

**HRJ**  
HUMAN RESOURCES JOURNAL

# วารสารทรัพยากรบุคคล

ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๕๗

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



พระบรมราชาวาท  
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน  
ปีพุทธศักราช ๒๕๕๖

งานของแผ่นดินนั้น เป็นงานส่วนรวม มีผลที่กว้างขวาง เกี่ยวข้องกับบ้านเมืองและบุคคลทุกคนทุกฝ่าย. เมื่อเป็นงานส่วนรวมและมีผลเกี่ยวข้องกับคนหมู่มาก ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ อันเนื่องมาจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน ก็ย่อมเกิดมีขึ้นบ้างเป็นปรกติธรรมดา. ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน ตลอดจนทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงต้องมีใจที่หนักแน่นและเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างแม้กระทั่งคำวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีสติ ใช้ปัญญาและเหตุผลเป็นเครื่องปฏิบัติวินิจฉัย โดยถือว่าความคิดเห็นและคำวิพากษ์วิจารณ์นั้น คือการระดมสติปัญญาและประสบการณ์อันหลากหลายจากทุกคนทุกฝ่าย เพื่อประโยชน์แก่การบริหารงานและการแก้ไขปัญหาดต่าง ๆ ให้งานทุกส่วนทุกด้านของแผ่นดินสำเร็จผลเป็นความเจริญมั่นคงแก่ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง.

อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศิริราช

วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๖



# วารสารทรัพยากรบุคคล

## วารสาร HR เพื่อชาวสภา

### ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง  
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.  
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

### บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

### บรรณาธิการ

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

### กองบรรณาธิการ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิมปพยอม

นายวิรัตน์ ภูมาลัย

นางแพทย เรือนเรือง

นายอำพล ไทรสังฆเฉลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายจักรพรรดิ อัครมะหะเวนท์

นายนิธิทัศน์ องค์กรวิชัย

นายวินัย แยมวงษ์

นายพิทพร นาควัชรชัย

### ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขาธิการ 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

### ที่ปรึกษา

นายจเร พันธุ์เปรื่อง

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ

อดีตรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคரியานุกโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

### คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### วัตถุประสงค์

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



# สารบัญ

ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗

*Vol. 1 No. 2 May - June 2014*

ข่าวเด่นประเด็น HR

๕

โต๊ะรับแขก

๙

กฎ กติกาที่ควรรู้

๑๕

หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด

๒๐

ข้อคิด ข้อแนะ

๒๒

นานาสาระ

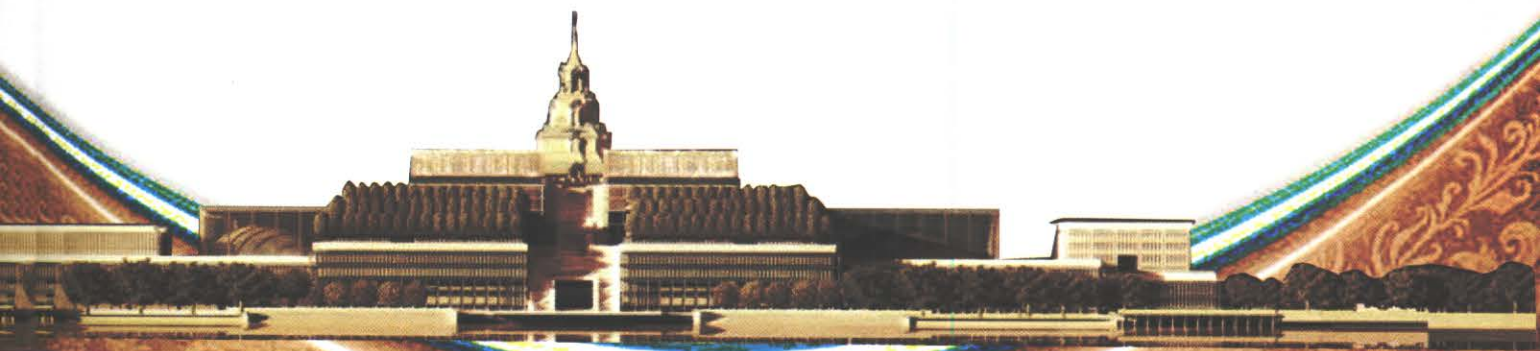
๒๕

ถามมา ตอบไป

๓๐

ประมวลภาพ HR

๓๓



# บทบรรณาธิการ

ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๕๗



**วารสาร HR** ฉบับนี้เป็นฉบับวันสถาปนารัฐสภา โดยในวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เป็นวาระสำคัญที่รัฐสภาได้สถาปนาครบ ๘๒ ปี ของการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ในฐานะที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนรัฐสภาในการทำหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติ จึงนำเสนอเนื้อหาสาระเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการสนับสนุนฝ่ายนิติบัญญัติ ทั้งในมุมมองความคาดหวังของผู้บริหารสูงสุด และในมุมมองของส่วนราชการที่ปฏิบัติหน้าที่

วารสาร HR ได้รับเกียรติอย่างสูงจากนายมีชัย ฤชุพันธุ์ อดีตประธานวุฒิสภา และประธานรัฐสภา และอดีตประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่ได้กรุณาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการเป็นหน่วยงานสนับสนุนฝ่ายนิติบัญญัติ ตลอดจนคุณสมบัติของข้าราชการรัฐสภาที่คาดหวัง ซึ่งถือเป็นโอกาสอันดีที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน โดยสามารถติดตามอ่านได้จากคอลัมน์ **โต๊ะรับแขก** นอกจากนี้ คอลัมน์ **นานาสาระ** นายจเร พันธุ์เปรื่อง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้กรุณาเขียนบทความเรื่อง “ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากับการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของรัฐสภา” นำเสนอสภาพปัญหาการจัดระบบงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อนำมาพิจารณาทบทวนและวางแนวทางในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการพัฒนาระบบงานและข้าราชการให้สามารถปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของรัฐสภาได้อย่างมืออาชีพ

สำหรับคอลัมน์ประจำอื่น ๆ เริ่มจาก **ข่าวเด่นประเด็น HR** ได้นำเสนอมติ ก.ร. ที่สำคัญ

คือ การเห็นชอบการแต่งตั้งประธานกรรมการ และกรรมการ ในคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา การเพิ่มเติมคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสายงานวิเคราะห์งบประมาณ และการกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงาน ในประเภทวิชาการ รวมถึงผลการศึกษาดูงานของ ก.ร. การประชุมและสัมมนาตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วน **คอลัมน์ กฎ กติกาที่ควรรู้** เรื่อง “การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ” ต่อจากฉบับที่แล้วได้นำเสนอสาระสำคัญของการดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน ในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ **คอลัมน์ หากรู้สึกรู้สึก ความผิดไม่เกิด** เรื่อง “การยืมเงินทดรองราชการ อาจเป็นความผิดทางวินัยได้” เพื่อเป็นอุทาหรณ์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเงินทดรองราชการ เพื่อจะได้ไม่กระทำผิดกรณีดังกล่าวโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ส่วน **ข้อคิด ข้อแนะ** ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome) ซึ่งจัดเป็นเรื่องใกล้ตัวที่ควรรู้ของพวกเราทุกคน สุดท้าย **คอลัมน์ ถามมา ตอบไป** มีประเด็นคำถามที่น่าสนใจเกี่ยวกับการย้ายเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ และทางเลือกของความก้าวหน้าสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลือกเส้นทางก้าวหน้าของข้าราชการในการรับราชการต่อไป ท้ายนี้ หากผู้อ่านท่านใดยังมีข้อสงสัยที่ต้องการสอบถาม หรือมีข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำวารสาร HR สามารถติดต่อได้ตามที่อยู่ของกองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ  
มิถุนายน ๒๕๕๗

## ข่าวเด่นประเด็น HR

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



สำหรับข่าวเด่นประเด็น HR ในฉบับนี้ มีเรื่องที่จะพาดำเสนอ ดังนี้

### ผลการพิจารณาของ ก.ร.

ก.ร. มีมติเห็นชอบให้ ศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล เป็นประธานกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา นางเบญจวรรณ สร้างนิทร และ นายสุรพงษ์ มาตะวิสุทธิ เป็นกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เป็นวาระที่ ๒ และแต่งตั้งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นเลขาธิการ และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นผู้ช่วยเลขาธิการในคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการให้ความคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

นอกจากนั้น ก.ร. มีมติให้เพิ่มเติมคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิเคราะห์งบประมาณระดับปฏิบัติการ นอกเหนือจากสาขาเศรษฐศาสตร์ คือ บริหารธุรกิจ บริหารรัฐกิจ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์

งบประมาณในสำนักงบประมาณของรัฐสภา และเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับเชี่ยวชาญทุกตำแหน่ง ยกเว้นกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเป็นระดับชำนาญการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการไปพลางก่อนจนกว่าผู้นั้นจะเลื่อนเป็นระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับเชี่ยวชาญหรือพ้นจากตำแหน่งไป ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติราชการตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเสนอ

**การศึกษาดูงานของ ก.ร.**

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ สาธารณรัฐอิตาลี สาธารณรัฐโครเอเชีย และสาธารณรัฐสโลวีเนีย ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาดูงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการแนวใหม่ของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำแนวทางมาประยุกต์ใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความเหมาะสมต่อไป โดยการศึกษาดูงานดังกล่าวได้ศึกษาดูงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสาธารณรัฐอิตาลี โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

- ด้านบุคลากร มีการเปิดสอบคัดเลือกในระดับประเทศ ซึ่งจะมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติต่างๆ เข้าสอบคัดเลือก แต่จะเป็นบุคลากรที่มีความรู้ด้านกฎหมาย รัฐประศาสนศาสตร์ เป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน เช่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นให้บุคลากรที่มีอยู่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและทำงานได้หลาย ๆ หน้าที่ ส่วนการเลื่อนตำแหน่งจะมีเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้ในระเบียบของข้าราชการ โดยจะ

พิจารณาจากผลงานในรอบปีและรายงานประกอบการดำเนินการ

- ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ จะมีความแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญ ประกอบกับรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้สำนักงานฯ เป็นองค์กรอิสระ จึงสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ได้
- ไม่มีหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่มีความพยายามที่จะกำกับ ดูแล เนื่องจากจะต้องบริหารจัดการงบประมาณของรัฐที่ได้รับจัดสรรให้คุ้มค่า และอาจจะมีการปฏิรูปหน่วยงานด้านวิเทศสัมพันธ์ ห้องสมุด และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นหน่วยงานกลาง เพื่อลดค่าใช้จ่าย



- ด้านการรักษาพยาบาล จะมีหน่วยฉุกเฉินประกอบด้วย แพทย์ ๑ คน พยาบาล ๔ คน สำหรับในวันที่มีการประชุมหรือกรณีที่มีเหตุจำเป็น อาจขอจำนวนแพทย์เพิ่ม นอกจากนั้น เป็นการให้บริการตามความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของอิตาลี
- ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จะมีบุคลากรทั้งของสำนักงานและการจัดจ้างจากภายนอก ซึ่งในอนาคตอาจจะกำหนดเป็นหน่วยงานกลางที่จะให้บริการทั้งสองสำนักงาน เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านฐานข้อมูล





- ด้านการตรวจสอบงบประมาณ มีสำนักงานงบประมาณของรัฐสภา เป็นหน่วยงานกลางที่มีความเป็นอิสระ ทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของรัฐ ดูแลเรื่องการเงิน การคลังของประเทศ รวมทั้งการจัดทำงบประมาณของประเทศให้เป็นไปตามแนวทางที่สหภาพยุโรปกำหนด



นอกจากนั้นได้ศึกษาดูงานกระทรวงคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประเทศโครเอเชีย (Ministry of Environmental and Nature Protection) ซึ่งผู้แทนของหน่วยงานดังกล่าวได้บรรยายเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของประเทศโครเอเชีย การบริหารจัดการของอุทยานแห่งชาติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตอบประเด็นคำถามที่ ก.ร. และคณะที่ศึกษาดูงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติของประเทศโครเอเชียและประเทศไทย

การศึกษาดูงานดังกล่าวทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร การปรับโครงสร้าง การรักษาความปลอดภัยแก่บุคคล อาคารสถานที่ ซึ่งจะได้

นำความรู้และข้อมูลต่าง ๆ เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ดียิ่งขึ้น และจะได้นำข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการดังกล่าวมาวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งจะได้นำเสนอในฉบับหน้า

### การประชุมและสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

★ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การวางแผนและบริหารกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๗ ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์ สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. ให้เกียรติมาเป็นวิทยากรบรรยายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเพื่อให้ผู้แทนจาก

หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำความรู้ไปปรับใช้ในการนำเสนอ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนกำลังคนต่อไป



★ โครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ : การสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ครั้งที่ ๑) ในวันอังคารที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้มีโอกาสเรียนรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้นำความรู้ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งรูปแบบการดำเนินการมาปรับใช้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยในช่วงเช้าซึ่งเป็นช่วงแรกของการสัมมนาได้รับเกียรติจาก นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ อธิการบดีเลขาธิการ ก.พ. มาเป็นวิทยากรรับเชิญในการบรรยายหัวข้อ “การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร” โดยมีประเด็นในการบรรยายที่สำคัญได้แก่

- ความหมายของการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ทำไมต้องสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- กระบวนการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ตัวอย่างการดำเนินการ
- แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำหรับในช่วงที่สองซึ่งเป็นช่วงบ่าย เป็นการระดมความเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหา/สภาวการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับนโยบาย กลยุทธ์และแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและหน่วยงาน เพื่อรองรับความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นสำคัญที่ผู้เข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้แก่

- ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS)

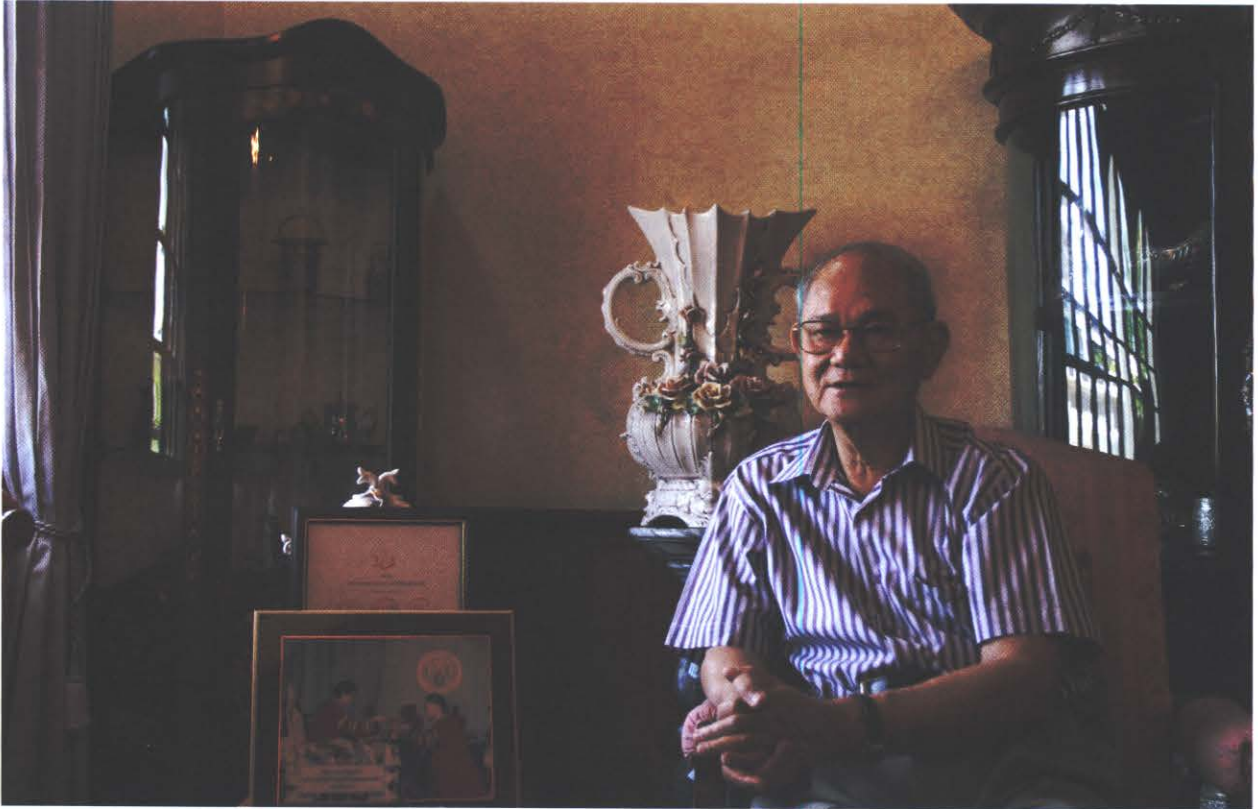
- ระบบค่าตอบแทน
- วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก

สุดท้ายนี้ วารสาร HR ขอแสดงความยินดีกับข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี ๒๕๕๖ รวม ๕๙๕ ราย โดยมีผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย จำนวน ๔๒ ราย ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย จำนวน ๕๕๑ ราย และเหรียญจักรพรรดิมาลา จำนวน ๒ ราย



## โต๊ะรับแขก

นายวินัย แยมวงษ์  
ผู้จัดการปฏิบัติการ สำนักบริหารงานกลาง



**ก่อน**อื่นต้องขอขอบพระคุณท่านอาจารย์นะครับที่กรุณาสละเวลาให้กับคณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ให้มาสัมภาษณ์ท่านในวันนี้ ซึ่งคณะกรรมการฯ จะได้นำบทสัมภาษณ์ของท่านลงตีพิมพ์ในวารสารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๕๗ ซึ่งเป็นวาระพิเศษในโอกาสวันสถาปนารัฐสภาครบรอบ ๘๒ ปี

**Q :** คำถามแรกนะครับ ในมุมมองของท่านในฐานะท่านเคยดำรงตำแหน่งประธานวุฒิสภาและประธานรัฐสภา และประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งท่านได้ใกล้ชิดอยู่กับข้าราชการรัฐสภามาเป็นเวลานานพอสมควร จึงอยากจะทราบมุมมองหรือความเห็นของท่านต่อบทบาทของข้าราชการรัฐสภาในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ในช่วงที่ท่านดำรงตำแหน่ง

**A :** จริง ๆ สภาไม่ว่าจะเป็นวุฒิสภาหรือสภาผู้แทนราษฎรต้องการมือไม้ในการช่วยทำงาน เพราะว่าการพึ่งตัวสมาชิกก็ได้แต่มีแนวความคิดการแก้ปัญหาต่าง ๆ การที่จะแปลงแนวความคิดนั้นออกมาให้เป็นผลในทางปฏิบัติส่วนใหญ่ก็จะมุ่งไปในการทำร่างกฎหมาย การทำรายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการกิจการที่นี้สมาชิกเหล่านั้นบางท่านก็มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการแปลงหรือในการเขียน แต่ส่วนใหญ่จะไม่มี

ในช่วงที่เป็นสภานิติบัญญัติแห่งชาติจะเป็นช่วงเวลา  
ที่คนที่เป็นสมาชิกส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์  
ในการทำงานมาสูงมาก พวกนั้นก็จะมีขีดความสามารถ  
ในการเขียนในการแปลงความคิดได้มากกว่านักการเมือง  
ปกติ ในขณะที่เดียวกันความคิดในการที่จะแก้ปัญหา  
มันก็เป็นความคิดในเชิงเพื่อการปฏิบัติมากกว่า  
เพื่อผลทางการเมือง สองอันนี้ต่างกัน คือ ความคิด  
เพื่อผลทางการเมืองมันบรรลุเมื่อได้พูดออกมาให้คน  
ฮือฮาแล้วก็จบแค่นั้น ตรงนั้นภาระของเจ้าหน้าที่  
ที่จะช่วยก็ไม่มากนัก ทำอะไรก็ได้ เช่น อยากยกหนี้  
ให้คนจน หรือจัดที่ดินให้ชาวบ้านทุกคน มันก็เป็นแต่  
เพียงการพูดที่ดีนะ ถ้าทำได้ไหม คนพูดก็รู้ว่าทำไม่  
ได้หรอก แต่ถ้ามว่าทำไม่ยังมีอีก ก็เป็นผลทางการเมือง  
แต่ในยุคที่สภาไม่ได้เป็นสภาปกติแล้วมีคนมา  
จากหลากหลายอาชีพ คนเหล่านี้จะประสบปัญหา  
ในเชิงลึกแล้วก็มีวิธีในการแก้ไข โดยไม่ต้องหวังผล  
ในทางการเมือง เพราะฉะนั้นมันก็จะลงไปลึก ตรงนั้น  
หน้าที่ของข้าราชการสภาก็จะสูง มันจะสูงในลักษณะ  
ทำงานยากด้วยเพราะว่าคนที่จะมาใช้ให้ทำเขามีพื้น  
ฐานและมีแนวคิดมีวิธีการของเขาอยู่แล้ว บางทีอาจ  
จะลึกกว่าเจ้าหน้าที่สภาด้วยซ้ำ สิ่งที่เขาขาดก็คือ  
การตะล่อมให้อยู่ในแวดวงของราชการ ซึ่งตรงนั้น  
เจ้าหน้าที่ของสภาก็จะช่วยได้มากขึ้น นอกเหนือ  
จากนั้นเจ้าหน้าที่สภาเองก็จะช่วยให้เขาเข้าถึงประวัติ  
ความเป็นมาของเรื่องราวในเรื่องเดียวกันนี้ว่าใน  
อดีตเคยทำกันมาอย่างไร หรือเคยมีแนวคิดอย่างไร  
มีรายงานมาแล้วกี่ฉบับ พวกนี้จะเป็นประโยชน์อย่างสูง  
สำหรับคนที่มาแก้ไข จะได้ว่ารู้ว่าเรื่องนี้เคยคิด  
คิดแล้วก็จะทำอย่างนั้น แต่ทำไม่ได้เพราะอะไรเขาก็จะ  
ได้หลีกเลี่ยงไป เพราะฉะนั้นถ้ามองว่าในอดีต  
ในระหว่างที่เป็นสภานิติบัญญัติแห่งชาติ หรือวุฒิสภา  
ที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง บทบาทของเจ้าหน้าที่สภา  
ในเชิงการทำงานอาจจะหนัก แต่ในเชิงการใช้  
ดุลยพินิจอาจจะไม่มาก แต่ในยามที่บ้านเมืองเป็นการ

เมืองปกติความหนักของงานจึงอยู่ที่ดุลยพินิจว่าเรื่อง  
ไหนควรเดินหน้าอย่างไร ควรหรือไม่ควรเดิน หรือ  
ฟังแล้วเก็บไว้เฉย ๆ ตรงนี้จะหนัก ถ้ามว่าแล้วจะรู้  
ได้อย่างไร ก็ต้องอาศัยประสบการณ์ของแต่ละคน  
ดูมานานก็รู้ว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องเขาพูดเฉย ๆ อย่าไป  
แตะของเขา แต่แล้วอาจจะโดนดู เขาไม่ได้ต้องการ  
ให้เราไปทำต่อ ฉะนั้นตรงนั้นก็หนัก

ส่วนที่หนักอีกอย่างหนึ่งก็คือจะมีเรื่อง  
เข้ามาเยอะในระหว่างปกติ เพราะจะมีคนคิดโน่นคิด  
นี่อะไรเยอะแยะ แม้กระทั่งการยกร่างกฎหมายก็เยอะ  
เขาก็ไม่ได้ต้องการผลอะไร ต้องการแต่เพียงให้หน้าตา  
ดูเหมือนร่างพระราชบัญญัติก็ได้แล้ว แล้วก็เข้าไปแช่  
อยู่ในสภาครบ ๔ ปีก็ตกไป ๔ ปีข้างหน้าก็มาทำใหม่  
เพราะฉะนั้นกฎหมายอย่างนั้นบางทีทำให้เกิด  
ภาพลวง ภาพลวงที่ว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมาย  
ที่ถูกใช้ให้ทำญัตติหรือทำร่างพระราชบัญญัติ บางคน  
ร่างกฎหมาย ๒๐ ฉบับ ๓๐ ฉบับ ๕๐ ฉบับ หรือ ๑๐๐  
ฉบับ แต่ลองไปสำรวจดูเถอะไม่ถึงร้อยละ ๑ ที่ออกมา  
ที่ว่าภาพลวงก็คือจะทำให้เจ้าหน้าที่คิดว่าเรานี่เจ๋ง  
เราร่างกฎหมายมาได้ตั้ง ๑๐๐ ฉบับ มีความชำนาญ  
การเยอะ ซึ่งอาจจะทำให้เข้าใจผิด การเข้าใจผิด  
อย่างนั้นทำให้ไม่ชวนขวย เพราะนึกว่าที่เคยร่างมา  
๕๐ ฉบับใช้ได้ แต่จริง ๆ ใช้ไม่ได้เพราะยังขาดอะไร  
ต่ออะไรอีกเยอะ เอาเข้าจริง ๆ ใช้ไม่ได้ เพียงแต่บอก  
ให้รู้ว่าคนเสนออยากเสนอเรื่องอะไร แต่ว่าในยามที่ไม่  
ปกติกฎหมายจะสมบูรณ์กว่าเพราะคนทำเขาจะมีพื้นฐาน  
แล้วเขาจะไปหาคนชำนาญมาและอาศัยความร่วมมือ  
ร่วมใจ ความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะเรียนรู้ว่า  
กฎหมายที่สมบูรณ์ต้องมีอะไรบ้าง นี่คือการแตกต่าง  
ในอดีตสมัยสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

อีกอันหนึ่งที่จะแตกต่างก็คืองานเชิง  
ร่างกฎหมายจะมีมากในช่วงที่สภาไม่ปกติ แต่ว่างาน  
เชิงญัตติจะมีน้อยในยามที่ไม่ปกติ แต่ว่าในยามปกติ  
ที่มาจากจากการเลือกตั้ง งานเชิงญัตติจะมาก แต่งาน





กลั่นกรองกฎหมายของสภาสูงก็จะดีขึ้น ในขณะที่เดียวกันคนที่อยู่สภาล่างก็จะสามารถคอยบอกกับคณะกรรมการที่พิจารณาร่างกฎหมายนั้น ๆ ว่าถ้าท่านเขียนเรื่องนี้ลงไปจะกระทบมาตราไหนกระทบมาตรานี้ ถ้าท่านตัดเรื่องนี้ออกไปจะทำให้เกิดช่องโหว่ซึ่งตัวนี้จะเป็นเครื่องมือช่วยให้กรรมการทำงานให้ละเอียดรอบคอบ แน่นอนในบางเรื่อง บางราวเป็นปัญหาทางการเมือง

ร่างกฎหมายจะไม่มากเท่าไร ถึงมากก็มากเชิงปริมาณ ไม่ได้หนักหนาสาหัส นั่นคือความแตกต่าง และที่ถามว่าเจ้าหน้าที่สภาควรมุ่งอะไร ผมคิดว่าถึงแม้ว่าในยามปกติงานร่างกฎหมายจะทำแบบขอให้ดูหน้าตาเป็นร่างกฎหมาย แต่ว่าไม่ควรไปยึดกับภาพลวงอันนั้น ควรต้องใช้เวลาศึกษาว่าร่างกฎหมายที่สมบูรณ์จะต้องเขียนอย่างไร เพื่อเวลาถึงคราวจะพิจารณาร่างพระราชบัญญัติก็ดี หรือจะยกร่างให้เขาที่จะใช้ได้จริง ๆ ดูเหมือนว่าสภาเองก็กำลังอยากจะมีบทบาทในการมีส่วนช่วยร่างกฎหมายให้ประชาชนในการเข้าชื่อเสนอ ตัวนั้นจะต้องทำ เพราะว่ามันประชาชนเขาหวังจริง ๆ เขาไม่ได้ทำเพื่อผลทางการเมือง เขาหวังร่างกฎหมายนั้นจริง ๆ ฉะนั้นร่างกฎหมายนั้นจะต้องทำให้สมบูรณ์ นึกถึงความเป็นไปได้ นึกถึงสิ่งที่จะใช้บังคับ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับคนทั่วไปจากการมีกฎหมาย เพราะฉะนั้นควรต้องศึกษาไว้ตลอดเวลา ในยามที่ไม่มีร่างกฎหมายอย่างนั้นที่จะต้องยกร่างก็จะได้ใช้ความรู้นั้นไปช่วยดูความละเอียดรอบคอบของร่างกฎหมายที่ผ่านสภาล่างขึ้นมาสภานบน จะได้เสนอแนะต่อสภานบนได้ว่าร่างนั้นยังบกพร่องอะไร เขียนมาอย่างนั้นจะมีผลกระทบอะไร ซึ่งตรงนี้ต้องการความรู้ลึกซึ้งมาก ต้องการประสบการณ์สูง ถ้าช่วยได้งาน

ถ้าเพิ่มตัวนี้ หรือตัดตัวนี้ออกไปเพราะต้องการหวังผลทางการเมือง แต่ว่าการหวังผลทางการเมืองนั้นก็ต้องไม่ทำให้กฎหมายนั้นถึงขนาดใช้ไม่ได้ หรือทำให้เกิดช่องโหว่จนกระทั่งกฎหมายนั้นไม่บรรลุเป้าหมาย เราอาจจะให้ความรู้กับเขาได้หรือช่วยเขาว่าถ้าท่านอยากได้ อย่างนั้นจริง ๆ เขียนอย่างนี้สิ ทำอย่างนี้สิหรือไปเติมตรงนั้นด้วย ก็จะทำให้รอบคอบและขณะเดียวกันเขาก็ได้สมประสงค์ตามที่เขาต้องการ

**Q :** เท่าที่ฟังท่านพูดมา ท่านมองว่าข้าราชการของรัฐบาลสามารถที่จะสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้ในการที่จะช่วยกลั่นกรองและก็เสนอแนะความคิดเห็นให้กับทางนักการเมืองได้ เข้าใจกับกระบวนการ รูปแบบตามกฎหมาย แต่ว่าก็ยังมีประเด็นอื่นครับ เช่น เวลาที่ยกร่างกฎหมายเข้าไปเสนอสมาชิกในสมัยที่รัฐสภาปกตินะครับท่าน คือข้าราชการสภาที่มีความตั้งใจที่จะยกร่างส่วนต่าง ๆ ตามที่สมาชิกต้องการ แต่พอนำเสนอบางที่ทางการเมืองเขาจะตัด ปรับ แก้ไข หรือทำให้บางส่วนไม่สมบูรณ์ ในมุมมองของท่าน ท่านเห็นว่าข้าราชการสภาควรที่จะต้องวางตนหรือดำเนินการอย่างไรครับ

**A :** อันนี้ก็ต้องปล่อยเขา คือเมื่อเราทำ เราทำให้สมบูรณ์ มันก็เป็นการฝึกตัวเราเองว่าไม่ใช่



สักแต่เขียนกฎหมาย เมื่อไรเราจับปากกา ดินสอขึ้นมาเพื่อที่จะจรดลงบนกระดาษร่างกฎหมาย เราจะมีสัมปชัญญะ ที่จะทำให้สมบูรณ์ที่สุด แต่นักการเมืองเขาไม่ได้ต้องการความสมบูรณ์ เขาก็ไปแก้ก็เรื่องของเขา อย่าไปกระตือรือร้น หรืออย่าไปตระหนกตกใจ เสียตาย ไม่ต้อง เพราะว่าหน้าที่เราคือเราทำตรงนั้นให้สมบูรณ์ ส่วนเขาจะไปทำให้มันไม่สมบูรณ์เพื่อไม่ให้ใช้ได้ ซึ่งส่วนใหญ่เขาก็ต้องการอย่างนั้นอยู่แล้ว ก็เรื่องของเขา เพราะมันเป็นเรื่องของการเมือง เป็นการต่อสู้ทางการเมือง ซึ่งอันนี้ถามว่าปรากฏการณ์อย่างนี้ดีไหม ไม่ดีหรือ มันไม่ใช่ประชาธิปไตยหรือ มันเป็นเรื่องของวงการหลอกลวงชาวบ้านมากกว่า แต่ว่าเมื่อสภามันเป็นอยู่อย่างนั้น มันก็ยังไม่ใช่หน้าที่เจ้าหน้าที่สภาที่จะไปโวยวายหรือจะไปต่อต้าน เพราะเป็นเรื่องของคนอื่นที่เขาจะต้องมาปฏิรูป มาจัดการ เพื่อไม่ให้มันเกิดเหตุอย่างนั้นขึ้น ต่อไปก็อาจจะไปเขียนในรัฐธรรมนูญ วิธีการเสนอกฎหมายที่มันต้องสมบูรณ์ ต้องมีการตรวจสอบอะไรก็เรื่องของเขา แต่ว่าในขณะที่เราทำหน้าที่นี้เราก็กทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด เขาจะไปทำอย่างไรก็เรื่องของเขา

**Q :** ถ้ามองจากปัจจุบัน สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจะเกิดสภาที่เป็นช่วงที่ไม่ปกติขึ้น ท่านมองว่า ปัจจุบันนี้ข้าราชการรัฐสภาควรต้องมีการปรับตัวหรือเตรียมตัวอย่างไรกับสภาที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตครับ

**A :** มันก็ไม่จำเป็นต้องไปเตรียมตัวอะไร ก็ทำหน้าที่ได้เลยตามปกติ ส่วนว่าบทบาททางด้านไหนจะถูกเรียกมาใช้ เน้นให้มากขึ้นหรือต้องการความร่วมมือมากขึ้นก็ต้องไปรอดูว่าสภาที่เขาจะตั้งขึ้นมาจะทำหน้าที่อะไร ถ้ามันเป็นสภาที่ทำหน้าที่ทางด้านนิติบัญญัติ มันก็จะเหมือนกับฝ่ายนิติบัญญัติเก่าที่เคยมี การทำงานมันจะเน้นหนักไปในเชิงสาระมากกว่าเชิงการเมือง เดิมมันเชิงการเมือง อะไร ๆ ก็เป็นการเมืองไปหมด ไม่ได้หวังผลจริงจัง แต่อันใหม่มันจะหวังผลจริงจัง อันนั้นก็จะเป็นโอกาสดีที่จะเรียนรู้ ขณะเดียวกันก็จะเอาประสบการณ์ที่มีอยู่มาถ่ายทอดให้เขาว่าสิ่งเหล่านี้มันเคยมีอะไรมาอย่างไร ประวัติของเรื่องราวมันเป็นเรื่องสำคัญที่จะบอกถึงทิศทางของร่างกฎหมายที่มันจะเดินหน้าไปอย่างไร ถ้าเราบอกให้เห็นถึง



อุปสรรคที่มันมีอยู่ หรือปัญหาที่มันเกิดขึ้นได้มากเท่าไร คนออกกฎหมายเขาจะสามารถปิดช่องโหว่แก้ปัญหานั้นตรงจุดได้มากขึ้น ตรงนี้เราก็จะช่วยได้มาก ผมเคยเห็นเวลาที่เขาทำสรุปเรื่องอะไรเวลาเสนอกฎหมายไปเขาก็มีบันทึกของเจ้าหน้าที่อยู่ เรื่องราวว่าเรื่องนี้เป็นมาอย่างไร ผมรู้สึกตอนนั้นนะครับ ผมรู้สึกว่าคนทำนี้ต้องการให้มันหนา คือ ทำให้เห็นว่านี่มันค้นมาเยอะแล้ว แต่มันได้ประโยชน์น้อย ประโยชน์สำหรับคนที่เขาใช้ เพราะว่าคนทำจะได้อ่านร่างพระราชบัญญัตินั้นโดยละเอียดรอบคอบหรือเปล่า อาจจะดูคร่าว ๆ แล้วก็ไปรวบรวมอะไรต่ออะไร มันก็จะเยอะ ในยุคสมัยนี้มันเป็นยุคสมัยข้อมูลข่าวสารก็จริง แต่ว่าก็ต้องเข้าใจว่าคนก็เริ่มเบื่อข้อมูล

กับเรื่องนั้น ก็ไปอีกเรื่องหนึ่ง แต่ว่าข้อมูลที่จะให้เขาใช้นี้ต้องกะทัดรัดชัดเจน ตรงประเด็น ซึ่งเป็นภาระที่ไม่ใช่ง่ายสำหรับคนสมัยนี้ที่เพิ่งจะมาเรียนวิธีการสื่อสารภาษาไทยในปี ๑ ของมหาวิทยาลัย สมัยก่อนก็เรียนวิธีเขียนเรียงความ วิธีย่อความ วิธีจับใจความมาตั้งแต่ก่อนจบ ป. ๔ เพราะฉะนั้นพอจบ ป. ๔ เขาทำพวกนี้เป็นหมดแล้ว แต่มายุคนี้เด็กเข้ามหาวิทยาลัยยังทำพวกนี้ไม่เป็น จบจากมหาวิทยาลัยก็ยังไม่เป็น เพราะมาเรียนแบบตอนโต ผมเห็นที่เขาย่อ ๆ เรื่องไม่ได้ย่อหรือกลอกออกมามากกว่าที่จะย่อ เพราะว่ามันย่อไม่เป็น จับใจความไม่ได้ คืออ่านแล้วจับใจความไม่ได้ ผมเคยถามที่กฤษฎีกาจะโดนผมเคี่ยวมาก จะถามเขาว่า คุณอ่านแล้วได้ความว่าอย่างไร ไหนลองบอกมาสัก



ข่าวสารที่ไม่เกี่ยวข้อง มันก็ต้องการข้อมูลข่าวสารที่ hit to the point อันนี้ถ้าไม่รู้เลยทำอันนั้นไม่ได้ อย่างนี้เป็นต้น ฉะนั้นเขาจะสามารถปรับ ๑. อย่าให้มันยาว ๒. ให้มัน concise ให้มันสรุป ๓. ให้มันตรงประเด็น ยกเว้นเป็นข้อมูลตัวเลขอะไรที่บังเอิญมันเกี่ยว

๒-๓ ประโยคสิว่ามันได้ความว่าอย่างไร การจะบอกเช่นนั้นได้ ๑. คุณต้องอ่านเรื่องนั้นมาก่อน ๒. ในการอ่านนี้คุณต้องจับใจความนั้นได้ว่าเขาเกิดอะไรขึ้นในประเด็นต่าง ๆ แล้ว ๓. ที่เกี่ยวข้องก็คือกฎหมายในเรื่องนั้นว่าอย่างไร คือถ้าจับ ๓ เรื่องนี้ได้ คุณก็จะ

ขึ้นใจแล้ว คุณไม่ต้องกลับไปหามันอีก เขาถามอะไรก็จะตอบได้ ถ้าเมื่อไรเขาถามแล้วคุณต้องย้อนกลับไปอ่านต้นเรื่องนั้นอีกทีหนึ่ง แปลว่าคุณซักมันแล้วละ

**Q :** ท่านอาจารย์ครับ ในปลายปี ๒๕๕๘ ประเทศไทยก็จะก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC ซึ่งกำลังเป็นที่โด่งดังอยู่ในประเทศไทยขณะนี้ ท่านอาจารย์คิดว่าข้าราชการของรัฐบาลควรต้องมีการเตรียมตัวหรือเตรียมพร้อมอย่างไรในการที่จะรองรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นมา เพราะประเทศไทยคงต้องมีการปรับแก้ไขกฎหมายหลายฉบับ

**A :** เรื่องนี้มันเรื่องตลก ตลกร้ายของประเทศไทย ทุกคนพูดว่า AEC จะมาในปี ๒๕๕๘ ทุกคนต้องเตรียมตัว มีใครตอบคำถามได้หรือยังว่าในปี ๒๕๕๘ มันจะเกิดอะไรขึ้น คุณไม่รู้ว่ามันจะเกิดอะไรขึ้นคุณจะทำอะไร ทุกคนก็บอกเตรียมตัว ๆ เวลานี้สิ่งเดียวที่ทำได้ เตรียมตัวที่พูดกันมากที่สุดก็คือไปเรียนภาษาอังกฤษกันมากขึ้นจะได้คุยกับเขารู้เรื่อง จะถามว่า แล้วคุณจะต้องเตรียมตัวทำอะไร ไม่มีใครรู้ นะ ไม่มีใครรู้ ขนาดผมเป็นประธานคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย ผมก็ตั้งคำถามไปที่กระทรวงการต่างประเทศ ว่าปี ๒๕๕๘ สถานภาพสภาวะที่จะเป็นจะเกิดอะไรขึ้น เราจะต้องทำ เราจะมีภาระอะไรเกิดขึ้น คนอื่นเขาจะมีสิทธิอะไรเกิดขึ้น เราจะได้มาจับพิจารณาว่า สิ่งเหล่านั้นมันจะเกี่ยวข้องกับกฎหมายอะไร จะได้ไปเตรียม ก็ไม่มีคำตอบ ต่อมาก็บอกอย่างนั้นกระทรวงทุกกระทรวง คุณกลับไปดูสิว่าในกระทรวงของคุณมีกฎหมายอะไรบ้างที่จะถูกกระทบ ทุกกระทรวงตอบว่า ไม่มี พอเราตั้งคำถามว่า แล้วเวลาที่คุณเขียนกฎหมายว่า คนที่จะได้รับใบอนุญาตต้อง ๑. มีสัญชาติไทย แล้วถึงตอนนั้นคนสัญชาติอื่นมาได้ไหม ไม่รู้ว่า AEC ตกลงว่าอย่างไร แล้วคุณรู้ได้อย่างไรว่ามันไม่กระทบ ก็ไม่รู้ว่ามันเป็นอย่างไร คุณลองกลับไปถามที่ทำงานคุณเออะ มีใครบอกได้บ้างไหมว่าแล้วปี ๒๕๕๘ ที่ว่านี้มันมีอะไร คุณจะได้เตรียมตัวได้ถูก ถ้าบอกว่าเขาจะมาประชุมกันที่สภาสัก ๒ อาทิตย์ คุณก็จะได้จัดเตรียมสถานที่

หรือถ้าสภาประชุมกฎหมายเสร็จแล้วจะต้องเอาไปให้ประเทศสมาชิกดูว่าโอเคไหม ถ้าอย่างนั้นคุณก็จะได้เตรียมช่องทางได้ แต่ไม่มีใครบอก ณ วันนี้เลยว่าจะตกลงจะเกิดอะไรขึ้น จะไปเกิดอะไร ไปถามใครทุกคน ทุกคนต้องเตรียม ถามว่าแล้วคุณจะทำอะไร แล้วมันจะเกิดอะไร จะมีอะไร จะเป็นอย่างไร ไม่มีใครตอบได้

**Q :** เป็นคำถามสุดท้ายนะครับอาจารย์ ในฐานะที่ท่านเคยเป็นประธานวุฒิสภาและประธานรัฐสภา และประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ท่านอาจารย์อยากฝากอะไรให้กับข้าราชการรัฐสภาเพื่อเป็นมุมมองในการปฏิบัติราชการ ว่าควรมีการวางตัวในการปฏิบัติราชการอย่างไร ในท่ามกลางสภาวะการเมืองที่ผ่านมา ซึ่งมีการแบ่งเป็นฝักเป็นฝ่าย และก็ไม่รู้ว่าสภาวะการเมืองที่จะเกิดขึ้นต่อไปหลังจากที่มีการปฏิรูปแล้ว จะเกิดอะไรขึ้นบ้าง

**A :** คืองานข้าราชการสภาเป็นงานที่แตกต่างไป เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเมืองโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางการเมือง เกี่ยวข้องกับกลไกเล่ห์กระเท่ห์ทางการเมือง สารพัดเกี่ยวกับการเมือง แต่สิ่งหนึ่งที่ข้าราชการในสภาจะต้องตระหนัก แล้วอยากจะทำก็คืออย่าเล่นการเมือง คือทำงานการเมืองโดยไม่เล่นการเมือง จำไว้เถอะ เพราะว่าเมื่อไรคุณเล่นการเมืองก็คือคุณฝึกไป ไปแนะนำให้เขาทำเรื่องนี้เพื่อประโยชน์ทางการเมือง นั่นคือเล่นการเมือง แต่ถ้าคุณทำงานในเชิง Technician คุณก็จะปลอดภัย แล้วคุณก็จะได้ประโยชน์ เมื่อใดที่คุณไปฝึกไปคุณไปเจอประธานสภาที่ไม่สุจริต เรียกรับผลประโยชน์หรือเข้ามาล้วงลูกเพื่อที่จะหาผลประโยชน์ แล้วคุณก็ไปเอื้ออำนวย วันหนึ่งคุณก็ตาย เพราะพวกนั้นเขาไปเขาก็ไม่ได้เซ็น คุณลิที่เซ็น คุณเอากการเมืองเข้ามายุ่งกับชีวิต อันตราย เพราะฉะนั้นสิ่งที่จะฝากก็คือว่าทำงานการเมืองโดยอย่าเล่นการเมือง

\*\*\*\*\*







# กฎ กติกาที่ควรรู้

นายนิวัฒน์ งามวิสัย  
 ผอ.ศูนย์วิชาการ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

## การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ (ต่อ)

ในฉบับที่ผ่านมาคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” ได้นำเสนอภาพรวมของหลักเกณฑ์การย้ายและการโอน ข้าราชการรัฐสภาสามัญตามกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้ท่านผู้อ่านทราบแล้วในเบื้องต้น และยังคงติดค้างท่านผู้อ่านถึงขั้นตอนและวิธีการดำเนินการย้ายและการโอนไว้อีกด้วย แต่ก่อนที่จะกล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการดำเนินการย้ายและโอน ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงหลักเกณฑ์การเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เข้าใจกันเสียก่อน แล้วจากนั้นจะได้กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีดำเนินการย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญไปพร้อมกันเสียในคราวเดียว

### การเลื่อน

ความหมายของคำว่า “เลื่อน” หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญนั้น มีหลักการสำคัญเบื้องต้นดังนี้

๑. ต้องเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทเดียวกัน
๒. ต้องเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิมที่ดำรงอยู่
๓. ต้องเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิมที่ดำรงอยู่ไม่เกิน ๑ ระดับ

นอกจากนั้น ในการเลื่อนระดับในบางประเภทที่มีการแบ่งกลุ่มของตำแหน่งในระดับเดียวกันออกเป็น ๒ กลุ่ม การเลื่อนนั้นจะกระทำได้เฉพาะการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มที่ต่ำสุดในระดับที่เลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งนั้น ได้แก่ ตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับทรงคุณวุฒิ แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๕,๖๐๐ บาท (เรียกว่า กลุ่มที่ ๑) และกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๓,๐๐๐ บาท (เรียกว่า กลุ่มที่ ๒) และตำแหน่งประเภทบริหารในระดับสูง แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (เรียกว่า กลุ่มที่ ๑) และตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (เรียกว่า กลุ่มที่ ๒) ดังนั้น การเลื่อนของข้าราชการรัฐสภาประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับทรงคุณวุฒิ จะกระทำได้เฉพาะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๓,๐๐๐ บาท และการเลื่อนของข้าราชการรัฐสภาสามัญประเภทบริหารระดับต้นขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูง จะกระทำได้เฉพาะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงในตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ทั้งนี้ การดำเนินการเพื่อเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งในประเภทเดียวกันและในระดับที่สูงกว่าเดิมไม่เกิน ๑ ระดับ นั้น จะต้องดำเนินการตามเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

#### การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน

การกำหนดให้มีตำแหน่งต่าง ๆ ในทางราชการนั้นก็เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยผู้ที่จะดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในทุกตำแหน่งทุกระดับจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ ก.ร. กำหนดไว้ กระบวนการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ดังนั้น การประเมินหรือการเลือกสรรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ข้าราชการรัฐสภาสามัญจะต้องเตรียมตนให้พร้อมไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะ ด้านสมรรถนะ ตลอดจนด้านคุณธรรม จริยธรรมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งต่อไปในอนาคตและจะได้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

สำหรับขั้นตอนและวิธีการย้ายและโอนข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ติดค้างท่านผู้อ่านไว้ในฉบับก่อนดั่งที่กล่าวข้างต้นนั้น ผู้เขียนจะขอกล่าวไปพร้อมกันกับขั้นตอนและวิธีการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ตามกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญไว้ และได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนด

หลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว ส่วนใหญ่จะเข้าใจกันว่าเป็นหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเท่านั้น แต่ที่ถูกต้องแล้วหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวเป็นหลักเกณฑ์ฯ สำหรับดำเนินการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในประเภทและระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การย้ายหรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับต่าง ๆ ที่ผู้นั้นไม่เคยดำรงมาก่อน

โดยอาจแยกหลักเกณฑ์ฯ ออกเป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่ ๑) หลักเกณฑ์ฯ การประเมิน ซึ่งใช้สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ (ยกเว้นระดับทรงคุณวุฒิที่ว่าง) และ ๒) หลักเกณฑ์ฯ การเลือกสรร ซึ่งใช้สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทวิชาการ (เฉพาะระดับทรงคุณวุฒิที่ว่าง)

ในฉบับนี้ เนื่องจากมีพื้นที่จำกัดจึงขอกล่าวเพียงหลักเกณฑ์ฯ การประเมิน เสียก่อน

**หลักเกณฑ์ฯ การประเมินสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป** ได้แก่ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับชำนาญงานและอาวุโส)



๑. กรณีการประเมินในตำแหน่งระดับควบ\* และมีผู้ครองอยู่ ผู้บังคับบัญชาจะประเมินผู้มีเงินเดือนถึงขั้นต่ำและระยะเวลาที่กำหนด โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (ระดับอาวุโสให้ประเมินโดยคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง) และประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบการประเมิน

ระยะเวลาการครองตำแหน่งระดับปฏิบัติงานขั้นระดับชำนาญงาน ได้แก่ ๖ ปี สำหรับ ปวช. ๕ ปี สำหรับ ปวท. และ ๔ ปี สำหรับ ปวส. ส่วนการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส นั้น โดยปกติจะต้องเป็นการเลื่อนในตำแหน่งที่ว่าง (ยกเว้นบางตำแหน่ง เช่น เจ้าพนักงานชวเลข) แต่ ก.ร. ได้กำหนดเส้นทางก้าวหน้าเพิ่มให้ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการสอนงานได้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยกำหนดให้ผู้ครองตำแหน่งระดับชำนาญงานมาไม่น้อยกว่า ๙ ปี เข้ารับการประเมินได้ ทั้งนี้ เป็นตำแหน่งเฉพาะตัว

๒. กรณีการประเมินในตำแหน่งว่าง กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีคุณสมบัติที่ประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งต้องสมัครเข้ารับการประเมิน (ตำแหน่งระดับอาวุโส กำหนดให้ผู้มีเงินเดือนขั้นต่ำและระยะเวลาดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานครบ ๖ ปี สมัครเข้ารับการประเมิน) โดยคณะกรรมการประเมินจะพิจารณาประวัติการรับราชการ ประวัติส่วนตัว และ

ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบการประเมิน แล้วเสนอรายชื่อผู้ผ่านการประเมิน จำนวน ๒ คนต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง พร้อมด้วยเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเลือกตำแหน่งละ ๑ คน

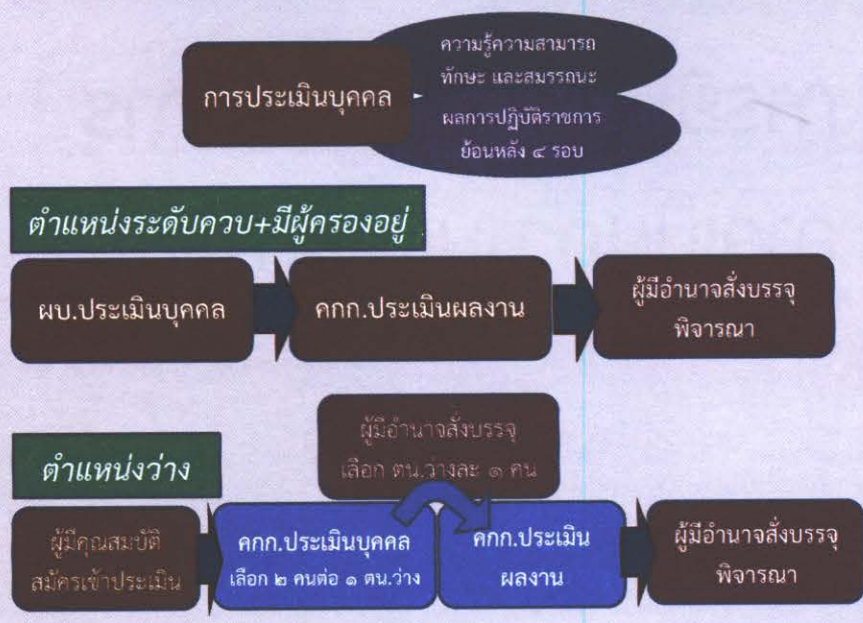
**หลักเกณฑ์ฯ การประเมินสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ (ยกเว้นระดับทรงคุณวุฒิที่ว่าง)** ได้แก่ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

การประเมินในตำแหน่งวิชาการกำหนดให้ต้องมีการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน โดยผู้ที่มีสิทธิเสนอผลงานจะต้องผ่านการประเมินบุคคลเสียก่อน ซึ่งการประเมินบุคคลจะประเมินโดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (ระดับทรงคุณวุฒิให้ประเมินโดยหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) และประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบการประเมิน



\*ตำแหน่งระดับควบ หมายความว่า ตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการที่ ก.ร. กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่สามารถปรับให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ภายในกรอบระดับตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งนิติกรภายในสำนักกรมมาธิการ ก.ร. กำหนดกรอบระดับไว้ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับเชี่ยวชาญ

## ขั้นตอนการประเมินประเภทวิชาการ



ผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการประเมิน ได้แก่ ผู้มีเงินเดือนถึงขั้นต่ำและระยะเวลาที่กำหนด (ระดับปฏิบัติการขึ้นระดับชำนาญการ ๖ ปี สำหรับปริญญาตรี ๕ ปี สำหรับปริญญาโท และ ๔ ปี สำหรับปริญญาเอก ระดับชำนาญการขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ ๔ ปี, ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นระดับเชี่ยวชาญ ๓ ปี และระดับเชี่ยวชาญขึ้นระดับทรงคุณวุฒิ ๒ ปี)

๑. **กรณีการประเมินในตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่** เมื่อผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้เข้ารับการประเมินเสนอผลงานทางวิชาการต่อคณะกรรมการประเมินต่อไป

๒. **กรณีการประเมินในตำแหน่งว่าง** กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีคุณสมบัติที่ประสงค์จะได้รับการแต่งตั้งต้องสมัครเข้ารับการประเมิน

โดยคณะกรรมการประเมินบุคคลจะเสนอรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล จำนวน ๒ คนต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง พร้อมด้วยเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเลือกตำแหน่งละ ๑ คน เพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน และให้ผู้ได้รับเลือกนั้นเสนอผลงานทางวิชาการต่อคณะกรรมการประเมินผลงานต่อไป

ส่วนหลักเกณฑ์ฯ การเลือกสรรสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทบริหารและประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิที่ว่าง จะได้นำเสนอในฉบับหน้าต่อไป สวัสดีครับ.

## หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด

นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร  
 อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการ สำนักงานบริหารงานกลาง

# การยึดเงินทดรองราชการ อาจเป็นความผิดทางวินัย

**เพื่อ ๖ ๗** ข้าราชการหลายคนอาจเคยได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเกี่ยวกับการทำสัญญาการยืมเงิน ไม่ว่าจะเป็นการทำสัญญายืมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดประชุม การสัมมนา หรือการเดินทางไปราชการ ทั้งนี้ ระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๖๐ (๒) ได้กำหนดว่า กรณีเดินทางไปราชการอื่นหรือการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราว ผู้ยืมจะต้องส่งหลักฐานการจ่ายที่ยืมไป (ถ้ามี) แก่ส่วนราชการภายใน ๑๕ วันนับจากวันกลับมาถึง

นอกจากนี้ ตามระเบียบสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรว่าด้วยวินัยการคืนเงินยืม พ.ศ. ๒๕๔๙\* ข้อ ๔ และข้อ ๘ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติการคืนเงินยืม และกรณีฝ่าฝืนไม่นำเงินเหลือจ่ายคืนตามกำหนด ดังนี้

๑. ในการคืนเงินยืม ให้ผู้ยืมส่งเงินเหลือจ่าย (ถ้ามี) ภายในวันทำการถัดจากวันเดินทางกลับมาถึงสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในกรณีเดินทางไปราชการหรือภายในวันทำการถัดจากวันปฏิบัติราชการเสร็จในกรณีปฏิบัติราชการอื่นใด

\*ระเบียบสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ว่าด้วยวินัยการคืนเงินยืม พ.ศ. ๒๕๔๙ ออกโดยอาศัยอำนาจของเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติในการคืนเงินยืม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจในการปฏิบัติของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



๒. กรณีผู้ยืมไม่ส่งเงินเหลือจ่ายคืนตามกำหนด หรือมีเหตุอันควรเชื่อว่าการไม่ส่งเงินเหลือจ่ายคืนตามกำหนดเวลา เนื่องจากพฤติกรรมทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตของผู้ยืม ให้ผู้อำนวยการสำนัก ที่ผู้ยืมสังกัดอยู่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย

ดังนั้น เพื่อเป็นอุทาหรณ์ เพื่อน ๆ ข้าราชการหลายคนอาจจะไม่รู้ว่าการที่ข้าราชการยืมเงินทดรองราชการแล้วนำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว แม้ส่วนราชการจะได้หักเงินเดือนเพื่อชดใช้หนี้ตามสัญญาจนครบจำนวนแล้วก็ตาม ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต จึงขอยกกรณีที่เคยเกิดขึ้นเป็นอุทาหรณ์ เพื่อเป็นสิ่งเตือนใจไว้ ดังนี้

นาย ก. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และทำสัญญาการยืมเงินทดรองราชการเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการ

เดินทางไปศึกษาดูงาน ภายหลังจากที่กลับมาถึงที่ทำงาน และครบกำหนดสัญญาการยืมเงินแล้ว มิได้ส่งหลักฐานการจ่ายและเงินเหลือจ่ายที่ยืม คืนสำนักงานการคลังและงบประมาณ ภายใน ๑๕ นับจากวันที่กลับมาถึง ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๖๐ (๒) และมีได้นำเงินเหลือจ่ายที่มีคืนภายในวันทำการถัดจากวันเดินทางกลับมาถึงสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามระเบียบสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรว่าด้วยวินัยการคืนเงินยืม พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๔ จนถูกสำนักงานการคลังและงบประมาณทวงถาม หลายครั้ง แต่ นาย ก. ก็มิได้นำเงินเหลือจ่ายส่งคืน กลับมีพฤติกรรมบ้ายเบี่ยงตลอดเวลา ต่อมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ผลการสอบสวนข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีมูลควรกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ทั้งนี้ ผลการสอบสวนปรากฏว่า นาย ก. มิได้นำเงินเหลือจ่ายส่งคืนสำนักงานการคลังและงบประมาณภายในกำหนดตามระเบียบของทางราชการจริง โดยมีเจตนา นำเงินเหลือจ่ายไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ซึ่ง นาย ก. เข้าใจว่าสำนักงานการคลังและงบประมาณสามารถหักเงินเดือนของ นาย ก. เพื่อชดใช้หนี้ตามสัญญาได้จากพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้น การที่ นาย ก. ไม่นำเงินเหลือจ่ายส่งคืนสำนักงานการคลังและงบประมาณภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่ได้นำเงินเหลือจ่ายไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวแม้สำนักงานการคลังและงบประมาณจะหักเงินเดือนจนครบจำนวนแล้วก็ตาม การกระทำดังกล่าวของ นาย ก. จึงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๖ (๑) ซึ่งได้กำหนดว่า “การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือการปฏิบัติ

หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” ประกอบกับตามนัยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร. ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ ว่า “การลงโทษผู้กระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ซึ่งควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษเป็นปลดออกจากราชการ” ซึ่งผลจากการกระทำดังกล่าว นาย ก. ถูกไล่ออกจากราชการ

กรณีเรื่องนี้เป็นอุทาหรณ์ให้กับเพื่อน ๆ ข้าราชการได้ว่า เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการยืมเงินราชการจะต้องรีบคืนเงินภายในระยะเวลาตามที่ระเบียบกำหนด และจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งอาจส่งผลให้หมดอนาคตในงานราชการ นอกจากนี้ผู้ที่ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ จะมาสมัครสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญอีก ไม่ได้ เนื่องจากมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๗ ข (๑๐) เนื่องจากเป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ

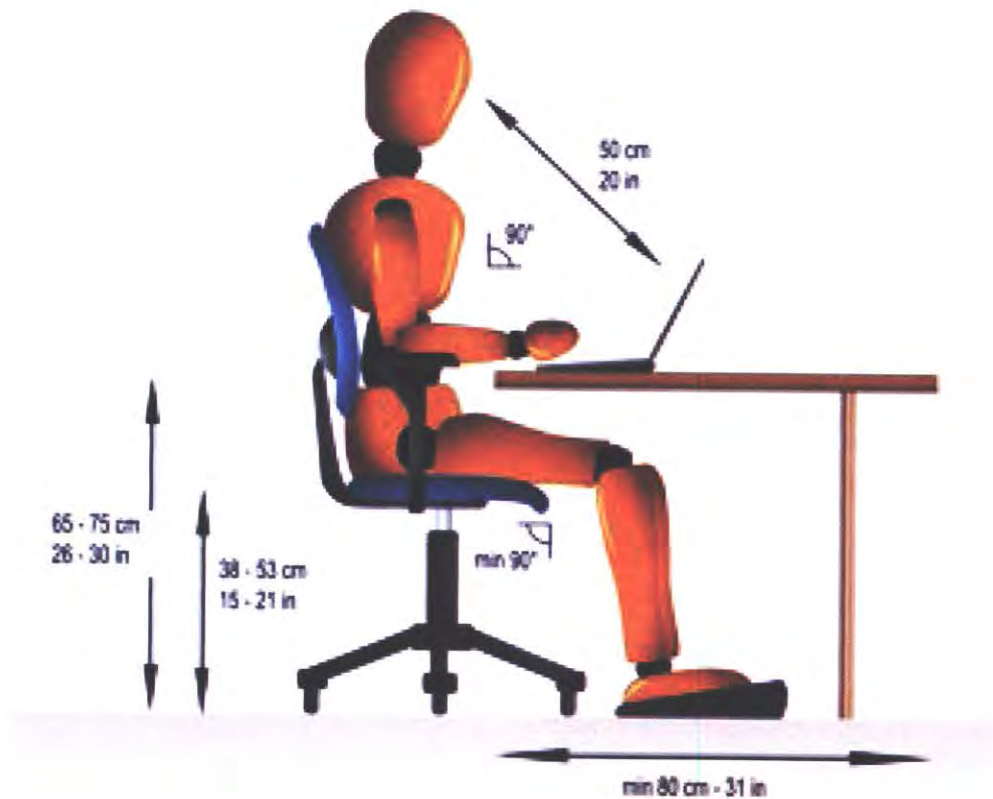




## ข้อคิด ข้อแนะ

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์  
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร

# โรคออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome)



**สุด** ยอดปรารถนาของมนุษย์ส่วนใหญ่ คือ ร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใส อายุยืนยาว ซึ่งสิ่งเหล่านี้แม้บางคนจะมีทรัพย์สินล้นพันก็ไม่อาจจะมีได้ดังที่ต้องการ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่และการปฏิบัติตนที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เมื่อร่างกายของมนุษย์ประกอบด้วยระบบต่าง ๆ การที่อวัยวะทุกส่วนของร่างกายจะทำงานประสานกันได้ดีตลอดไป โดยที่ไม่มีโรค หรืออันตรายใดๆ เข้าไปเบียดเบียน ขึ้นอยู่กับทุกคนที่จะต้องคอยระวังป้องกัน รักษาสุขภาพให้ดี เพื่อให้มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงและมีอายุยืนนาน อันเป็นยอดปรารถนาของทุกคน

สำหรับข้อคิดข้อแนะนำฉบับนี้จึงอยากให้เพื่อน ๆ ชาวราชการได้รู้จักกับโรคที่พบมากที่สุดในวัยทำงาน ซึ่งปัจจุบันเรามากจะได้ยินชื่ออยู่เสมอ ๆ ได้แก่ โรคออฟฟิศซินโดรม ว่าโรคดังกล่าว มีสาเหตุมาจากอะไร มีผลต่อสุขภาพและการทำงานอย่างไร รวมถึงเราจะมีวิธีการป้องกันตัวเองไม่ให้เกิดโรคดังกล่าวได้อย่างไร



### \*โรคออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome)

เป็นกลุ่มอาการที่พบบ่อยในคนวัยทำงานออฟฟิศ ที่สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสม โต๊ะทำงานที่ไม่เป็นระเบียบไม่สะดวกต่อการหยิบสิ่งของ เก้าอี้ไม่เหมาะสม ไม่มีพนักพิงที่รองรับหลังอย่างมีประสิทธิภาพ การกดแป้นคีย์บอร์ดที่ไม่มีตัวรองรับข้อมือ จะทำให้มีการกระดกข้อมือขึ้นลงซ้ำ ๆ รวมทั้งการนั่งทำงานตลอดเวลา ไม่มีการเคลื่อนไหวร่างกาย การทำงานหน้าจอคอมพิวเตอร์นาน ๆ สูงกว่า ๖ ชั่วโมงต่อวันโดยไม่เปลี่ยนอิริยาบถ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดอาการกล้ามเนื้ออักเสบ และปวดเมื่อยตามอวัยวะต่าง ๆ ด้วยสภาพการทำงานที่ต้องรับแรง ล้วนมีส่วนทำให้เกิดพฤติกรรมของคนเปลี่ยนไป อดหลับอดนอนเพื่อให้งานเสร็จ ทำให้ร่างกายต้องแบกรับความตึงเครียดปราศจากการผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสาเหตุของการเกิดโรคต่าง ๆ ที่สำคัญ ๑๐ โรคยอดนิยมสำหรับคนทำงานออฟฟิศ ดังนี้

- **นิ่วในถุงน้ำดี** คนในวัยทำงานที่ชอบทานอาหารที่มีไขมันสูงเป็นประจำอาจก่อให้เกิดนิ่วในถุงน้ำดี ซึ่งมักพบในผู้หญิงที่มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป คนอ้วนมักเป็นโรคนี้น่ากว่าคนผอม เมื่อเป็นนิ่วในถุงน้ำดีแล้ว ถ้าไม่รักษาอาจก่อให้เกิดอาการเรื้อรังตามมาได้ ดังนั้นผู้ที่อยู่ในวัยทำงานไม่ควรทานอาหารที่มีไขมันสูงเป็นประจำ

- **กระเพาะปัสสาวะอักเสบ** ผู้ที่นั่งทำงานนาน ๆ จนลืมเข้าห้องน้ำ หรือบางที่ต้องเดินทางไกล ทำให้ต้องอั้นปัสสาวะเป็นประจำ เป็นสาเหตุของโรคกระเพาะปัสสาวะอักเสบ ซึ่งมักจะเกิดจากเชื้อแบคทีเรียเข้าไปทางท่อปัสสาวะ ทำให้เกิดการอักเสบ โรคนี้นพบในผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย คนทำงานจึงไม่ควรอั้นปัสสาวะบ่อย ๆ

- **โรคเครียด นอนไม่หลับ** ถือเป็นโรคฮิตสำหรับคนวัยทำงาน บางคนอาจจะไม่รู้ตัวว่ากำลังเผชิญอยู่กับภาวะเครียดรุนแรง วิธีที่หลีกเลี่ยงที่ง่ายที่สุดก็คือ พยายามไม่เครียด รู้จักผ่อนคลายบ้าง ไปเดินเล่นสัก ๑๐ นาที ก็ถือว่าได้ผ่อนคลายแล้ว

- **ความดันโลหิตสูง** ผู้ที่ทำงานนั่งโต๊ะจะมีความเสี่ยงสูงกว่าผู้ที่ทำงานใช้กำลัง ความดันโลหิตสูงไม่ใช่แค่เรื่องความดัน แต่อาจนำมาซึ่งเส้นเลือดแตก อัมพฤกษ์ อัมพาต ไตวาย พิกการ และหัวใจวายอีกด้วย คนในวัยทำงานควรหาเวลาพักผ่อนบ้าง

- **โรคอ้วน** พบกันมากในวัยทำงานที่ชอบทำงานไปด้วยรับประทานอาหารไปด้วย ไม่มีเวลาออกกำลังกาย โดยโรคอ้วนยังเป็นบ่อเกิดของโรคต่าง ๆ เช่น เบาหวาน โรคหัวใจ ไขมันในหลอดเลือดสูง ความดันโลหิตสูง เป็นต้น ผู้ที่เป็นโรคอ้วน ควรดูแลใส่ใจเรื่องอาหารการกินเป็นพิเศษ และควรหาเวลาออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

- **กรดไหลย้อน** คนที่รับประทานอาหารไม่เป็นเวลา รับประทานอาหารไม่ละเอียด เคี้ยวจัด จนอาหารไม่ย่อย มักเสี่ยงกับการเป็นโรคกรดไหลย้อน นอกจากนี้ ผู้ที่เป็นโรคนี้นี้เป็นเวลา ๑๐ ปี อาจนำไปสู่การเกิดโรคมะเร็งหลอดอาหารส่วนปลายได้อีกด้วย ดังนั้นจึงควรทานอาหารให้ตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ

- **ปวดหลังเรื้อรัง** การใช้ชีวิตอยู่หน้าจอคอมพิวเตอร์วันละ ๘ ชั่วโมง และใส่รองเท้าส้นสูงบ่อย ๆ เป็นสาเหตุสำคัญของอาการปวดคอ บ่า ไหล่ หลัง แขนขา และสะโพก อันเกิดเนื่องมาจากโรคเกี่ยวกับกระดูกสันหลัง ผู้ที่เป็นโรคดังกล่าวควรพบแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อวินิจฉัยและรักษาได้อย่างถูกต้อง และควรดูแลตนเอง อย่าเพ่งหน้าจอคอมพิวเตอร์เป็นเวลานานเกินไป

- **ไมเกรน ปวดศีรษะเรื้อรัง** เวลานั่งทำงานเครียด ๆ จะรู้สึกปวดหัวบริเวณขมับด้านหน้าศีรษะหรือหลังต้นคอ นั่นคือสัญญาณเตือนให้รู้ถึงสภาวะเสี่ยงต่อการเป็นโรคไมเกรน การพักผ่อนไม่เพียงพอ แสงแดด ความร้อน ก็เป็นปัจจัยก่อให้เกิดโรคนี้นี้ได้เช่นกัน ดังนั้น ควรดูแลตนเองไม่ให้เครียดจนเกินไป

- **มือชา เอ็น อักเสบ นิ้วล็อก** การอักเสบของปลอกหุ้มเอ็นข้อมือ เส้นเอ็นนิ้วมือ พบกันมากขึ้นเพราะเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในชีวิตประจำวันของเรา ไม่ว่าจะจากการใช้คอมพิวเตอร์ การ

จับเมาส์ในท่าเดิมนาน ๆ ทำให้กล้ามเนื้อกดทับเส้นประสาท และเส้นเอ็นจนอักเสบ จนเกิดพังผืดยึดจับบริเวณนั้นเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดอาการปวดของปลายประสาทนิ้วล็อก หรือข้อมือล็อก ดังนั้น จึงไม่ควรใช้คอมพิวเตอร์ติดต่อกันเป็นเวลานาน

- **ต้อหิน ตาพร่ามัว** คนอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป มีความเสี่ยงสูงในการเป็นโรคต้อหิน และที่อันตรายที่สุดคือ ถ้าไม่ได้รับการรักษาอย่างถูกต้องอาจตาบอดได้ สาเหตุเกิดจากการใช้สายตานาน ๆ ดังนั้น ควรตรวจสุขภาพตาเป็นประจำทุกปี เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงในการเกิดโรคต้อหินและภัยร้ายต่าง ๆ ในดวงตา

**การรักษาโรคต่าง ๆ** มี ๒ แนวทาง คือ รักษาที่สาเหตุ สามารถทำได้ทั้งแบบผ่าตัดและไม่ผ่าตัด และรักษาเพื่อบรรเทาอาการ เช่น การรับประทานยา การฉีดยา แต่ทั้งนี้ คนที่ต้องทำงานในออฟฟิศ และมีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ตลอดจนอาการเกี่ยวเนื่องอื่น ๆ หากแก้ไขที่ปลายเหตุด้วยการรับประทานยา อาการอาจจะหายแบบชั่วคราวชั่วคราว เมื่อหมดฤทธิ์ยา ก็จะกลับมาเป็นอีก และยาที่รับประทานจะเข้าไปสะสมในร่างกาย ทำลายตับและส่งผลเสียต่อสุขภาพในระยะยาวได้ ดังนั้น ควรรักษาที่สาเหตุให้สภาพของกระดูกและข้อกล้ามเนื้อ และเส้นประสาทคืนสู่สภาวะปกติ เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดกลับมาเกิดอาการปวดอีกครั้ง รวมทั้งการออกกำลังกาย อาจเป็นการวิ่งเหยาะๆ ก็ได้ อย่างน้อยก็ทำให้ได้แกว่งแขนแกว่งขา เป็นการกระตุ้นและผ่อนคลายกล้ามเนื้อที่ดี

ชีวิตสังคมเมืองที่เปลี่ยนไป ทำให้เรามีชีวิตที่แข่งขันกันสูงมากขึ้น จนมองข้ามสุขภาพร่างกายของตนเอง โดยเฉพาะคนในวัยทำงานมีภาวะเสี่ยงต่อการเป็นโรคออฟฟิศซินโดรมมาก ซึ่งมีสาเหตุสำคัญ มาจากพฤติกรรมการทำงาน ส่งผลให้เกิดโรคร้ายต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อน ๆ ข้าราชการควรให้ความสนใจ ปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยการปรับระดับความสูงของโต๊ะและเก้าอี้ให้นั่งทำงานในท่าที่สบาย ปรับหน้าจอคอมพิวเตอร์ให้อยู่ในระดับสายตา หมั่นออกกำลังกายและบริหารเพื่อจัดโครงสร้างร่างกายอย่างสม่ำเสมอ คนทำงานส่วนใหญ่มักจะละเลยสัญญาณเตือนของอาการปวดกล้ามเนื้อแบบออฟฟิศซินโดรม ท้ายที่สุดแล้วอาการอาจลุกลามร้ายแรงจนกลายเป็นอาการปวดเรื้อรัง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานดำเนินชีวิต และความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง ดังนั้น การไปพบแพทย์เพื่อรับการวินิจฉัยที่ถูกต้อง และการดูแลสุขภาพของตนเองจึงเป็นการลงทุนระยะยาว เพื่อความสุขและสุขภาพที่ดีในอนาคต

\*เอกสารอ้างอิง

โรคออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome).  
(ข้อมูลออนไลน์). สืบค้นจาก : ["http://www.msdbangkok.go.th/healthconner\\_Office%20syndrome.htm"](http://www.msdbangkok.go.th/healthconner_Office%20syndrome.htm)

(๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗)



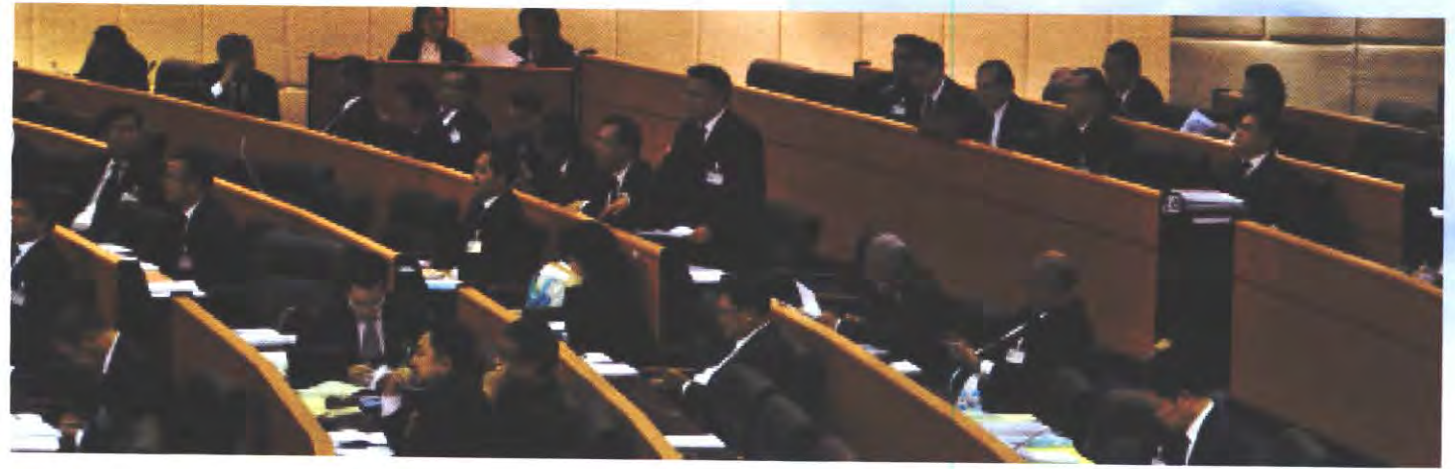


## ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากับการสนับสนุน การปฏิบัติหน้าที่ของรัฐสภา



**สำ**นักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา ดังนั้น การจัดระบบงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงต้องเป็นไปเพื่อประสิทธิผลของการดำเนินงานของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเป็นสำคัญ

จากการศึกษาวิจัยการบริหารราชการฝ่ายรัฐสภาทำให้ทราบว่ามีความปัญหาเกี่ยวกับการจัดระบบงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่สำคัญได้แก่



### ๑. ปัญหาเกี่ยวกับการจัดระบบงานของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎร โดยทำหน้าที่รองรับระบบงานของสภาผู้แทนราษฎร และระบบงานร่วมกันของรัฐสภา มีการจัดโครงสร้างโดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒๒ สำนัก ๖ กลุ่มงานขึ้นตรงเลขาธิการ และ ๖ สำนักงานรัฐสภาประจำจังหวัด ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของวุฒิสภามีหน้าที่รองรับระบบงานของวุฒิสภา มีการจัดโครงสร้างโดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๘ สำนัก และ ๓ กลุ่มงานขึ้นตรงเลขาธิการ การบริหารราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีปัญหาเกี่ยวกับการจัดระบบงาน ดังนี้

(๑) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดระบบงานรองรับระบบงานนิติบัญญัติของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา เป็นช่วง ๆ หรือเป็นตอน ๆ โดยใช้ระบบงานของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเป็นหลัก และมีสำนักหรือกลุ่มงานภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรหรือสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภารองรับระบบงานของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเป็นช่วง ๆ หรือเป็นตอน ๆ ไม่มีสำนักใดรับผิดชอบระบบงานของรัฐสภา สภา

ผู้แทนราษฎรหรือวุฒิสภาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนจบ ทำให้รัฐสภาขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจในสารัตถะของเรื่องที่สภาและคณะกรรมการพิจารณา

(๒) ระบบงานช่วยอำนวยความสะดวกที่ทำหน้าที่ให้บริการสมาชิกทั้ง ๒ สภาเป็นส่วนราชการภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ส่วนราชการภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระบบงานช่วยอำนวยความสะดวก ที่ทำหน้าที่ให้บริการสมาชิกทั้ง ๒ สภา ซึ่งไม่สะดวกต่อการขอรับบริการของสมาชิกจนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต้องปรับปรุงโครงสร้างเพื่อให้มีห้องสมุดของวุฒิสภา และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อความสะดวกของสมาชิกวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในขณะที่เดียวกันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักเลขาธิการวุฒิสภามีระบบงานที่มีลักษณะเป็นงานช่วยอำนวยความสะดวกที่เหมือนกันเช่น สำนักการพิมพ์และสำนักพัฒนาบุคลากร จนเป็นปัญหาว่าจะจัดการกับระบบงานร่วมกันเหล่านี้ได้อย่างไรและจำเป็นต้องมีหน่วยบริการกลางของรัฐสภาหรือไม่

(๓) การจัดระบบงานไม่ชัดเจนว่าระบบงานใดเป็นงานหลักและระบบงานใดเป็นงานสนับสนุน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดระบบงานที่ไม่ชัดเจนว่าระบบงานใดเป็นงานหลักและระบบงานใดเป็นงานสนับสนุนทำให้เกิดปัญหาการพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรสำหรับรองรับระบบงาน

ของรัฐสภา เป็นผลให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาขาดบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบงานของรัฐสภา ทั้งในด้านกระบวนการดำเนินงานและสาระสำคัญของเรื่องที่สภาและคณะกรรมการพิจารณา ประกอบกับส่วนราชการภายในและบุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อยู่ในระบบงานช่วยอำนวยความสะดวกที่ทำหน้าที่สนับสนุนหน่วยงานและบุคลากรหลัก ทำให้ยากต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารราชการเพื่อรองรับการปฏิบัติหน้าที่ของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา เพราะเมื่อพิจารณา ระบบงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโดยภาพรวมแล้ว จะเห็นได้ว่ามีระบบงานที่รองรับระบบงานของสภาโดยตรง ซึ่งได้แก่ (๑) งานด้านการบริหารจัดการประชุมสภา (๒) งานด้านการบริหารจัดการการประชุม คณะกรรมการ งานการประชุมร่วมกันของประธานสภาผู้แทนราษฎรและประธานคณะกรรมการสามัญทุกคณะ และงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมของสภา (๓) งานด้านการต่างประเทศ (รวมถึงการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน) (๔) งานด้านวิชาการและกฎหมาย น้อยกว่าระบบงานช่วยอำนวยความสะดวก ซึ่งได้แก่ (๑) งานเลขานุการประธานสภา รองประธานสภา และผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร (๒) งานบริหารทั่วไป (๓) งานการคลังและงบประมาณ (๔) งานการพิมพ์ (๕) งานรักษาความปลอดภัย (๖) งานอาคารสถานที่ (๗) งานประชาสัมพันธ์วิทยุและโทรทัศน์ (๘) งานนิติการ (วินัยและคดี) และ (๙) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ (๑๐) งานนโยบายและแผน (๑๑) งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๑๒) งานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (๑๓) งานเลขานุการ คบง.รส. และงานเลขานุการ ควพ.รส. (๑๔) งานสวัสดิการ และ (๑๕) งานวินัยและจริยธรรมข้าราชการ (๑๖) งานสำนักงาน

รัฐสภาประจำจังหวัด และ (๑๗) งานกิจการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต้องจัดระบบงานช่วยอำนวยความสะดวกสนับสนุนระบบงานหลักที่ทำหน้าที่รองรับระบบงานของรัฐสภาโดยตรง ปัญหาการจัดระบบงานช่วยอำนวยความสะดวกจึงขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารจัดการว่าทำอย่างไร จึงจะสามารถบริหารจัดการงานช่วยอำนวยความสะดวกแต่ละด้านให้มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนหน่วยงานที่รองรับระบบงานของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

**การจัดระบบงานดังกล่าวมีความจำเป็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สามารถรองรับระบบงานของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ** ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าจะพัฒนาระบบราชการของรัฐสภาอย่างไร หน่วยงานภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงจะสามารถพัฒนาบุคลากร ให้สามารถรองรับระบบงานของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

## **๒. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีอยู่ ๔ ประเภท คือ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และคณะทำงานทางการเมือง แต่การปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นหลัก และการที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ทำให้การกำหนดกฎและระเบียบสำหรับใช้กับข้าราชการรัฐสภาที่มีลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในการรองรับระบบงานของรัฐสภา ดังนั้น **ปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหาร**



ทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เป็นข้าราชการ จึงอยู่ที่ว่าจะจัดระเบียบข้าราชการรัฐสภาอย่างไร ข้าราชการรัฐสภาจึงจะสามารถพัฒนาสมรรถนะให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับระบบงานของรัฐสภา และจำเป็นต้องกำหนดสมรรถนะเฉพาะด้านของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ อย่างไม่รู้จะ ทำให้ข้าราชการสามารถพัฒนาศักยภาพและรองรับระบบงานของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ เช่น การกำหนดตำแหน่ง และการย้าย การเลื่อน และการโอนข้าราชการ ซึ่งเป็นแนวทางการเจริญก้าวหน้าของข้าราชการ ดังนี้

### ๑) การกำหนดตำแหน่ง ได้แก่

(๑) ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ซึ่ง ก.ร. กำหนดให้เป็นผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ และเป็นตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ จึงเป็นปัญหาในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษเสนอผลงานวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเลื่อนเป็นระดับเชี่ยวชาญน้อยมาก ทำให้ขาดผู้มีคุณสมบัติที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (วิชาการเชี่ยวชาญ)

(๒) ตำแหน่งอำนวยการสูงหรือผู้อำนวยการสำนัก มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการชำนาญการพิเศษก็มีสิทธิได้รับแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการสำนักหรือตำแหน่งอำนวยการสูงได้ ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษไม่ยอมเสนอผลงานวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเลื่อน

ระดับเป็นตำแหน่งวิชาการเชี่ยวชาญ และอาจทำให้เกิดปัญหาความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักหรืออำนวยการสูงได้ ก.ร. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักหรือตำแหน่งอำนวยการสูงว่า ถ้าจะแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักหรือตำแหน่งอำนวยการสูงจากผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการต้องแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญและเป็นผู้บังคับบัญชากลุ่มงานมาแล้วด้วย จึงเป็นปัญหาว่า กรณีสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญจำนวนมาก หากเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษเป็นผู้อำนวยการสำนักหรืออำนวยการสูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะได้หรือไม่ ในทางกลับกัน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญน้อยมาก และผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ เมื่อมีตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักหรืออำนวยการสูงว่างลง เลขาธิการวุฒิสภาจะแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการชำนาญการพิเศษได้หรือไม่

(๓) ตำแหน่งนิติกรและตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ ได้กำหนดให้มีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติขึ้นในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติได้รับเงินเพิ่มในอัตราตามที่ ก.ร. กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาตำแหน่งนิติกรได้รับการพัฒนาไปสู่ความเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ แต่ปัจจุบัน ก.ร. ยังมีได้กำหนด

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาขาดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในทางนิติศาสตร์ การร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนระบบงานของรัฐสภา

นอกจากนี้อำนาจหน้าที่ของนิติกร สำนักกฎหมายของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักกฎหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีอำนาจหน้าที่ทั้งการสนับสนุนงานระบบงานนิติบัญญัติของรัฐสภา เช่น การยกร่างกฎหมาย การแปรญัตติ การให้ความเห็นทางกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน และการทำหน้าที่ที่ปรึกษากฎหมายของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรหรือสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เช่น การตรวจสอบสัญญาจ้าง การดำเนินคดีแทนสำนักงานและการทำงานที่เลขานุการคณะกรรมการสอบสวนวินัย ทำให้นิติกรของสำนักกฎหมายไม่สามารถพัฒนาไปสู่ความเชี่ยวชาญในฐานะนักกฎหมายนิติบัญญัติได้

(๔) ตำแหน่งทางวิชาการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้มีแต่เฉพาะนักกฎหมายนิติบัญญัติเท่านั้นที่เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะพิเศษและมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษต่างจากตำแหน่งอื่น ซึ่งในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีตำแหน่งทางวิชาการนอกเหนือจากนิติกรอีกหลายตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งวิทยากรที่อยู่ตามสำนักต่างๆ ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนงานด้านวิชาการเพื่อรองรับระบบงานของรัฐสภา จึงเป็นปัญหาว่าจำเป็นต้องกำหนดให้มีตำแหน่งนักวิชาการนิติบัญญัติเพื่อรองรับงานด้านการเสนอความเห็นทางวิชาการ การวิเคราะห์วิจัยข้อมูลเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติและการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินหรือไม่อย่างไร

**๒) การย้าย การโอนและการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ** ผลของการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอนและการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ เกิดปัญหาในทางปฏิบัติว่ากรณีใดใช้วิธีการย้าย กรณีใดใช้วิธีโอนและกรณีใดใช้วิธีเลื่อน อีกทั้งผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งยังสามารถเลือกการโอนข้าราชการประเภทอื่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๔๗ ได้ด้วย แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดว่าการย้าย การโอนและการเลื่อนให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่ง ผลสัมฤทธิ์ของงานและประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจนศักยภาพความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้จะได้รับแต่งตั้งก็ตาม ก็ยังเปิดโอกาสให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งเลือกปฏิบัติได้ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติในการย้าย การโอนและการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญว่าจะเป็นการไปตามหลักคุณธรรมหรือไม่

ปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาการตีความและการบังคับใช้กฎหมายที่ คณะกรรมการ ก.ร. และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องร่วมกันวางแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการจัดระบบงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และสามารถสนับสนุนการดำเนินงานของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาได้อย่างมีอาชีพ



## ถามมา ตอบไป

นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



**ถาม** การที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ ซึ่งได้รับสมัครไปเมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๗ ที่ผ่านมา โดยมีตำแหน่งประเภทวิชาการที่รับสมัคร คือ นิติกร และนักทรัพยากรบุคคลนั้น ได้มีข้าราชการหลายท่านที่ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและได้ศึกษาต่อจนได้รับวุฒิปริญญาตรี สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งประเภทวิชาการในครั้งนี้อย่างถึงสิทธิประโยชน์ในการย้ายเปลี่ยนสายงานเป็นประเภทวิชาการ นอกจากนี้ยังมีข้าราชการบางท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการเข้ารับการประเมินเป็นระดับอาวุโส ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานว่าได้กำหนดใหม่เป็น ๙ ปีหรือไม่ ดังนั้น เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง จึงขอมาเสนอในครั้งนี้อย่างหากกรณีที่ยกมาเป็นกรณีโดยตรงกับท่านใดจะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกเส้นทางก้าวหน้าในการรับราชการต่อไป

**คำถาม** นางสาว ก. เป็นเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน รับเงินเดือน ๑๖,๕๐๐ บาท ได้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการตามประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยใช้วุฒิปริญญาตรีบัณฑิตที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาเมื่อวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๕๗ หาก นางสาว ก. สอบแข่งขันได้แล้ว จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเมื่อใด และจะแต่งตั้งให้เป็นระดับชำนาญการได้หรือไม่

**คำตอบ** ก่อนอื่นขอทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใด จะมีองค์ประกอบที่พิจารณา ดังนี้

๑. มีตำแหน่งว่างในประเภทและระดับที่จะแต่งตั้ง
๒. ผู้ได้รับแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓. เป็นการดำเนินการตามกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ร. กำหนดสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับนั้น

จากกรณีคำถาม นางสาว ก. จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้เมื่อมีตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลว่าง และถึงลำดับที่ที่นางสาว ก. จะได้รับการบรรจุ โดยบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ถูกยกเลิก (บัญชีสอบแข่งขันถูกยกเลิกเมื่อครบ ๒ ปี หรือมีการสอบแข่งขันในตำแหน่งนั้นและได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว) และสำนักงานฯ จะแต่งตั้งนางสาว ก. ให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามข้อ ๑๖ (๑) ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖\* (รายละเอียดของข้อ ๑๖ (๑) หน้า ๓๒)

ทั้งนี้ เนื่องจากนางสาว ก. ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน จึงไม่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ที่กำหนดว่าต้องได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง



และดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิปริญญาตรี ส่วนการได้รับเงินเดือนของ นางสาว ก. จะได้รับเงินเดือนเท่าเดิม คือ ๑๖,๕๐๐ บาท ซึ่งเป็นตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำ ขั้นสูงสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ (อัตราขั้นต่ำ ๘,๓๔๐ บาท และขั้นสูง ๒๔,๔๕๐ บาท) อย่างไรก็ตาม หากเป็นกรณีที่นางสาว ก. ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับปฏิบัติการ เช่น ๒๕,๕๐๐ บาท จะได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูง คือ ๒๔,๔๕๐ บาท สำหรับการได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษจะได้รับในอัตราของตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ คือ เดือนละ ๘,๐๐๐ บาท

**คำถาม** การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ตาม ว ๙/๒๕๕๗ ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานที่จะเลื่อนเป็นระดับอาวุโส จะต้องมียุทธศาสตร์ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานไม่น้อยกว่า ๙ ปี ซึ่งมากกว่าเดิมที่กำหนดให้มียุทธศาสตร์ดำรงตำแหน่งเพียง ๖ ปี ใช่หรือไม่

**คำตอบ** ขอเรียนว่า การดำเนินการตาม ว ๙/๒๕๕๗ เป็นเส้นทางก้าวหน้าที่กำหนดเพิ่มเติมจากเดิมให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งรายละเอียดได้กล่าวไว้ในคอลัมน์ถามมาตอบไปในฉบับที่แล้ว

ในครั้ง นี้ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน จึงขอสรุปเรื่องการเลื่อนระดับชำนาญงานเป็นระดับอาวุโส ซึ่งสามารถดำเนินการได้ ๒ ลักษณะ คือ

๑. กรณีการเลื่อนเป็นระดับอาวุโสที่กำหนดไว้เดิม ก็ยังคงดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ปฏิบัติเดิม ได้แก่ **กรณีการเลื่อนในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา** กลุ่มงานระดับอาวุโสหรือตำแหน่งระดับอาวุโสที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งจะมีการรับสมัครจากผู้มี

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับอาวุโส คือ มีวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง**ระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี** ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่น้อยกว่า ๑ ปี และได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับอาวุโส และกรณีการเลื่อนในตำแหน่งระดับควบ (ปฏิบัติงานหรือชำนาญงานหรืออาวุโส) ที่ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานไม่น้อยกว่า ๖ ปี

๒. กรณีการเลื่อนเป็นระดับอาวุโสตาม **ว ๙/๒๕๕๗** ซึ่งเป็นเส้นทางก้าวหน้าเพิ่มเติมจากเดิมของผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน) ที่สามารถเลื่อนเป็น**ระดับอาวุโสได้ในตำแหน่งของตนเอง** โดยคุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน จะต้องดำรงตำแหน่ง**ระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๙ ปี** ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่น้อยกว่า ๑ ปี และได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับอาวุโส รวมทั้งให้ส่วนราชการพิจารณา **“ประเมินโดยให้ความสำคัญกับคนดีคนเก่ง มีความภักดีต่อองค์กร มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการสอนงานได้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร”** เมื่อผ่านการประเมินแล้ว จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมที่ผู้นั้นครองอยู่

จากข้อมูลข้างต้น เห็นได้ว่า**ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน (ที่ ก.ร. กำหนดตำแหน่งเป็นระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน) สามารถเลือกเส้นทางก้าวหน้าของตนเองได้ ๒ แนวทาง** คือ เมื่อเป็นระดับชำนาญงานครบ ๖ ปี และมีการประกาศรับสมัครเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานระดับอาวุโส ก็สามารถสมัครเข้ารับการประเมินได้ หากผ่านการประเมินและได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโสในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานได้ทันที แต่หากไม่ประสงค์จะสมัคร

หรือสมัครแล้วไม่ผ่านการประเมิน ก็ยังสามารถ  
สั่งสมความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองเพื่อให้มี  
คุณสมบัติตามที่กำหนดตาม ว ๙/๒๕๕๗ และเมื่อ  
มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการครบ ๙ ปี  
ก็มีสิทธิขอรับการประเมินเป็นระดับอาวุโสในตำแหน่งเดิม  
ที่ตนเองครองอยู่ได้

อย่างไรก็ตาม หากผู้อ่านท่านใดยังมีข้อสงสัย  
เพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าว สามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ที่  
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. และสำนักบริหารงานกลาง  
ตามเบอร์โทรศัพท์ที่กองบรรณาธิการได้ให้ไว้



---

\* ข้อ ๑๖ การย้ายข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน  
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการเท่านั้น  
โดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจดำเนินการได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ และถึงลำดับที่จะบรรจุและแต่งตั้งตาม  
มาตรา ๓๘...

...

ประมวลภาพ HR

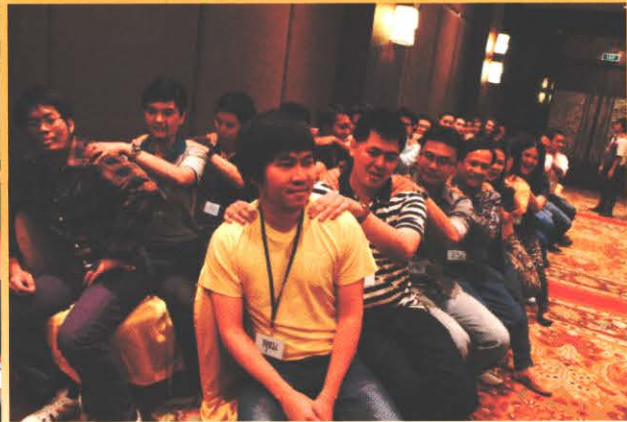
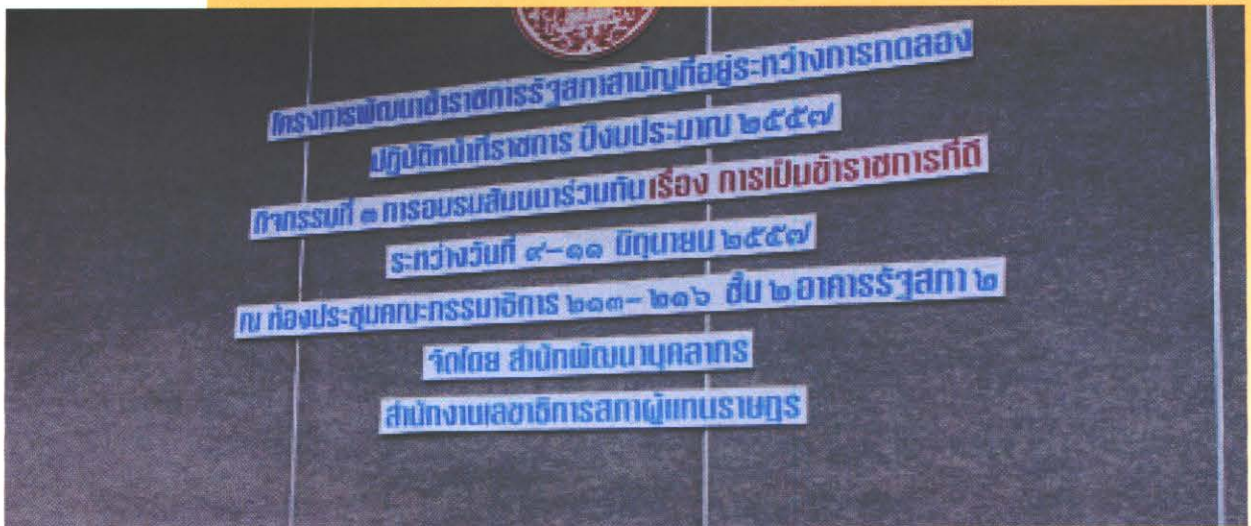


การประชุมคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ  
สังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๔.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม  
กรรมมาธิการหมายเลข ๒๑๙ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒



พิธีมอบทุนการศึกษาของมูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี เมื่อวันศุกร์ที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องโถง อาคารรัฐสภา ๑





ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่เข้าร่วม “โครงการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ กิจกรรมที่ ๓ การอบรมสัมมนาร่วมกัน เรื่อง การเป็นข้าราชการที่ดี” ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมกรมการหมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒ และระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ ณ โรงแรมคาซวรีน่า บีช รีสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี



ข้าราชการสำนักบริหารงานกลางเข้าร่วม  
“โครงการสัมมนาเชิงวิชาการเพื่อเสริมสร้างการ  
พัฒนาบุคลากรและทีมงานอย่างมืออาชีพ” เมื่อวันที่  
๑๕ - ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ ณ โรงแรมอมารี หัวหิน  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



พิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่  
ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ  
และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัด  
รัฐสภา ในวันสถาปนารัฐสภา ครบรอบ ๘๒ ปี  
วันเสาร์ที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๗



# วารสาร HR เพื่อชาวสภา

พิมพ์ที่ สำนักงานการพิมพ์  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร