานมากกว่าไปยังข้าราชการใหม่หรือเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า ระบบพี่เลี้ยงอาจจะถือเป็นการฝึกงานรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากเป็นกระบวนการพัฒนาเชิงสนับสนุนและให้กำลังใจ ในระบบพี่เลี้ยงอาจจะมี การนำประเด็นที่เป็นเรื่องส่วนตัวมาปรึกษาหารือกันได้ด้วย พี่เลี้ยงกับน้องเลี้ยงก็จะมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันมากกว่า โดยพี่เลี้ยงไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าทีมแต่อาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าและประสบการณ์มากกว่าที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีมอย่างเป็นทางการ ซึ่งอยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันก็ได้ โดยทั่วไประบบพี่เลี้ยงจะใช้เวลาค่อนข้างนาน เพราะทั้งสองฝ่ายจะต้องสร้างความคุ้นเคย ความสัมพันธ์และความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้พี่เลี้ยงยังเป็น

ที่ปรึกษาให้แก่ผู้อยู่ในความดูแลเมื่อมีปัญหาหรือเกิดความสับสนและที่สำคัญพี่เลี้ยงจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องพฤติกรรม จริยธรรมและการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรด้วย

โดยการสอนงานเป็นเพียงวิธีการหนึ่งของระบบพี่เลี้ยง โดยผู้ที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยงจะมีหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่น้องเลี้ยง และอาจใช้วิธีการอื่นในการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน เช่น การสอนงาน (Coaching) การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) เป็นต้น ซึ่งระดับการดูแลของพี่เลี้ยงจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและระดับตำแหน่งของข้าราชการที่เป็นผู้ปฏิบัติงานและข้าราชการที่เป็นพี่เลี้ยง

ถึงแม้ว่าการสอนงานกับระบบพี่เลี้ยงจะแตกต่างกันในด้านผู้รับผิดชอบในการพัฒนาข้าราชการใหม่ แต่ทั้ง ๒ วิธี ก็เป็นหน้าที่ของหัวหน้าทีมและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พี่เลี้ยงที่ต้องช่วยกันพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการใหม่ให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การใช้ระบบทั้งสองควบคู่กันไปในบริบทที่เหมาะสมจึงน่าจะเป็นทางเลือกที่ดีสำหรับองค์กรต่าง ๆ ในสถานะปัจจุบันนี้...

และทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาก็ได้นำระบบพี่เลี้ยงมาใช้กับข้าราชการใหม่ ซึ่งก็เป็นไปตามกฎ กร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

สุดท้ายนี้ พี่ ๆ ทีมงานวารสาร HR ก็ขอขอบคุณกับคำถามที่น่าสนใจของน้อง ๆ หากน้อง ๆ เพื่อน ๆ ท่านอื่น มีข้อสงสัยเพิ่มเติม หรือประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับงาน HR ก็สามารถสอบถามพี่ ๆ ทีมงานได้ที่ email : hrj.parliament@gmail.com หรือหากไม่สะดวกก็โทรมาสอบถามได้เลยที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒





ร้อยเอก ทินพันธุ์ นาคะตะ ประธานสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เข้าร่วมการประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๕๓/๒๕๕๙ พิเศษ เพื่อรับทราบประกาศสำนักพระราชวัง เรื่อง พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร สวรรคต ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ โดยประธานสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ได้นำกล่าวคำแสดงความอาลัยถวายแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช แล้วยืนสงบนิ่งเป็นเวลา ๙ นาที ณ ห้องประชุมรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๙



นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร น้อมเกล้าถวายความอาลัยด้วยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช โดยเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้นำกล่าวคำแสดงความอาลัยถวายแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช แล้วยืนสงบนิ่งเป็นเวลา ๙ นาที เพื่ออุทิศถวายเป็นพระราชกุศล ก่อนลงนามแสดงความอาลัยถวายเมื่อวันจันทร์ที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ ณ บริเวณห้องโถง ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๑



นางวรารัตน์ อติแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา พร้อมคณะผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ร่วมพิธีแสดงความอาลัยถวายแด่ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เมื่อวันที่อังคารที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๙.๐๙ นาฬิกา ณ ห้องโถง ชั้น ๑ อาคารสุขประพฤติ โดยเลขาธิการวุฒิสภาได้นำบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กล่าวถวายความอาลัยพร้อมยืนสงบนิ่ง เป็นเวลา ๙ นาที ก่อนลงนามถวายความอาลัยร่วมกัน



ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พร้อมด้วยสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ และข้าราชการสังกัดรัฐสภา ร่วมพิธีบำเพ็ญกุศลสัปดาห์ (๗ วัน) โดยประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาตินำกล่าวแสดงความอาลัย และร่วมตั้งจิตสงบนั่ง ๙ นาที พร้อมทั้งทำบุญตักบาตรพระสงฆ์ ๘๘ รูป น้อมเกล้าน้อมกระหม่อมถวายพระราชกุศล พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๙ ณ อาคารรัฐสภา ๒



ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พร้อมสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ และข้าราชการสังกัดรัฐสภา ร่วมพิธีบำเพ็ญกุศลสัตตมวาร (๗ วัน) โดยประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาตินำกล่าวแสดงความอาลัย และร่วมตั้งจิตสงบนิ่ง ๙ นาที พร้อมทั้งทำบุญตักบาตรพระสงฆ์ ๘๘ รูป น้อมเกล้าน้อมกระหม่อมถวายพระราชกุศลพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๙ ณ อาคารรัฐสภา ๒



นางวรารัตน์ อติแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่เลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นผู้แทนนำข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วางพวงมาลาในนาม “สภานิติบัญญัติแห่งชาติ” เพื่อถวายสักการะพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องในวันปิยมหาราช เมื่อวันที่อาทิตย์ที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๘.๐๐ นาฬิกา ณ พระบรมราชานุสรณ์พระลานพระราชวังดุสิต

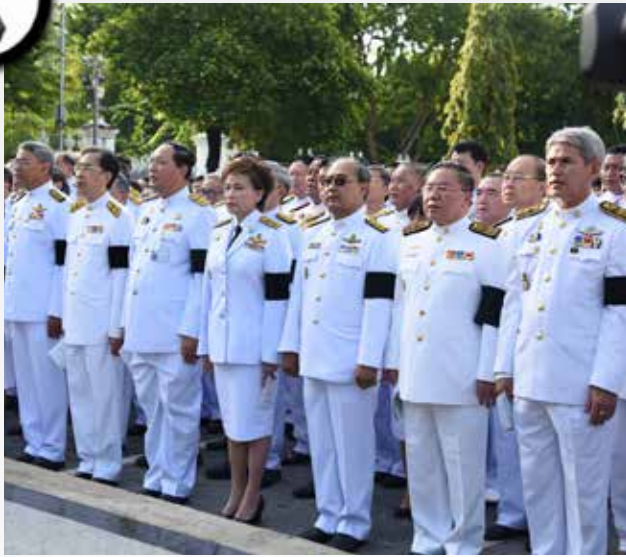


ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พร้อมสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ และข้าราชการสังกัดรัฐสภา ร่วมพิธีบำเพ็ญกุศล ปันรสุมวาร (๑๕ วัน) โดยประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาตินำกล่าวแสดงความอาลัย และร่วมตั้งจิตสงบนิ่ง ๘๙ วินาที พร้อมทั้งทำบุญตักบาตรพระสงฆ์ ๘๙ รูป น้อมเกล้าน้อมกระหม่อมถวายพระราชกุศล พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ ณ อาคารรัฐสภา ๒



ร้อยเอก ทินพันธุ์ นาคะตะ ประธานสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ เป็นประธานในพิธีถวายผ้าพระกฐินพระราชทาน ประจำปี ๒๕๕๙ ของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ถวายพระสงฆ์จำพรรษาถ้ำวันไตรมาส เพื่อเป็นการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา โดยมี นางสาวลลิตรัตน์ ศรีอรุณ รองประธานสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ คนที่สอง พร้อมด้วยสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมในพิธี ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ณ พระอุโบสถวัดกนิษฐาราม เขตบางพลัด กรุงเทพฯ





วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ นายพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ร.อ.ทินพันธ์ นาคะตะ ประธานสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ (กรธ.) พร้อมด้วยสมาชิก สนช. สมาชิก สปท. ข้าราชการทั้งสองสภา ร่วมกิจกรรมรวมพลังแห่งความภักดี เพื่อประกาศความจงรักภักดีและร่วมรำลึกถึงพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในโอกาสวันคล้ายวันพระบรมราชสมภพปีที่ ๘๙ ที่บริเวณหน้าเสาธงติดกับศาลพระสยามเทวาธิราช ทั้งนี้ ในเวลา ๐๘.๐๐ นาฬิกา นายพรเพชรฯ ได้นำร้องเพลงชาติ และเชิญธงขึ้นสู่ยอดเสา จากนั้นถวายความเคารพพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พร้อมกับกล่าวนำถวายสัตย์ปฏิญาณแสดงความจงรักภักดี และร่วมร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี จากนั้นหลังเสร็จพิธีสมาชิกทุกคนได้ร่วมกิจกรรม “ต้นไม้แห่งความภักดี” เพื่อสืบสานพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช โดยการเขียนปณิธานทำความดีของตนลงในกระดาษรูปหัวใจแล้วนำไปติดไว้บนต้นไม้



นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง ได้เข้าร่วมการเสวนาและมอบนโยบายการรวบรวมกฎหมายในกลุ่มอาเซียน ในโครงการการเสวนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายในกลุ่มอาเซียน เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องรับรอง ๑-๒ อาคารรัฐสภา ๒ โดยมีนายธานี อ่อนละเอียด สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ในฐานะประธานอนุกรรมการการรวบรวมกฎหมายในกลุ่มอาเซียน กล่าวเปิดการเสวนา และวิทยากรร่วมการเสวนา ได้แก่ อาจารย์บุญมา เตชะวงษ์ ที่ปรึกษากฎหมาย และ รศ.ดร.อัศนีย์ ก่อตระกูล ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน



นางวรารัตน์ อติแพทย์ เลขาธิการวุฒิสภา พร้อมคณะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน เข้าร่วมโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เมื่อวันที่ ๕ - วันอาทิตย์ที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ณ โรงแรมกรุงศรี ริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมี พลเอกชูศักดิ์ เมฆสุวรรณ ประธานคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป เป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ เรื่อง ทิศทางยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และมีกิจกรรมการแบ่งกลุ่มให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ได้ระดมความคิดเห็นเพื่อทบทวนทิศทางการพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)



ภูมิบัณฑิตนามก๊กก้อง

ถิ่นไผท

พลทั่วแดน ๘ ไร่

ปกเกล้า

ทุกข์ยากห่างเลื่อนไป

กว่าเจ็ด สิบปี

ดินป่าฝนน้ำข้าว

ก่อเกิดด้วยบริบาล

พระกรุณาธิคุณท่วมทับ

พรรณนา

ศิระกรานพระผู้เสด็จแดนทเวา

เวหาสกว้าง

หมู่มวลประชาทั่วหล้า

सानสืบ พระปณิธาน

ด้วยภักดีรวมจิตตั้ง

กู้องถวายอาลัย



น้อมระลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณอย่างหาที่สุดมิได้

และร่วมถวายความอาลัย

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช



ข้าพระพุทธเจ้า

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รัฐสภา



วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ออกแบบ : กลุ่มงานบรรณาธิการและเทคโนโลยีจัดการพิมพ์

พิมพ์ที่ : สำนักการพิมพ์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร