



# HRJ

HUMAN RESOURCES JOURNAL

## วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ เดือน เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๑

# TEAM WORK



### เรื่องเด่นในฉบับ

- การจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการ
- การเชื่อมโยงด้วยอาหาร  
สร้างทีมงานให้แข็งแรง

### บทสัมภาษณ์พิเศษ

สัมภาษณ์พิเศษ นายมนูญ สรรค์คุณากร  
ที่ปรึกษาด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มบริษัทเซ็นทรัล  
เรื่อง การสร้างทีมงานในองค์กร มีความสำคัญอย่างไร

“...ต่างคนต่างมีหน้าที่ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าแต่ละคนที่ต่างคนต่างมีหน้าที่ทำเฉพาะหน้าที่นั้น เพราะถ้าคนหนึ่งคนใดทำหน้าที่เฉพาะในเรื่องนั้นไม่มองไม่แลคนอื่น งานก็ดำเนินไปไม่ได้ เพราะเหตุว่า งานทุกงานจะต้องพาดพิงกัน จะต้องเกี่ยวโยงกัน ฉะนั้นแต่ละคนก็ต้องมีความรู้ถึงงานของผู้อื่นแล้ว ก็ช่วยกันทำ...”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร  
พระราชทานแก่คณะบุคคลต่าง ๆ ที่เข้าเฝ้าฯ ถวายชัยมงคล  
ในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา  
ณ ศาลาดุสิดาลัย วันอังคาร ที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๓๓



### ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์

ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย

### สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายศิโรจน์ แพทย์พันธ์ุ

ผู้อำนวยการสำนักเลขานุการ ก.ร.

นายกฤษณะ จ้วงสินธุ์

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายชูพงศ์ นิลสกุล

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

### สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นางปณิตตา สท้านไทรภพ

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายสมเิบ มูลจันทิ

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

### บรรณาธิการ

นายภีรภัทร์ ดิษฐากรณ์

### กองบรรณาธิการ

นายบรรหาร กำลา

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธ์ุ

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิ้มปวยอม

นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายพิศิษฐ รัตนวงศ์

นางสาวอรญา อิศรพันธ์ุ

นางเพทาย เรือนเรือง

นายวินัย แยมวงษ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายภีรภัทร์ ดิษฐากรณ์

นางสาวสุดิศา มงคลรัตน์

นางสาวทศพาณี ทศิธร

นายรัตนะ โพธิ์สุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นางสาวกรกช จันทร์ธีรสกุล

นายพสธร คงเกลิงศิริวัฒนา

### 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 ๓๑๕๖

## วารสาร HR เพื่อชาวสภา

### ที่ปรึกษา

นายสรศักดิ์ เพียรเวช

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายนันท ผาสุข

เลขาธิการวุฒิสภา

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานุกโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

### คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### วัตถุประสงค์

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

# สารบัญ

## ข่าวเด่นประเด็น HR

: การแต่งตั้งข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
: การประกาศรางวัลหน่วยงานดีเด่นของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๔

## โต๊ะรับแขก

: การสร้างทีมในองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างไร

๗

## กฎ กติกาที่ควรรู้

: การจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการ

๑๔

## หากรู้สึกนิด ความผิดไม่เกิด

: ความผิดวินัยที่เกิดจากการลา

๑๙

## ข้อคิด ข้อแนะ

: เชื่อมไมตรีด้วยอาหาร สร้างทีมงานให้แข็งแรง

๒๔

## นานาสาระ

: มุมมองใหม่ๆ... เรื่องวัฒนธรรมองค์กร

๒๖

## ถามมา ตอบไป

๒๙

## ประมวลภาพ HR

๓๑



# บทบรรณาธิการ

## Editor's talk

สวัสดีผู้อ่านทุกท่านครับ วารสาร HRJ ฉบับนี้มาพร้อมกับฤดูฝนอันชุ่มฉ่ำ ซึ่งดูเหมือนกับว่าฤดูฝนในปีนี้จะมาเร็วกว่าทุก ๆ ปี ด้วยสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงและแปรปรวนเช่นนี้ ขอให้ผู้อ่านของเราทุกท่านดูแลสุขภาพกันด้วยนะครับ ด้วยความห่วงใยและปรารถนาดีจากทีมงานวารสาร HRJ

วารสาร HRJ ฉบับที่ผ่านมา ได้นำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับรัฐสภาไทยในประเด็นของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับบริบทของ Thailand 4.0 ซึ่งทุกคนจะต้องเตรียมความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สำหรับฉบับนี้ เราจะได้นำเสนอประเด็นที่มีความต่อเนื่องกันในการที่จะทำให้การขับเคลื่อนเพื่อบรรลุไปสู่ความเป็นระบบราชการไทย ๔.๐ และ Thailand 4.0 นั้น เป็นไปตามเป้าหมาย ที่ได้กำหนดเอาไว้

การเปิดกว้างและการเชื่อมโยง (Open and Connected Government) คือ การเปิดเผยตรวจสอบได้ การมีโครงสร้างแนวระนาบในลักษณะการสร้างเครือข่าย และการเชื่อมโยงการทำงานภาครัฐ ให้มีความสอดคล้องประสานกัน นับเป็นแนวทางประการหนึ่งของระบบราชการไทย ๔.๐ ซึ่งในส่วนของบุคลากรในภาครัฐ รวมถึงบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเองก็จะต้องมีการบูรณาการการทำงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และจะต้องมีการทำงานในลักษณะที่มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน (Collaboration) ซึ่งวารสาร HRJ ฉบับนี้ ได้รับเกียรติอย่างสูงจากนายมนูญ สรรค์คุณากร ที่ปรึกษาทางด้านการบริหารงานบุคคล กลุ่มบริษัทเซ็นทรัล ที่ได้มาพูดคุยกับเราในคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ในประเด็นเรื่อง “การสร้างทีมในองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างไร”

“เชื่อมไม่ตรีด้วยอาหาร สร้างทีมงานให้แข็งแรง” เป็นบทความในคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” ที่ว่าด้วยเรื่องของอาหารการกิน และการทำงานเป็นทีม ทั้งสองเรื่องดูไม่น่าจะมีความเกี่ยวข้องกัน แต่จะมีความสอดคล้องสัมพันธ์และจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการทำงานได้อย่างไรนั้น เป็นสิ่งที่น่าสนใจมาก ในส่วนของบทความในคอลัมน์ “นานาสาระ” ได้นำเสนอเกี่ยวกับ “มุมมองใหม่ ๆ ... เรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ไม่เพียงเท่านั้น ในคอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” ยังได้มีคำถามเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะของการทำงานเป็นทีม คำถามดังกล่าวจะเกี่ยวข้องในประเด็นไหนอย่างไร ท่านผู้อ่านสามารถติดตามเนื้อหาสาระเหล่านี้ได้ในวารสารฯ ฉบับนี้

นอกจากนี้ คอลัมน์ประจำอื่น ๆ ของเราก็มีบทความที่น่าสนใจเช่นเคย ไม่ว่าจะเป็นบทความในคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” ได้แก่ บทความที่เกี่ยวกับ “การจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการ” บทความในคอลัมน์ “หากรู้ สักนิด ความผิดไม่เกิด” ซึ่งเป็นบทความที่เกี่ยวกับ “ความผิดวินัยที่เกิดจากการลา” รวมถึงคอลัมน์ข่าวเด่น ประเด็น HR ที่ได้สรรหาข่าวสารสำคัญ ๆ ในแวดวง HR ของรัฐสภามาให้ได้รับทราบกัน เนื้อหาที่มีประโยชน์ และเข้มข้นเหล่านี้ ขอเชิญติดตามกันได้ในวารสาร HRJ ฉบับนี้เลยครับ

บรรณาธิการ

ธีรภัทร์ ดิษฐาภรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักนโยบายและแผน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## การแต่งตั้งข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ประเดิมกันด้วยความยินดีเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าของข้าราชการรัฐสภา ขอแสดงความยินดีกับข้าราชการรัฐสภา ที่ได้รับพระราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้



นางสาวศิริวศา เทศถมทรัพย์

ให้ดำรงตำแหน่ง

ที่ปรึกษาด้านต่างประเทศ (นักวิเทศสัมพันธ์ทรงคุณวุฒิ)

ตำแหน่งเลขที่ ๑๓



ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์

ให้ดำรงตำแหน่ง

ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย (นิติกรทรงคุณวุฒิ)

ตำแหน่งเลขที่ ๑๙๙๗



นางวัชรภรณ์ รัตนโกเศศ จันทระเจริญ

ให้ดำรงตำแหน่ง

ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย (นิติกรทรงคุณวุฒิ)

ตำแหน่งเลขที่ ๒๐๘๗



นายณัฐกรฤกษ์ วงศ์เจริญ

ให้ดำรงตำแหน่ง

ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (วิทยากรทรงคุณวุฒิ)

ตำแหน่งเลขที่ ๒๐๘๓



นางนงนุช เศรษฐบุตร

ให้ดำรงตำแหน่ง

ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (วิทยากรทรงคุณวุฒิ)

ตำแหน่งเลขที่ ๒๐๘๕

# การประกาศรางวัลหน่วยงานดีเด่น ของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐



ตามมติคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และได้เห็นชอบหลักเกณฑ์การมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่มอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการดำเนินการตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วย

- ★ รางวัลหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น (หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวมมากกว่า ๕ คะแนน)
  - ★ รางวัลหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น (หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวมระหว่าง ๑ - ๕ คะแนน)
  - ★ หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติราชการดีเด่น (หน่วยงานที่ผลักดันผลการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย)
- โดยมีหน่วยงานที่ได้รับรางวัล ดังนี้

รางวัล	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวมมากกว่า ๕ คะแนน <ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักกรรมการ ๒</li> <li>- สำนักกรรมการ ๑</li> <li>- สำนักการประชุม</li> </ul> หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวมระหว่าง ๑ - ๕ คะแนน <ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักกฎหมาย</li> <li>- กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</li> <li>- สำนักนโยบายและแผน</li> </ul>	หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวมมากกว่า ๕ คะแนน <ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักวิชาการ</li> <li>- สำนักกำกับและตรวจสอบ</li> <li>- สำนักนโยบายและแผน</li> </ul> หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวมระหว่าง ๑ - ๕ คะแนน <ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข</li> <li>- สำนักภาษาต่างประเทศ</li> <li>- สำนักบริหารงานกลาง</li> </ul>
หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติราชการดีเด่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักการพิมพ์</li> <li>- สำนักรักษาความปลอดภัย</li> <li>- สำนักกรรมการ ๓</li> <li>- สำนักสารสนเทศ</li> <li>- สำนักกรรมการ ๒</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สำนักกรรมการ ๒</li> <li>- สำนักกรรมการ ๑</li> <li>- สำนักกรรมการ ๓</li> <li>- สำนักการคลังและงบประมาณ</li> <li>- สำนักการประชุม</li> </ul>

กรมอบรางวัลจะมีขึ้นในวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นวันคล้ายวันสถาปนารัฐสภาครบรอบ ๘๖ ปี วารสารทรัพยากรบุคคลขอแสดงความยินดีกับหน่วยงานที่ได้รับรางวัลและขอเป็นกำลังใจให้หน่วยงานที่ไม่ได้รับรางวัลมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อจะได้รับรางวัลในโอกาสต่อไป

## การดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๐ - มีนาคม ๒๕๖๑)



ตามที่ ก.ร. เห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อประกอบการดำเนินการตามตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนดังกล่าว ซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการได้ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างเป็นที่น่าพอใจ และได้มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ในรอบ ๖ เดือน ไปเรียบร้อยแล้ว

ท้ายนี้ ทีมงานวารสาร HR ขอความร่วมมือร่วมใจของข้าราชการรัฐสภาทุกคนที่จะช่วยกันส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยมีมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการที่จะช่วยกำกับดูแลความประพฤติและการปฏิบัติตนของข้าราชการทุกคน

HRJ



## โต๊ะรับแขก

นายวินัย แยมวงษ์

นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



**มบุญ สรรค์คุณากร**

ที่ปรึกษาทางด้านการบริหารงานบุคคล  
กลุ่มบริษัทเซ็นทรัล

# “การสร้างทีมในองค์กร (TEAM WORK)”

**การสร้างทีมในองค์กร มีความสำคัญต่อ  
องค์กรอย่างไร**

การทำงานในองค์กรประกอบด้วยคนหลายระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุด ถ้าภาคเอกชนอาจจะเป็น CEO ถ้าภาครัฐก็คือปลัดกระทรวง อธิบดี ลงไปถึงระดับคนทำงานจริง ๆ ซึ่งจะมีหลายระดับ ขณะเดียวกันแต่ละหน่วยงานมีคนในระดับเดียวกัน นอกจากนั้นก็ยังมี Function ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันอีกด้วย ดังนั้น การที่ทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายหรือ Target ที่ตั้งใจไว้ จึงเป็นไปได้ที่คนเดียวจะทำได้ นี่เป็นหลักการเบื้องต้นในเรื่อง Team

เพราะฉะนั้นทำอย่างไรที่จะทำให้องค์กรของเราประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ บรรลุเป้าหมายขององค์กรจึงเป็นเรื่องท้าทายความสามารถของผู้บริหารทุกระดับ การทำงานเป็นทีมจึงจะช่วยทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือประสบความสำเร็จและที่สำคัญอย่างยิ่งสำเร็จอย่างเดียวไม่พอต้องดี ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ทั้งนี้ ด้วย Process ด้วยเวลา ด้วยขั้นตอน ด้วยระบบ ที่ทำให้องค์กรมีต้นทุนน้อยที่สุด แต่ได้ประสิทธิภาพสูงสุด อันนั้นมาจากการทำงานเป็นทีมในองค์กร ผมว่าทุกองค์กรมีความเหมือนกัน หลักการซึ่งไม่แตกต่างกัน

## หลักการ เหตุผล หรือแนวคิด ที่ใช้ในการสร้างทีม

หลักการที่สำคัญอย่างที่ผมเรียนตั้งแต่ต้นว่า เราให้ความสำคัญกับคน ถ้าพูดถึงทีมผมมองในภาพของคนจริง ๆ ปกติอาจมองหรือพูดได้หลายมิติ ด้วยประสบการณ์ในเรื่องคนมาตลอดร่วม ๓๐-๔๐ ปี ผมคิดว่าหลักการที่สำคัญที่สุด คือ

๑. **Leader หรือผู้นำองค์กร** ถ้าผู้นำองค์กรไม่เป็น Role Model คือต้นแบบการทำงานในการเป็นทีม ก็จะทำให้ในที่ทำงานนั้นไม่เป็นทีมด้วย ที่เรารู้ว่า **“Actions speak louder than words”** พูดง่าย ๆ ก็คือ **“การกระทำดังกว่าคำพูด”** เพราะฉะนั้นถ้าผู้นำองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ การทำงานเป็นทีมก็จะไม่เกิดขึ้นในองค์กร สมมุติว่าเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรบอกว่าเราต้องทำงานเป็นทีม แต่ตัวเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไม่เอาด้วย ที่พูดว่าเป็นทีมแปะไว้ข้างฝาไม่เกิดหรอกครับ เพราะฉะนั้นสิ่งแรกที่สำคัญคือตัวผู้นำ

...ถ้าเราไม่มีใครสักคนที่อยู่ในทีมที่คิดต่างเราก็จะลงเหวไปด้วยกับเหมือนกับปี ๒๕๔๐ ที่เกิด Crisis ในเมืองไทยเราเสียหายหมดทั้งประเทศโดยเฉพาะภาคเอกชน...

๒. **ทีมงาน** หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง เราได้มีการคัดสรร เราได้เอาความแตกต่างของทุกคนมาใช้ประโยชน์หรือเปล่า ความดีของการทำงานเป็นทีมคือการเอาความแตกต่างของคนหลาย ๆ คนมาอยู่ด้วยกัน แตกต่างทางด้านความคิด แตกต่างทางด้านประสบการณ์ แตกต่างทางด้านบุคลิกภาพ แตกต่างด้าน Background ที่ต่างกัน สิ่งเหล่านี้จะเอามาใช้ในการทำงาน เพราะจะทำให้เรามอง Element หรือว่า



องค์ประกอบต่าง ๆ ได้ครบถ้วน ไม่อย่างนั้นจะมองภาพเดียว ถ้าเราเอาคนแบบเดียวกันเหมือนกันมาทำงานอยู่ด้วยกันก็จะคิดเหมือนกัน ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นในอนาคตหรือเป็นอุปสรรคก็หาวิธีการแก้ปัญหาเหมือนกัน แต่ถ้าเอาคนที่แตกต่างกัน คนที่มีประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือประสบการณ์ในวิชาชีพต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกันเขาจะคิดไม่เหมือนกัน พอคิดไม่เหมือนกันจะทำให้เราได้ Option หรือ Solution ที่จะใช้ในการแก้ปัญหาที่รอบคอบมากขึ้น ถ้าเราไม่มีใครสักคนที่อยู่ในทีมที่คิดต่างเราก็จะลงเหวไปด้วยกันเหมือนกับปี ๒๕๔๐ ที่เกิด Crisis ในเมืองไทย เราเสียหายหมดทั้งประเทศโดยเฉพาะภาคเอกชน ตอนนั้นภาครัฐยังไม่กระเทือน ดึกที่ร้าง ๆ นั่นคือผลงานของปี ๒๕๔๐ เสียหายหมด เพราะทุกคนในองค์กรต่าง ๆ คิดทางเดียวว่าประเทศกำลังเจริญเติบโตก็เลยลงทุนกู้เงินกันขนานใหญ่ แต่ไม่ได้คิดเรื่องความเสี่ยงด้าน Financial ด้านการเงิน มีการเปิด BIF เงินเข้ามาดอกเบี้ยวถูก ๆ แต่พอมีปัญหาแล้วเขาขอคืนเราไม่มีเงินคืน เราก็ต้องลดค่าของเงินซึ่งลดลงไปเยอะมาก ตอนกู้เงินเขาเข้ามา ๒๕ บาท กลายเป็น ๕๐ บาท ขาดทุน ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ใครผ่อนบ้านอยู่ตอนนั้นก็ Effect เพราะดอกเบี้ยวร้อยละ ๑๐ กว่าบาท อุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่กู้เงินจากธนาคารไปก็ไม่มีปัญญาคืนเงิน ทำให้ล้มกันเป็นโดมิโน เสียหายหมดทุกธนาคาร และอีก ๕๖ ไฟแนนซ์ นี่คือตัวอย่างของการคิดที่หาคนคัดค้านไม่ได้ ไม่คิดภาพ Macro



...ทำอย่างไรให้ทุกคนมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็น มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วม Participation ในหน้าที่ ในทีมที่จะ Contribute ให้กับทีม ...



แนวคิดที่ใช้ในการสร้างทีมจึงต้องอาศัยความหลากหลาย อาศัยความแตกต่างของสมาชิกในทีม และต้องมีสมาชิกหลาย ๆ Level ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ได้ข้อมูล ได้ Information ได้ Data ที่ครบถ้วนก่อนที่จะ Make decision ก่อนตัดสินใจที่จะทำหรือไม่ทำ อันนี้สำคัญมาก

วิธีการ หรือกลยุทธ์ใดที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้การสร้างทีมในองค์กรประสบผลสำเร็จ

ถ้าเราได้สมาชิกในทีมที่มีความแตกต่างได้ครบถ้วนแล้ว มีความหลากหลายทางด้าน Discipline หรือว่าอาชีพ หรือความคิดต่าง ๆ วิธีการหรือ Process สำคัญมากในการบริหารจัดการ เช่น วิธีการที่จะได้มาซึ่งความคิดของสมาชิกในทีม ทำอย่างไรให้ทุกคนมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็น มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วม Participation ในหน้าที่ในทีมที่จะ Contribute ให้กับทีม ไม่ใช่ว่านั่งด้วยกัน ๔-๕ คน แต่เวลาทำงาน ไม่ฟังทีม ทำเองทั้งหมด และไม่มี Process ไม่มีวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งความเห็นของสมาชิกอีก ๓-๔ คน ไม่มีทางที่เราจะได้ไฉนเลย ได้แนวคิดหรือวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม ไม่ได้ Option หรือ Solution ที่เหมาะสมที่สุดกับเรา เราก็อาจจะได้แค่ภาพเดียวคือคนสั่งการสั่งลงมา ต้องระลึกเสมอว่า Leadership มีในเจ้าหน้าที่หรือพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดถึงระดับปฏิบัติการ ถ้าเราไม่ไปรับฟังเขา อยู่ ๆ เราบอกจะเอา Project นี้ให้เขา เหมือนโครงการใหญ่ ๆ ในอดีตของภาครัฐที่เคยพลาดเพราะประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตติงอย่างแท้จริง ในรัฐสภาเคยได้ยินอภิปรายหลายต่อหลายเรื่อง ที่เป็นตัวอย่างของความล้มเหลว คำว่า “เป็นทีม” คือ การที่จะทำอย่างไรที่เราจะเอาไฉนของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดมาอยู่ในตะกร้าเดียวกันมาอยู่บนโต๊ะเดียวกัน แล้วหา Solution ที่ดีที่สุดที่เหมาะสมที่สุดกับเราให้ได้ นั่นคือความสำคัญ

องค์ประกอบของทีมที่ดี ควรมีอะไรบ้าง และแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญอย่างไร

องค์ประกอบที่ดีที่สุดในการทำงานเป็นทีม



...เราต้องตั้งศูนย์วิจัยขึ้นมา  
ถ้าเราไม่มีศูนย์วิจัยเราไม่มีทาง  
มี New Product เรายังก็ต้องมี  
การวิจัยผลิตภัณฑ์ใหม่ ...

ผมมองว่าต้องเริ่มต้นตั้งแต่กลยุทธ์ขององค์กรที่จะส่ง  
ไปถึงทีม มีกลยุทธ์อย่างไร มีเป้าหมายอย่างไร มี  
วัตถุประสงค์อย่างไร แล้วก็จะ Deploy ไปถึงทีม  
แต่ละทีมที่รับหน้าที่ ยกตัวอย่างใน SCG เรามี Vision ชัด  
เราบอกว่าเราจะทำ ๒ เรื่อง ๑. เราจะเป็น Innovative  
workplace of choice ก็คือเป็นองค์กรแห่ง  
นวัตกรรม ๒. เราจะเป็น Regional market leader  
คือเราจะเป็นผู้นำในตลาดอาเซียนใน Product ที่เรามี  
อยู่ภายในปี ๒๕๕๘ เวลาทำจริงก็ต้องมีกลยุทธ์ Strategy  
ออกมา เพราะตกลงกันกำหนด Vision ไว้ แล้วไม่มี  
กลยุทธ์ ผลจะไม่เกิด Vision ที่เขียนไว้ ก็แยะไว้ข้างฝา  
ตอนจะเกิดกลยุทธ์หรือ Strategy ทุกคนต้องมา  
Brainstorm ต้องมากำหนดวิธีการบรรลุเป้ากันให้  
ชัดเจน ถ้าเรามี Vision จะเป็นองค์กรนวัตกรรม  
กลยุทธ์เราต้องทำอะไร เราต้องทำอะไร High Value  
Added products & services ถ้าเราไม่ทำ High  
Value Added Products ไม่มีทางเป็นองค์กรแห่ง  
นวัตกรรมได้ สิ่งที่ทุกคนมาช่วยกันคิดมาตกลงกัน  
กำหนดเป็นกลยุทธ์ขึ้นมา

ถ้ากลยุทธ์เป็นแบบนี้แต่ละหน่วยงานต้องทำ  
อะไรบ้าง เราต้องตั้งศูนย์วิจัยขึ้นมา ถ้าเราไม่มี  
ศูนย์วิจัยเราไม่มีทางมี New Product เรายังก็ต้องมีการ  
วิจัยผลิตภัณฑ์ใหม่ เราต้องหา Service ใหม่ ๆ เกิดขึ้น  
ให้ได้ อันนี้เป็นขั้นแรกที่ต้องทำคือหากกลยุทธ์ร่วมกัน  
กำหนดเป้าหมายด้วยกัน เรียกว่าเป็นองค์ประกอบ  
ของทีมต้องมีอันนี้ก่อน ถ้าไม่มีเป้าหมาย ไม่มี Target  
ชัดเจนก็เคืองคว้าง ไม่มีวัตถุประสงค์ ไม่มี Objective  
ของการรวมเป็นทีม สิ่งที่มาคือเราต้องมี Structure  
หมายถึงโครงสร้างของทีมให้ชัด มีกลยุทธ์แล้วก็ต้องมี  
โครงสร้าง เพราะถ้าไม่มีโครงสร้างรองรับต่อให้เรา



มีกลยุทธ์อย่างไรก็ตามไม่มีทางประสบความสำเร็จ  
Achieve หากไม่มีหน่วยงานวิจัย ไม่มีหน่วยงานที่จะ  
ทำเรื่อง Investment ในต่างประเทศ สิ่งที่เราคาดหวังมัน  
ก็ไม่เกิด ถ้าบอกว่าเราเป็น Regional market leader  
เราต้องมีการลงทุนในต่างประเทศ หรือกลยุทธ์ Go  
Regional ถ้าเราไม่ Go Regional เราจะเป็น Leader  
ได้อย่างไร พอจะไปลงทุนต่างประเทศแล้วเงินมาจาก  
ไหน หน่วยงานไฟแนนซ์ก็ต้องหาเงิน เพิ่มทุนได้ไหม  
กู้เงินได้ไหม หรือไปหา Partner ได้ไหม หรือไปคุย  
กับรัฐบาลของประเทศนั้น ๆ แล้ว Joint กันได้ไหม  
มีหลายวิธี คนที่ทำไฟแนนซ์ก็ต้องเป็นนักคิด ผมทำ  
เรื่อง HR ทำเรื่องคน ก็ต้องคิดแล้วว่าใครจะไปอยู่  
ต่างประเทศ คุณสมบัติของคนที่จะไปทำงานต่างประเทศ  
ต้องเก่งอะไรบ้าง ต้องมาจากไหน เรื่องระบบต่าง ๆ ที่  
เราจะไปลงทุนในต่างประเทศ Process System ต่าง ๆ  
ไม่ว่าจะตรวจสอบ จัดซื้อ เรื่องของ Production  
เรื่อง Quality Control จะเอาไปต่างประเทศได้  
อย่างไร Best Practices เราอยู่ตรงไหน กลายเป็น  
เรื่องเดียวแต่ทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องทำหมดในแง่ของ  
โครงสร้างนี้ พอได้โครงสร้างก็ลงไปถึง Process หรือ  
ระบบ System จะทำอย่างไร เราจะรู้ได้อย่างไรว่า

ไปอยู่ที่อินโดนีเซีย เวียดนาม ฟิลิปปินส์ กัมพูชา เมียนมาร์ แล้วธุรกิจเรายังคืออยู่ Process ต่าง ๆ สามารถสอดคล้องกับ Process ที่อยู่ในประเทศไทยใหม่ เราก็ต้องวางระบบนี้เพื่อการบริหารจัดการ มีเรื่องกลยุทธ์ เรื่องโครงสร้าง เรื่องระบบ และเรื่องกระบวนการทำงาน

สุดท้ายคือเรื่องคน ถามว่าเรามี KAS แล้ว หรือยัง K คือ ความรู้ Knowledge A คือ ทักษะ Attitudes S คือ ทักษะ Skills ๓ ตัวนี้คนของเราพร้อมจะทำ Innovation หรือยัง และพร้อมที่จะไปอยู่เวียดนาม ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย หรือยัง เพราะฉะนั้น KAS เป็นหน้าที่เราต้องสร้างขึ้นมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัว A เพราะตัว K กับตัว S หากคนเก่งมาก แต่ตัว A ไม่ดี Attitudes ไม่เปลี่ยน คนก็จะทำงานไม่เต็มร้อย ปริมาณและคุณภาพงานก็ไม่ได้ ไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะฉะนั้นสิ่งที่ต้องทำคือเปลี่ยน Attitude เขาให้ได้ Skill ดี Knowledge ดี แต่ติดเรื่อง Attitude ด้วย ดังนั้น **องค์ประกอบสำคัญ ๆ ได้แก่ เรื่องกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ แล้วก็คน ๔ ตัวนี้สำคัญมาก แต่ที่ผมบอกตั้งแต่ต้นสำคัญมากคือตัว Leader**

สุดท้ายองค์ประกอบที่จะตามมาอีกตัวหนึ่ง ที่เกี่ยวกับทีมที่ต้องเพิ่มคือ Core Value ค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร ที่จะบอกว่าพฤติกรรมแบบนี้เรารับได้ พฤติกรรมแบบนี้รับไม่ได้ อย่างวันนี้เดินไปที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ข้าราชการไม่ใส่เครื่องแบบราชการไม่ได้แล้ว ในองค์กรแห่งนี้ทุกวันจันทร์ต้องใส่เครื่องแบบราชการ จะไปผิดกติกา ระเบียบ ข้อบังคับ จะกลายเป็นตัวประหลาดเดินเข้าไป นี่คือ Core Value ที่บอกไว้ อย่างนี้ ซึ่ง Core Value มาได้จากหลายทาง มาจากการที่กำหนดโดยกฎ ระเบียบ กติกา หรือ Leader



เป็นคนกำหนดแล้วเขียนไว้ รัฐสภาก็ต้องมี Core Value ของตัวเอง มีค่านิยมขององค์กร ซึ่งถ้าเราทำไปนาน ๆ ผลที่ตามมาคือกลายเป็นวัฒนธรรมในองค์กร เพราะฉะนั้นต้อง Link ตรงนี้ให้ได้ พอทำไปนาน ๆ ก็เกิด Norms แปลว่า ธรรมเนียมปฏิบัติ จากธรรมเนียมปฏิบัติก็กลายเป็นวัฒนธรรม ทุกองค์กรก็ต้องมี Core Value

สรุปสิ่งสำคัญก็คือ ๑. กลยุทธ์ ๒. โครงสร้าง ๓. ระบบ ๔. คน คนจะมีเรื่อง KAS (Knowledge Attitude Skill) แต่หมายความว่ารวมถึงคนพอหรือไม่พอ คนมีคุณสมบัติครบถ้วนไหม จากที่พูดไปตั้งแต่ต้น จาก Discipline ต่าง ๆ หรืออาชีพต่าง ๆ มีเพียงพอไหม ความแตกต่างหลากหลาย ตัว Leader เป็นอย่างไร Lead ใหม่ Action ใหม่ Leader เป็น Role Model ใหม่ แล้วก็ Core Value วัฒนธรรมที่เราต้องทำเพื่อหล่อหลอมให้เป็นทีม ถ้า Core Value เป็นแบบ Silo ซึ่งภาคเอกชนเป็นเยอะเช่นเดียวกับภาค



ราชการ ก็เป็นเยอะกรรมไครกรรมมัน จะขอข้อมูลข้าม  
กรมต้องทำหนังสือถึงปลัดกระทรวง ปลัดกระทรวง  
ส่งเรื่องไปอธิบดี อธิบดีถึงจะสั่งการลงมา แล้วในกรม  
แต่ละกองก็ต่างคนต่างอยู่ Independent อีก เรียกว่า  
Silo ใคร Silo มัน (สายงานใครสายงานมัน) เพราะ  
ฉะนั้นความเป็นทีมไม่เกิด สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องใหญ่ที่  
เราจะต้องสร้างวัฒนธรรมให้ได้

### ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการทำงาน เป็นทีม มีอะไรบ้าง และมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างไร

เวลาทำงานเป็นทีมนอกจากเรื่องท้าทาย  
เกี่ยวกับ Element ทั้งหลายแล้ว จะมีเรื่องของ  
ตัวบุคคล ถ้าเราเลือกคนมาร่วมทีมต้องเลือกคนที่  
Attitude บวกกับทีมด้วย ความรู้ความสามารถเป็น  
อีกเรื่อง แต่สร้างได้ Attitude ที่เข้ามาอยู่ในทีมต้อง  
พร้อมจะรับฟังคนอื่น ต้อง Open mind ต้องพร้อม  
ที่จะ Challenge คนอื่นได้ ถ้าเข้ามาอยู่ในทีมแล้ว  
มานั่งเงียบ ๆ มีคน Dominate แค่ ๑-๒ คน นั่งประชุม  
๑๐ คน ไม่เคยพูดเลย เพราะฉะนั้นอันนี้สำคัญมาก  
ในการเป็นทีม เราต้องคัดคน คัดสมาชิกของทีมที่  
ทำเพื่อ Contribute ช่วยทีมให้ประสบความสำเร็จ  
ตามวัตถุประสงค์ ตามหน้าที่ภารกิจที่เราพูดถึง ถ้า  
ได้คนที่ไม่ครบถ้วน หรือไม่ได้นักคนอื่น ก็มีปัญหาก  
ขาดสมาชิกที่จำเป็น หรือที่พูดว่า Resources ไม่พอ  
นอกจากนั้นเรื่องงบประมาณ เรื่องทรัพยากรก็จะเข้ามา  
ก็จะทำให้เกิด Failure หรือไม่ Success อันนี้จาก  
ประสบการณ์ เพราะฉะนั้นอุปสรรคเหล่านี้ Leader  
ต้องมองให้ทะลุก่อน ไม่ใช่ส่งชื่อมาใครก็ได้ พอส่งมา  
แล้วทำอะไร แต่พอถามว่าเอาไปทำอะไรต่อก็ไม่ทำ  
ได้ตัวแทนมาแค่นั้น คนที่มาเพื่อให้ครบองค์ประชุม  
แค่นั้นว่าเป็นตัวแทนที่นี้ แต่ไม่มี Authority ถ้าไม่ได้  
Empower ให้เขา เพราะฉะนั้นคนที่จะเป็นตัวแทน  
ต้องได้รับการ Empower จริง ๆ ถึงจะทำให้งานไปได้



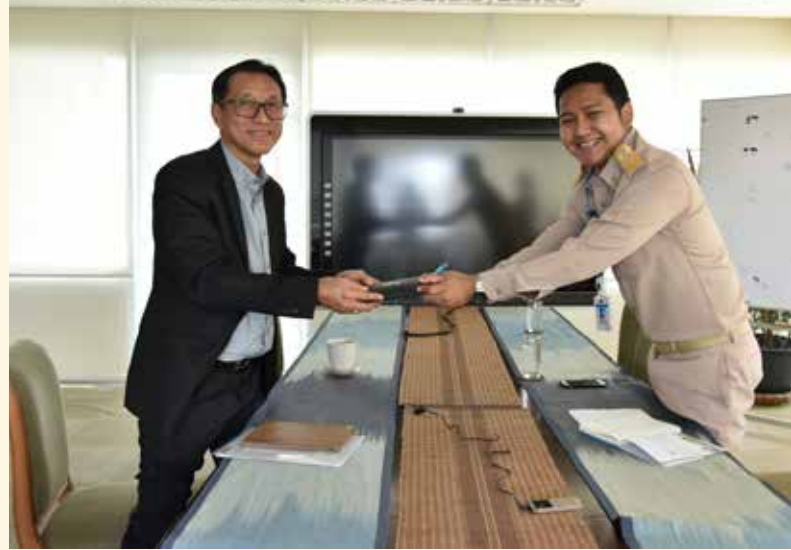
### ความสำคัญของการสร้างทีมในองค์กร มี ประโยชน์อย่างไร กับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ถ้ามองในแง่ลึกลงไปถึงเรื่องการบริหารงาน  
บุคคลจริง ๆ ทำให้ Environment ในที่ทำงานเกิด  
ความราบรื่น เกิดความสามัคคี เกิดความสามัคคี  
เวลาที่เรามาทำงานเรารู้สึกว่าเรา Enjoyed เราสนุก อันนี้  
เป็น Engagement ไม่ใช่ Loyalty แต่ Engagement  
เป็นเรื่องของความสุขในการทำงานบวกกับการที่จะ  
Contribute ให้กับหน่วยงาน ๒ อย่างรวมกันคือ  
ทำงานสนุก มีความสุข และได้ผลงานด้วย องค์กรถึง  
จะเรียกว่า Engagement ประเด็นก็คือถ้าเกิด Engage  
คนจะต้อง Satisfy มีความสุขในการทำงาน มีความ  
สนุก และต้อง Contribute ก็ต้องทำผลงานสร้าง  
Performance ออกมาให้ได้ ๒ ตัวนี้บวกกันถึงจะ  
Engage ความสำคัญของงาน HR คือเป็นส่วนหนึ่งของ

Engagement ที่ทำให้คนรู้สึกรักองค์กร ทำให้อยากทำงานเพื่อองค์กร และอยากมาทำงาน แต่ถ้าไม่ Engage คิดว่าต้องไปเจอคนที่ไม่ชอบ ยิ่งเป็นหัวหน้าจะไม่อยากมาทำงาน สาเหตุที่คนออกจากงานมากที่สุดที่ ๕๐ เปอร์เซ็นต์มาจากหัวหน้างาน **องค์ประกอบของทีมก็คือหัวหน้าดี หัวหน้าที่ดีต้อง ๑. สอนงาน ลูกน้อง ให้ความรู้ลูกน้อง ๒. ให้โอกาสลูกน้อง ๓. ต้องให้อภัยลูกน้อง** ถ้าได้หัวหน้าแบบนี้ผมคิดว่าทุกคนก็มีความสุข ถ้าลูกน้องมีโอกาสได้โยกย้ายก็ไม่ไปหนีหรือเหยียบเขาไว้ ปล่อยให้ลูกน้องไปโต แต่บางคนหนีเอาไว้เพราะคิดว่าตนเองเป็นคนสร้างมา ถ้าอย่างนี้ลูกน้องก็ไม่โต แล้วลูกน้องจะมีความสุขได้อย่างไร ไม่มีใครทำถูก ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ต้องมีทำผิดบ้าง แต่หัวหน้าต้องให้อภัยแล้วให้โอกาสเขาเรียนรู้ใหม่ สอนงานเขาใหม่ นี่คือองค์ประกอบทางด้าน HR ถ้าได้หัวหน้าดี เพื่อนร่วมงานดี ไม่ Silo ทุกคนมาทำงานแล้วมีความสุข ทาง HR ถือว่านี่คือการสร้างผลงานให้กับองค์กร พนักงานเองก็มีความสุข คนที่อยู่ในองค์กรก็มีความสุข และองค์กรก็มีผลงาน

**ขอให้ท่านฝากข้อคิด ข้อแนะนำถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของรัฐสภาในการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จ**

ผมคิดว่าคงจะคล้าย ๆ กับองค์กรทางภาครัฐหลายหน่วยงานเหมือนกันหมด ก็คือคิดว่าเรื่องอย่างนี้เป็นไปไม่ได้ นั่นคือคำตอบง่าย ๆ เวลาทำงานราชการจะบอกว่าทำยาก ผมฝากเรื่อง Can do attitude สำคัญมาก Can do ก็คือทุกอย่างทำได้ และต้องคิดอย่าง Positive เพราะว่า ณ วันนี้ภาครัฐเปลี่ยนแปลงไปเยอะมาก ที่เคยบอกว่าราชการทำไม่ได้ไม่เหมือนเอกชน เอกชนสะดวกมีอิสระ ยกตัวอย่างกรมการกงสุลเมื่อก่อนทำพาสปอร์ต ๓-๔ เดือน เดียวนี้ ๑-๒ วันได้ จะรับเองหรือส่งไปรษณีย์ไปที่บ้านก็ได้ อีกกรมหนึ่งที่ผมศรัทธามากคือกรมการขนส่งทางบก เป็น



ตัวอย่างที่ดี ท่านเคยไปต่อทะเบียนรถแบบ Drive Thru ไหม ใช้เวลาแค่ ๑๐ นาที เมื่อก่อนต่อทะเบียนรถใช้เวลาเป็นวัน นี่คือการทำงานเป็นทีม การปรับปรุงงาน การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน สามารถบรรลุผลงานของทั้ง ๒ กรมอย่างเห็นได้ชัด คิดว่ายังมีอีกหลายกรมที่ปรับปรุงตัวเก่งขึ้นเยอะ ทำได้ดีขึ้น ประชาชนได้รับการบริการที่รวดเร็ว และที่มีการเลิกใช้สำเนาบัตรประชาชนซึ่งเป็นการเปลี่ยนที่ยิ่งใหญ่มาก เพราะเวลาไปติดต่อราชการอย่างแรกที่ราชการต้องการ คือ สำเนาบัตรประชาชน พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง แต่ตอนนี้ไม่ต้องใช้แล้ว เดียวนี้ใช้ ID ๑๓ หลักเหมือนกันหมด นี่คือ Can do attitude

ผมคิดว่าราชการเราคนดีเยอะถ้าได้ Leader เก่ง ๆ ดี ๆ จะช่วยให้ไปได้ไกลอย่างรวดเร็ว เพราะจำนวนคนของราชการไม่น้อย โดยเฉพาะรัฐสภา ผมมองว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาประเทศงบประมาณแผ่นดินก็ต้องมาที่นี่ การอภิปรายต่าง ๆ เพื่อให้ชาวบ้านทั้งประเทศได้รู้ก็เกิดขึ้นที่นี่ ฉะนั้นทำอะไรเราจะ Communicate กิจกรรมเหล่านี้ให้คนทั้งประเทศได้รับรู้ ได้เปิดหูเปิดตา ได้มีความรู้ และปกป้องผลประโยชน์ของประเทศไม่ให้รั่วไหลออกไป ผมว่ารัฐสภาเป็นองค์กรที่สำคัญอย่างยิ่งในการที่จะสื่อสารเหล่านี้ออกไป เพราะฉะนั้นวิธีการสื่อสารจะต้องเปลี่ยนวิธีการ อย่าให้เป็นแบบรัฐมากนัก ทำอย่างไรที่จะให้การสื่อสารของเราเข้าถึงชาวบ้านจริง ๆ มี Social media เยอะแยะที่สามารถปรับปรุงพัฒนาตัวเองขึ้นมาได้ รัฐสภาก็สามารถปรับปรุงตรงนี้ได้เช่นกัน

HRJ

## การจ่ายเบี้ยประชุม กรรมการ

การได้รับเบี้ยประชุมกรรมการ ถือเป็นค่าตอบแทนการทำงานนอกเหนือจากค่าตอบแทนปกติของผู้ปฏิบัติงานในราชการ ซึ่งการได้รับเบี้ยประชุมมีอยู่ทั้งในราชการฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการ สำหรับการจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานในฝ่ายนิติบัญญัติ มีการจ่ายเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานในส่วนการปฏิบัติหน้าที่ด้านนิติบัญญัติโดยตรง และการจ่ายเพื่อตอบแทนการปฏิบัติราชการประจำทั่วไปในส่วนราชการฝ่ายนิติบัญญัติ

คอลัมน์นี้ ผู้เขียนขอแนะนำหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเบี้ยประชุมเฉพาะเพื่อตอบแทนการปฏิบัติราชการประจำทั่วไปในส่วนราชการฝ่ายนิติบัญญัติตามระเบียบรัฐสภาว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่ง ก.ร. ได้ออกระเบียบรัฐสภาฉบับนี้โดยเทียบเคียงกับการจ่ายเบี้ยประชุมในราชการฝ่ายบริหารตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กระบวนการจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการมีผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการหลากหลายส่วน ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. และสำนักงานคลังและงบประมาณของทั้งสองส่วนราชการ ตลอดจนสำนักต่าง ๆ ของทั้งสองส่วนราชการในฐานะผู้ทำการเบิกเบี้ยประชุมกรรมการสำหรับการประชุมคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่ต้องรับผิดชอบเป็นฝ่ายเลขานุการคณะ โดยระเบียบรัฐสภาฉบับนี้ได้บังคับใช้มาระยะหนึ่งแล้ว แต่ก็ยังมีปัญหาในการปฏิบัติตามระเบียบรัฐสภาดังกล่าวอยู่เป็นระยะ ๆ จึงสมควรที่จะหยิบยกเรื่องการจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการมาอธิบายทำความเข้าใจเพื่อให้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการต่อไป

### ประเภทของคณะกรรมการ

ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้กำหนดประเภทของคณะกรรมการที่มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม ดังนี้

#### ๑. คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา

#### ๒. คณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา

๓. คณะกรรมการ ได้แก่ คณะกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งตามบทบัญญัติของกฎหมาย หรือโดยประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา หรือโดยมติของ ก.ร. และให้หมายความรวมถึงคณะกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งและกำหนดองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ไว้โดยระเบียบรัฐสภาหรือประกาศรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา เช่น คณะกรรมการจริยธรรม

ข้าราชการรัฐสภา คณะกรรมการว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (กวพ.ร.ส.) (หนังสือ ก.ร. ที่ ๑/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘) คณะกรรมการบริหารเกี่ยวกับการงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (คบง.ร.ส.)

นอกจากนั้น สำหรับคณะกรรมการยังได้กำหนดให้ที่ปรึกษาคณะกรรมการได้รับเบี้ยประชุมเช่นเดียวกับประธานกรรมการ โดยที่ปรึกษาดังกล่าวจะต้องเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งตามประกาศหรือคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการนั้น ๆ ด้วย

๔. คณะอนุกรรมการ ได้แก่ คณะอนุกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งโดยบทบัญญัติของกฎหมาย หรือโดยประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา หรือที่คณะกรรมการแต่งตั้ง เช่น คณะอนุกรรมการ

ซึ่งคณะกรรมการว่าด้วยการพิสดารของส่วนราชการ  
สังกัดรัฐสภา (กวพ.รส.) คณะอนุกรรมการซึ่งคณะ  
กรรมการบริหารเกี่ยวกับการงบประมาณ การเงินและ  
ทรัพย์สินของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (คบง.รส.) แต่งตั้ง  
นอกจากนั้น ยังให้มีความหมายรวมถึงคณะทำงานที่  
คณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภาแต่งตั้งด้วย

**๕. คณะกรรมการอื่น** ได้แก่ คณะกรรมการที่  
กฎหมาย กฎ กฏ.ร. ข้อบังคับ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์  
ที่ออกตามกฎหมาย กำหนดให้ส่วนราชการสังกัด  
รัฐสภาตั้งเพื่อดำเนินกิจการตามที่กำหนดไว้  
โดยให้กรรมการที่ไม่ใช่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ  
พนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการ  
สังกัดรัฐสภา เท่านั้นที่มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม

ทั้งนี้ แม้ว่าในบางกรณีบัญญัติอัตราเบี้ยประชุม  
จะไม่ได้ระบุอัตราเบี้ยประชุมสำหรับรองประธาน  
อนุกรรมการไว้ แต่รองประธานอนุกรรมการก็มีสถานะ  
เป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการจึงมีสิทธิได้รับ  
ในอัตราของอนุกรรมการด้วย

### หลักเกณฑ์การได้รับเบี้ยประชุม

#### องค์ประชุม

การประชุมของคณะกรรมการหรือคณะ  
อนุกรรมการ การกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการ  
ถือเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการประชุม โดยการประชุม  
ที่จะมีผลในทางกฎหมาย นั้น จะต้องเป็นการประชุม  
ซึ่งต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมตามจำนวนที่  
กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนดให้เป็นองค์ประชุม  
ซึ่งการประชุมที่จะมีผลให้กรรมการมีสิทธิได้รับเบี้ย  
ประชมนั้น จะต้องมีการเข้าร่วมประชุมครบตาม  
จำนวนองค์ประชุมที่กำหนดด้วย

สำหรับกรณีคณะกรรมการหรือคณะ  
อนุกรรมการที่มีได้กำหนดเรื่ององค์ประชุมไว้ใน  
ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. ๒๕๕๗  
ได้กำหนดให้การประชุมของคณะกรรมการหรือคณะ

...ให้ได้รับเบี้ยประชุมในวันนั้นไม่เกิน ๒  
ครั้ง โดยเลือกรับในคณะใดก็ได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อ  
จำกัดตัวบุคคลซึ่งโดยปกติแล้วในวันหนึ่ง  
บุคคลคนหนึ่งไม่น่าจะสามารถเข้าร่วมประชุม  
ได้เกิน ๒ คณะ

อนุกรรมการ ต้องมีกรรมการหรืออนุกรรมการร่วม  
ประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการหรือ  
อนุกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

#### ลักษณะของการได้รับเบี้ยประชุม

##### ๑) เบี้ยประชุมเป็นรายเดือน

กำหนดให้ได้รับเบี้ยประชุมเฉพาะในเดือน  
ที่ได้ร่วมประชุมเท่านั้น หากเดือนใดไม่มีการประชุม  
ก็ไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม และหากเดือนใดมีการ  
ประชุมหลายครั้งก็ไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมเป็นราย  
ครั้ง

##### ๒) เบี้ยประชุมเป็นรายครั้ง

กำหนดให้ได้รับเบี้ยประชุมสำหรับการ  
ประชุมในคณะนั้นเพียงครั้งเดียวในวันหนึ่งโดย  
ถึงแม้จะมีการนัดประชุมคณะกรรมการหรือคณะ  
อนุกรรมการหลายครั้งในวันเดียวกันก็ไม่มีสิทธิได้รับ  
เบี้ยประชุมได้เพียงครั้งเดียว

#### รับเบี้ยประชุมได้ไม่เกิน ๒ ครั้งในวันเดียวกัน

ข้อจำกัดของการรับเบี้ยประชุมในกรณีนี้เป็น  
ข้อจำกัดเฉพาะตามระเบียบรัฐสภาว่าด้วยเบี้ยประชุม  
กรรมการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งแตกต่างจากการรับเบี้ย  
ประชุมตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ  
พ.ศ. ๒๕๔๗

โดยในกรณีมีการประชุมในคณะกรรมการ  
หรือคณะอนุกรรมการคณะอื่นด้วยในวันเดียวกัน (ไม่  
รวมถึงคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาและคณะ  
อนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา) ให้ได้รับเบี้ยประชุม  
ในวันนั้นไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยเลือกรับในคณะใดก็ได้  
ทั้งนี้ ก็เพื่อจำกัดตัวบุคคลซึ่งโดยปกติแล้วในวันหนึ่ง



## บุคคลคนหนึ่งไม่น่าจะสามารถเข้าร่วมประชุมได้เกิน ๒ คน

สำหรับการเข้าร่วมประชุมในฐานะผู้รับมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมแทนนั้น ถึงแม้ผู้รับมอบหมายจะกระทำในฐานะผู้แทน แต่ก็ถือว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ในฐานะของตนเอง จึงไม่ถูกจำกัดห้ามมิให้ได้รับเบี้ยประชุมในวันนั้นเกิน ๒ ครั้ง และให้นับเป็นองค์ประชุม ตลอดจนมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเช่นเดียวกับกรรมการหรืออนุกรรมการได้

### ประธานในที่ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการจะต้องมีผู้นำการประชุม ได้แก่ ประธานกรรมการโดยมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการประชุม และเพื่อรักษาความเรียบร้อยในการประชุมยังกำหนดให้ประธานมีอำนาจออกคำสั่งใด ๆ ตามความจำเป็นได้ ในกรณีที่ประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นทำหน้าที่แทน โดยการเบิกจ่ายเบี้ยประชุมนั้น ข้อ ๙ ได้กำหนดให้ผู้ซึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเดียวกับประธานกรรมการหรือประธานอนุกรรมการ โดยการได้รับเบี้ยประชุมดังกล่าวนี้จะใช้ได้เฉพาะกรณีการได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายครั้งเท่านั้น แต่สำหรับการประชุมที่มีลักษณะการจ่ายเบี้ยประชุมเป็นรายเดือนนั้น ถึงแม้จะมีกรณีที่ประธานไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และมีผู้ทำหน้าที่แทนประธานกรรมการ ไม่ทำให้มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเดียวกับประธานกรรมการหรือประธานอนุกรรมการได้

...ที่ปรึกษาคณะกรรมการที่จะมีสิทธิได้รับเบี้ยประชมนั้น จะต้องเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งตามบทบัญญัติของกฎหมาย หรือโดยประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา เท่านั้น ...

### ที่ปรึกษาคณะกรรมการ

ที่ปรึกษาคณะกรรมการถือเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการ มิได้อยู่ในฐานะองค์ประชุม และไม่มีสิทธิออกเสียงในการให้มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมดังกล่าวนี้ โดยที่ปรึกษาคณะกรรมการที่จะมีสิทธิได้รับเบี้ยประชมนั้น จะต้องเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งตามบทบัญญัติของกฎหมาย หรือโดยประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือประธานวุฒิสภา เท่านั้น

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามักจะกำหนดชื่อตำแหน่งในองค์ประกอบของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการว่า “ที่ปรึกษาและกรรมการ” หรือ “ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ” ซึ่งถือว่าตำแหน่งดังกล่าวเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ นับเป็นองค์ประชุม และมีสิทธิออกเสียงในการประชุมด้วย ถือว่าผู้นั้น





มีฐานะเป็นเพียงกรรมการหรืออนุกรรมการเท่านั้น และมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมในอัตราของกรรมการหรืออนุกรรมการ

### กรรมการโดยตำแหน่งและการมอบอำนาจประชุมแทน

การแต่งตั้งคณะกรรมการ มีได้ทั้งการแต่งตั้งตำแหน่งต่าง ๆ เป็นกรรมการ และการแต่งตั้งตัวบุคคลเป็นกรรมการ และรวมถึงกรณีแต่งตั้งทั้งตำแหน่งและระบุตัวบุคคลเป็นกรรมการ สำหรับประเด็นการแต่งตั้งกรรมการโดยตำแหน่งเป็นกรรมการ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นอาจไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ จะมอบหมายให้บุคคลอื่นเข้าร่วมประชุมแทนและนับเป็นองค์ประชุมได้หรือไม่ และจะมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาจากกฎหมาย ประกาศ หรือคำสั่งที่เป็นที่มาของการแต่งตั้งคณะกรรมการนั้นเสียก่อนว่า กฎหมาย ประกาศ หรือคำสั่งนั้นได้ระบุห้ามการมอบหมายหรือระบุมอบหมายไว้เป็นอย่างอื่นหรือไม่

#### กรณีระบุให้มีผู้แทน

เช่น ระบุว่า “เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือผู้แทน” หรือ “ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” หรือ “ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้แทน” หรือ “ผู้แทนสำนัก” หรือ “ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน หรือผู้แทน” หรือ “ผู้แทนกลุ่มงาน” กรณีนี้เป็นการระบุวิธีการมอบหมายไว้ในกฎหมาย ประกาศ หรือคำสั่งแต่งตั้งแล้ว การมอบหมายกรณีนี้ ผู้มีอำนาจที่ระบุไว้สามารถมอบหมายให้ข้าราชการในสังกัดตนเข้าร่วมประชุมได้

#### กรณีกำหนดเพียงตำแหน่งโดยไม่ระบุให้มีผู้แทน

กรณีระบุเพียงชื่อตำแหน่งเท่านั้น ถือว่ากฎหมาย ประกาศ หรือคำสั่งแต่งตั้ง มิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่นหรือมิได้ห้ามเรื่องการมอบ

...ผู้เข้าร่วมประชุมแทนก็สามารถเข้าร่วมประชุมและนับให้เป็นองค์ประชุมได้ ตลอดจนมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม ...

อำนาจไว้ และเมื่อการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการของข้าราชการเป็นการปฏิบัติราชการอย่างหนึ่ง การมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมจึงต้องพิจารณาตามระเบียบรัฐสภาว่าด้วยการรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน พ.ศ. ๒๕๕๔ ดังนี้

กรณีระบุว่า “เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” นั้น เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอาจมอบอำนาจให้รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือ ผู้อำนวยการสำนัก เข้าร่วมประชุมได้ ตามข้อ ๙ (๔)

กรณีระบุว่า “ผู้อำนวยการสำนัก” นั้น ตามข้อ ๙ (๖) กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนักอาจมอบอำนาจให้ข้าราชการในสำนักได้ ตามระเบียบที่เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรหรือเลขาธิการวุฒิสภากำหนด ดังนั้นการมอบอำนาจจะทำได้ อย่างไรนั้นจะต้องเป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรหรือเลขาธิการวุฒิสภากำหนด ซึ่งปัจจุบันได้มีระเบียบสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรว่าด้วยการมอบอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนักให้เข้าร่วมประชุมแทน พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาว่าด้วยการมอบอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนักให้เข้าร่วมประชุมแทน พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้ผู้อำนาจการสำนักสามารถมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานหรือข้าราชการในสำนักเข้าร่วมประชุมแทนได้

ส่วนกรณีระบุว่า “ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน” นั้น ตามระเบียบรัฐสภาว่าด้วยการรักษาราชการแทน

และการปฏิบัติราชการแทน พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่ได้กำหนดให้มีการมอบอำนาจได้ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานจึงไม่อาจมอบอำนาจได้เช่นเดียวกับผู้อำนวยการสำนัก

### ผลของการเข้าร่วมประชุมแทน

เมื่อการมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมแทนได้กระทำตามหลักเกณฑ์ข้างต้นแล้ว ผู้เข้าร่วมประชุมแทนก็สามารถเข้าร่วมประชุม และนับให้เป็นองค์ประชุมได้ ตลอดจนมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเช่นเดียวกับกรรมการโดยตำแหน่งนั้นได้

ในกรณีที่ผู้รับมอบอำนาจได้เข้าร่วมประชุมแทนตามที่ได้รับมอบหมาย และได้มีการลงมติในการประชุมไปแล้ว ต่อมาเมื่อได้รายงานผลการประชุมและการลงมติให้ผู้มอบอำนาจทราบ หากผู้มอบอำนาจไม่เห็นด้วยกับการลงมติในการประชุมดังกล่าว ก็สามารถแก้ไขการลงมติของผู้รับมอบอำนาจได้ในการประชุมครั้งต่อมา ซึ่งจะต้องมีการรับรองบันทึกการประชุมครั้งที่มีการลงมตินั้น แต่ในบางกรณีการลงมติของคณะกรรมการในบางเรื่อง ไม่สามารถรอให้มีการรับรองบันทึกการประชุมได้ เนื่องจากต้องมีการดำเนินการโดยเร่งด่วน หากเนิ่นช้าอาจเกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีเช่นนี้เห็นได้ว่าโดยสภาพแล้วผู้มอบอำนาจไม่สามารถแก้ไขการลงมติดังกล่าวได้ ดังนั้นการพิจารณามอบอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนักให้ข้าราชการในสำนักเข้าร่วมประชุมแทน จึงต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบ และพิจารณาถึงความสำคัญของเรื่องที่ยอมมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมแทนประกอบด้วย

สำหรับกรณีการรักษาราชการแทน นั้นราชการที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นปฏิบัติถือเป็น “ราชการ” ของตำแหน่งนั้น การที่ผู้รักษาราชการแทนไปปฏิบัติงานประชุมแทน ก็ถือว่าผู้รักษาราชการแทนนั้นไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่รักษาราชการ

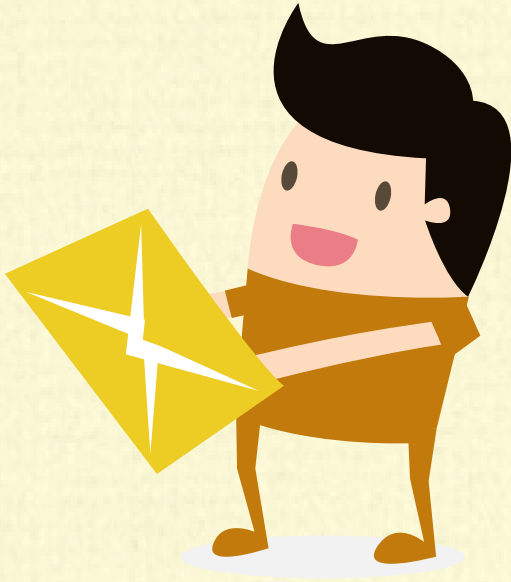
แทนและมีฐานะเป็นกรรมการ และให้นับเป็นองค์ประชุมด้วย และผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งนี้เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ก็ถือว่ามีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งมอบหมายหรือมอบอำนาจนั้น

### บทส่งท้าย

การเบิกจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการในราชการฝ่ายรัฐสภา ถือเป็นเรื่องใกล้ตัวที่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา ผู้เขียนได้นำประเด็นที่เป็นหลักการสำคัญและประเด็นที่มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนมานำเสนอผ่านคอลัมน์นี้เพื่อทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่าย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความนี้จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ หากมีข้อสงสัยประการใดท่านสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมจากระบบอินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. หรือสอบถามเพิ่มเติมได้ที่กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

HRJ





## ความผิดวินัย ที่เกิดจากการลา

แรงร่วมใจกันของข้าราชการทุกคน การใช้สิทธิลาของข้าราชการ ก็อาจส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งอาจต้องรับภาระในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นด้วย การใช้สิทธิลาในแต่ละครั้งจึงควรกระทำเท่าที่จำเป็น

สำหรับหลักเกณฑ์การลาประเภทต่าง ๆ ทั้ง ๑๑ ประเภท และสิทธิการได้รับเงินเดือนระหว่างการลานั้น วารสารทรัพยากรบุคคลได้เคยกล่าวถึงไว้แล้วในคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” ฉบับปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ เดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๕๘<sup>๑</sup> โดยในที่นี้ผู้เขียนจะกล่าวถึงกรณีตัวอย่างที่เกี่ยวกับการลาเพียงบางประเภทซึ่งเพื่อน ๆ ข้าราชการทำการลาเป็นจำนวนมาก และสามารถเสนอใบลาผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) ได้ คือ การลาป่วย การลากิจส่วนตัว และการลาพักผ่อน<sup>๒</sup> ว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร ผู้อนุญาตการลาจะสามารถใช้ดุลยพินิจเกี่ยวกับการลาทั้ง ๓ ประเภทดังกล่าวได้อย่างไรบ้าง และโทษทางวินัยจากการลามีระเบียบอย่างไร

คอลัมน์ “หากรู้สึกรังเกียจ ความผิดไม่เกิด” ในฉบับนี้ จะขอกล่าวถึงเรื่องใกล้ตัวเพื่อน ๆ อย่างเรื่องการลาหยุดราชการ หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า “การลา” ซึ่งผู้เขียนเชื่อว่าเพื่อน ๆ แต่ละคนล้วนแต่เคยลามาบ้างแล้ว ไม่มากก็น้อย แต่เพื่อน ๆ ทราบหรือไม่ว่าหากเพื่อน ๆ ทำการลาไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด เพื่อน ๆ ก็อาจได้รับโทษทางวินัยซึ่งอาจร้ายแรงจนถึงขั้นไล่ออกได้เลยทีเดียว

### บทนำ

การลาถือเป็นสิทธิอย่างหนึ่งของข้าราชการรัฐสภา (ข้าราชการ) แต่การจะใช้สิทธิดังกล่าวนี้ จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการซึ่งกำหนดไว้ใน “ระเบียบ ก.ร ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕” หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า “ระเบียบการลาฯ” นอกจากนี้ แม้การลาจะชอบด้วยระเบียบการลาฯ ก็ตาม แต่งานราชการนั้นเป็นงานที่ต้องใช้ความร่วมมือ

### การลาป่วย<sup>๓</sup>

การลาป่วยนั้น จะกระทำได้เมื่อข้าราชการผู้นั้นมีอาการป่วยซึ่งจำเป็นต้องหยุดราชการเพื่อรักษาตัว โดยการเสนอหรือจัดส่งใบลาจะต้องกระทำ “ก่อน” หรือ “ในวันทีลา” โดยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตก่อนจึงจะไม่มาปฏิบัติราชการได้ กรณีการลาป่วยเช่นนี้ ย่อมได้แก่กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นรู้ล่วงหน้าว่าจะต้องไปพบแพทย์ตามนัดหมาย อย่างไรก็ตาม หาก

<sup>๑</sup> วารสารทรัพยากรบุคคล ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ เดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๕๘. สืบค้น ๑๒ เมษายน ๒๕๖๐. [https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament\\_parcy/ewt\\_dl\\_link.php?id=๓๗๗๘๘](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?id=๓๗๗๘๘)

<sup>๒</sup> ระเบียบ ก.ร.ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๓

<sup>๓</sup> ระเบียบ ก.ร.ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘



อาการเจ็บป่วยเกิดขึ้นอย่างกะทันหัน ข้าราชการ ซึ่งป่วยยอมหยุดราชการเพื่อรักษาตัวได้ในทันที โดยจะต้องเสนอหรือจัดส่งใบลา “ในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ”

ทั้งนี้ การลาป่วยน้อยกว่า ๓๐ วันนั้น ผู้ลาป่วยไม่จำเป็นต้องยื่นใบรับรองแพทย์ประกอบการลา อย่างไรก็ตาม ผู้มีอำนาจอนุญาตอาจใช้ดุลพินิจสั่งให้ผู้ขอลาป่วยยื่นใบรับรองแพทย์ หรือสั่งให้ผู้ขอลาป่วยเข้ารับการตรวจจากแพทย์ของทางราชการเพื่อประกอบการพิจารณาได้ ตัวอย่างเช่น กรณีที่ข้าราชการลาป่วยเป็นประจำทุกเดือน ๆ ละ ๓ - ๔ วัน ผู้มีอำนาจอนุญาตย่อมสั่งให้ผู้ขอลาป่วยผู้นั้นยื่นใบรับรองแพทย์ประกอบการลา หรือสั่งให้ไปตรวจกับแพทย์ของทางราชการได้ เนื่องจากกรณีดังกล่าวย่อมเป็นที่น่าสงสัยว่าข้าราชการผู้นั้นป่วยจริงหรือไม่ เป็นต้น และผู้มีอำนาจอนุญาตยังอาจสั่งให้ใช้ใบรับรองแพทย์ของแพทย์ซึ่งผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควรได้ เช่น ผู้ขอลาป่วยใช้ใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลเอกชนประกอบการใบลา ผู้มีอำนาจอนุญาตอาจสั่งให้ผู้ขอลาป่วยเข้าใช้ใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลของรัฐแทนได้ เป็นต้น

#### การลาภิกษส่วนตัว

ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดมีกิจธุระส่วนตัวซึ่งจำเป็นจะต้องกระทำในวันและเวลาราชการ เช่น ต้องไปติดต่อส่วนราชการอื่นในเรื่องส่วนตัว ต้องดูแลบุคคลในครอบครัวซึ่งเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกาย ฯลฯ ข้าราชการผู้นั้นก็ย่อมขอลาภิกษส่วนตัวได้ โดยการลาภิกษส่วนตัวนั้น **มักจะมีผู้เข้าใจผิดว่าจะส่งผลต่อการได้รับบำเหน็จบำนาญ ซึ่งไม่เป็นความจริงแต่อย่างใด** ความเข้าใจผิดดังกล่าวนี้

... ผู้ขอลาภิกษจะต้องเสนอ หรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชา ก่อนวันที่ขอลาภิกษและจะต้องได้รับอนุญาต ก่อนจึงจะหยุดราชการได้ ...

ส่งผลให้ข้าราชการบางคนทำการลาป่วยแทนการลาภิกษ อันเป็นการลาที่ไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง ซึ่งการลาภิกษอาจแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ ๑) การลาภิกษส่วนตัวทั่วไป<sup>๔</sup> และ ๒) การลาภิกษส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร<sup>๕</sup> ซึ่งในที่นี้จะขอกกล่าวถึงเฉพาะกรณีการลาภิกษส่วนตัวทั่วไป

การลาภิกษส่วนตัว ผู้ขอลาภิกษจะต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชา ก่อนวันที่ขอลาภิกษ และจะต้องได้รับอนุญาตก่อนจึงจะหยุดราชการได้ ทั้งนี้ ในกรณีที่ไม่สามารถรอรับการอนุญาตได้ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมระบุเหตุผลจำเป็นไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนได้ เช่น บุตรซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะจำเป็นต้องเข้ารับการผ่าตัดด่วน ข้าราชการซึ่งเป็นบุพการีย่อมจำเป็นที่จะต้องรีบไปให้ความยินยอมในการผ่าตัด หรือบุตรถูกตำรวจจับ ข้าราชการซึ่งเป็นบุพการีจำเป็นต้องหาหลักทรัพย์เพื่อไปประกันตัว<sup>๖</sup> กรณีเหล่านี้ย่อมไม่อาจอยู่รอรับการอนุญาตจากผู้มีอำนาจได้ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี ข้าราชการผู้ลาภิกษและหยุดราชการไปก่อนจะต้องชี้แจงเหตุผลต่อผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็วว่าเหตุใดจึงไม่สามารถรอรับการอนุญาตได้ นอกจากนี้ ในกรณีจำเป็นอย่างยิ่งซึ่งทำให้ข้าราชการผู้นั้นไม่สามารถเสนอหรือจัดส่งใบลา ก่อนการลาได้ก็อาจหยุดราชการไปก่อนได้

<sup>๔</sup> ระเบียบ ก.ร.ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๑

<sup>๕</sup> ระเบียบ ก.ร.ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๒

<sup>๖</sup> คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๑๔๓/๒๕๕๕

เช่น ระหว่างเดินทางไปปฏิบัติราชการในช่วงเช้า ยานพาหนะของข้าราชการประสบอุบัติเหตุโดยความประมาทเลินเล่อของข้าราชการผู้นั้น จนไม่อาจเดินทางไปปฏิบัติราชการได้ กรณีเช่นนี้ ข้าราชการผู้นั้นย่อมไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนการลาปฏิบัติงานส่วนตัวได้ เป็นต้น แต่จะต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

### การลาพักผ่อน

การลาพักผ่อนนั้น แม้จะเป็นสิทธิอย่างหนึ่งของข้าราชการ แต่ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่าสิทธิดังกล่าวได้ถูกจำกัดโดยระเบียบการลา ผู้ประสงค์จะลาพักผ่อนจึงต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และจะต้องได้รับอนุญาตก่อนจึงจะหยุดราชการได้ ซึ่งการพิจารณาของผู้มีอำนาจอนุญาตจะต้องคำนึงถึงความเสียหายแก่ราชการเป็นสำคัญ หากเห็นว่าการลาพักผ่อนจะส่งผลเสียหายแก่ราชการก็อาจใช้ดุลพินิจไม่อนุญาตให้ข้าราชการลาพักผ่อนได้<sup>๗</sup> เช่น มีราชการด่วนซึ่งจำเป็นจะต้องให้ข้าราชการผู้ขอลาพักผ่อนปฏิบัติในช่วงที่ข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะลา โดยไม่สามารถมอบหมายให้ข้าราชการคนอื่นปฏิบัติราชการดังกล่าวแทนได้ เป็นต้น

ทั้งนี้ ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้น มีแนวทางปฏิบัติในการลาพักผ่อนโดยกำหนดไว้ว่า ข้าราชการควรเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าอย่างน้อย ๓ วันทำการ เพื่อให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาพิจารณาว่าจะเกิดความเสียหายแก่ราชการหรือไม่

### การใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาต

นอกจากผู้ลาจะต้องปฏิบัติตามระเบียบการลา แล้ว ผู้มีอำนาจอนุญาตก็ย่อมที่จะต้องปฏิบัติ

ตามระเบียบการลา ในการพิจารณาใบลาเช่นกัน โดยในที่นี้ผู้เขียนจะขอยกตัวอย่าง คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาต ดังนี้

(คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๑๐๗/๒๕๕๓)

- ผู้ขอลาเสนอใบลาป่วยล่าช้า โดยยื่นภายหลังจากวันแรกที่มาปฏิบัติราชการถึง ๔๒ วัน โดยอ้างว่าหลงลืม การที่ผู้มีอำนาจอนุญาตไม่อนุญาตให้ลาป่วยได้จึงเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๒๓๖/๒๕๕๗)

- ผู้ขอลาเสนอใบลาป่วยในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ แต่ผู้มีอำนาจอนุญาตไม่เชื่อว่าป่วยจริง จึงให้เสนอใบรับรองแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐประกอบการพิจารณา แต่เนื่องจากผู้ขอลาเข้ารับการตรวจที่คลินิกเอกชนและสถานอนามัย จึงเสนอใบรับรองแพทย์ของคลินิกเอกชนและสถานอนามัยประกอบการพิจารณา ผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นว่าไม่ใช่ใบรับรองแพทย์ตามที่ตนร้องขอ จึงไม่อนุญาตให้ลาและถือว่าผู้ขอลาขาดราชการ

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า การไม่อนุญาตให้ลาป่วยเป็นการใช้ดุลพินิจไม่ชอบ เนื่องจากผู้ขอลาเสนอใบรับรองแพทย์ถึง ๒ ฉบับ ประกอบการลาโดยไม่ปรากฏว่าใบรับรองแพทย์ดังกล่าวเป็นเท็จแต่อย่างใด (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๑๔๓/๒๕๕๕)

### กรณีการลากิจ

- ผู้ขอลาเสนอใบลากิจผ่านเพื่อนร่วมงานแล้วหยุดราชการไปโดยไม่ได้รับอนุญาตก่อน เนื่องจาก



<sup>๗</sup> ระเบียบ ก.ร.ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๕

<sup>๘</sup> ระเบียบ ก.ร.ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖



บุตรชายถูกตำรวจจับ และตำรวจแจ้งให้ผู้ขอลาเตรียมหลักทรัพย์สำหรับประกันตัว ผู้มีอำนาจอนุญาตไม่อนุญาตให้ลาเนื่องจากไม่สามารถสอบถามเหตุผลได้

ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า การไม่อนุญาตให้ลาถือเป็นการใช้ดุลพินิจไม่ชอบ เนื่องจากผู้ขอลาได้พยายามดำเนินการตามระเบียบราชการ และผู้เสนอใบลาแทนก็ได้ชี้แจงข้อเท็จจริงและเหตุผลของการลา กิจส่วนตัวแล้ว และผู้ขอลายังได้ยื่นหลักฐานการติดต่อราชการกับสถานีตำรวจประกอบการพิจารณา (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๑๔๓/๒๕๕๕)

#### กรณีการลาพักผ่อน

- ผู้ขอลาเสนอใบลาพักผ่อนเพื่อไปเยี่ยมและกราบไหว้มารดาตามประเพณีสงกรานต์ แล้วหยุดราชการไปโดยไม่รอฟังผลการพิจารณาของผู้มีอำนาจอนุญาต โดยภายหลังผู้มีอำนาจอนุญาตไม่อนุญาต เนื่องจากมีงานซึ่งมอบหมายให้ผู้ขอลาทำในช่วงเวลาที่ขอลา และได้แจ้งคู่สมรสของผู้ขอลาทางโทรศัพท์ถึงการไม่อนุญาต การไม่อนุญาตดังกล่าวจึงเป็นการใช้ดุลพินิจที่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะมีเหตุผลและคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ และไม่ปรากฏว่าเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมีอคติโกรธเคืองหรือกลั่นแกล้งแต่อย่างใด (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ. ๒๓๖/๒๕๕๗)

ทั้งนี้ คำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างที่กำหนดแนวทางการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาตเท่านั้น การใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาตย่อมขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่ปรากฏ โดยนอกจากจะต้องปฏิบัติตามระเบียบการลาแล้ว ผู้มีอำนาจอนุญาตก็ควรที่จะคำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมด้วย

#### โทษทางวินัยจากการลามาผิดระเบียบ

มาถึงตอนนี้เพื่อน ๆ คงตระหนักดีแล้วว่า “การลา” แม้จะเป็นสิทธิของข้าราชการทุกคน แต่

การ “ใช้สิทธิ” ดังกล่าว ก็จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของทางราชการ และควรที่จะคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานด้วยเช่นกัน ซึ่งหากเพื่อน ๆ ทำการลาโดยไม่ปฏิบัติตามระเบียบการลาฯ เพื่อน ๆ ก็อาจถูกดำเนินการทางวินัยได้แล้วแต่กรณี ดังตัวอย่างต่อไปนี้

๑. ความผิดฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติตามธรรมเนียมของทางราชการ<sup>๑</sup>

หากข้าราชการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามระเบียบการลาฯ ตัวอย่างเช่น การหยุดราชการเนื่องจากเจ็บป่วยแล้วไม่เสนอหรือจัดส่งใบลาป่วยในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ การเสนอหรือจัดส่งใบลา กิจส่วนตัวย้อนหลัง โดยไม่ชี้แจงเหตุผลต่อผู้มีอำนาจอนุญาต การเสนอหรือจัดส่งใบลาพักผ่อน แล้วหยุดราชการโดยไม่รอฟังคำอนุญาตก่อน เป็นต้น ข้าราชการผู้นั้นย่อมมีความผิดวินัย

๒. ความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง<sup>๑</sup>

ในกรณีการลาป่วย หากผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้ขอลาป่วยยื่นใบรับรองแพทย์ หรือสั่งให้ผู้ขอลาป่วยเข้ารับการรักษาจากแพทย์ของทางราชการเพื่อประกอบการพิจารณาใบลา หากข้าราชการผู้ขอลาป่วยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวของผู้บังคับบัญชา ก็ย่อมมีความผิดวินัย

๓. ความผิดฐานไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ<sup>๑๒</sup>

กรณีที่ข้าราชการหยุดราชการไปก่อนที่จะได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจอนุญาต ไม่ว่าจะเป็นการลาป่วยหรือลา กิจส่วนตัว หากผู้มีอำนาจอนุญาตพิจารณาแล้วไม่อนุญาตให้ลาในภายหลัง เนื่องจากผู้มีอำนาจอนุญาตตรวจสอบพบว่าข้าราชการซึ่งลา

<sup>๑</sup> สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๙). คู่มือวิทยากรในการพัฒนาข้าราชการ เรื่อง วินัยข้าราชการพลเรือน. โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.

<sup>๑๐</sup> กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒ (๖)

<sup>๑๑</sup> กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒ (๗)

<sup>๑๒</sup> กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒ (๗)

ป่วย ไม่ได้ป่วยจริง หรือผู้มีอนุญาตตรวจสอบพบว่ามีเหตุผลการลาป่วยบางส่วนตัวเป็นเท็จ เป็นต้น กรณีเช่นนี้ ย่อมถือว่าข้าราชการผู้นั้นขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เช่นกันกับกรณีการลาพักผ่อน โดยหยุดราชการไปก่อนได้รับอนุญาต หากผู้มีอำนาจอนุญาตไม่อนุญาตให้ลาพักผ่อน วันที่หยุดราชการไปแล้วย่อมต้องถือเป็นการขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร มีความผิดวินัยฐานไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ

อนึ่ง หากการขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมัน เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง<sup>๑๓</sup> หรือเป็นการขาดราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกิน ๑๕ วัน (นับรวมวันหยุดราชการด้วย) โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ<sup>๑๔</sup> การกระทำดังกล่าวถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๔. ความผิดฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา<sup>๑๕</sup>  
การลาประเภทต่าง ๆ นั้น ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาป่วยย่อมต้องใช้สิทธิลาให้ถูกต้องตามข้อเท็จจริง กล่าวคือ การลาป่วยย่อมต้องใช้เมื่อข้าราชการผู้นั้นมีอาการป่วยซึ่งจำเป็นต้องหยุดพักเพื่อรักษาตัว การลาป่วยบางส่วนย่อมใช้ในกรณีที่มิถึงฐานะอันจำเป็นต้องกระทำในเวลาราชการ เป็นต้น ดังนั้น การที่ข้าราชการลาป่วยโดยมิได้มีอาการป่วยจริง แต่เป็นเพียงการลาป่วยเนื่องจากมาทำงานสายครบ ๒๖ ครั้งแล้ว หากมาทำงานสายอีกหนึ่งครั้งจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือการลาป่วยเนื่องจากใช้วันลาพักผ่อนในปีงบประมาณนั้นหมดแล้ว การกระทำเช่นนี้ย่อมถือว่ามีความผิดวินัยฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

#### บทส่งท้าย

เรื่องการลา นี้ แม้จะดูเหมือนว่าเป็นเรื่อง

เล็กน้อย จนทำให้เพื่อน ๆ หลงลืม หรือไม่ใส่ใจรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการลา หลายคนอาจคิดไปว่าการลาเป็นสิทธิ ซึ่งเป็นความคิดที่ถูกเพียงครั้งเดียว เนื่องจากแม้ว่าการลาจะเป็นสิทธิของข้าราชการทุกคนอย่างเสมอหน้ากันจริง แต่การใช้สิทธิการลานั้นก็มิอาจกระทำได้ตามอำเภอใจ แต่ก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งในการทำงานนั้น ข้าราชการก็ควรที่จะทำงานเป็นทีม ทั้งในระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน และระหว่างผู้ใต้บังคับช้กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งคำว่า “ทำงานเป็นทีม” โดยในเรื่องการลานั้น การทำงานเป็นทีมย่อมหมายถึงการที่จะต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงานที่เพิ่มขึ้นหากมีข้าราชการผู้หนึ่งผู้ใดลา การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการทุกคนสามารถลาพักผ่อนได้อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เกิดความเสียหายแก่ราชการ การตกลงกันมิให้หลงลืมที่จะปฏิบัติตามระเบียบราชการ เป็นต้น แต่การทำงานเป็นทีมย่อมไม่อาจหมายความว่า

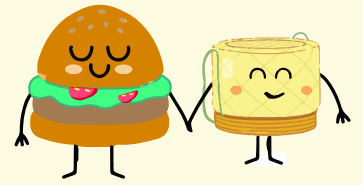
สุดท้ายนี้ ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเพื่อน ๆ ข้าราชการจะปฏิบัติตามระเบียบการลาฯ ได้อย่างถูกต้อง อันเป็นการรักษาวินัยโดยเริ่มจากเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ใกล้ตัว โดยหากเพื่อน ๆ ต้องการศึกษเกี่ยวกับระเบียบการลาฯ เพิ่มเติม เพื่อน ๆ ก็สามารถศึกษาได้จากระเบียบการลาฯ ซึ่งสืบค้นได้จากระบบอินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากเว็บไซต์ราชกิจจานุเบกษา (<http://www.mratckitcha.soc.go.th/>) หรือจากเว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (<http://www.krisdika.go.th/wps/portal/general>)

HRJ

<sup>๑๓</sup> กฏ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๖ (๒)

<sup>๑๔</sup> กฏ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๖ (๓)

<sup>๑๕</sup> กฏ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓ (๑)

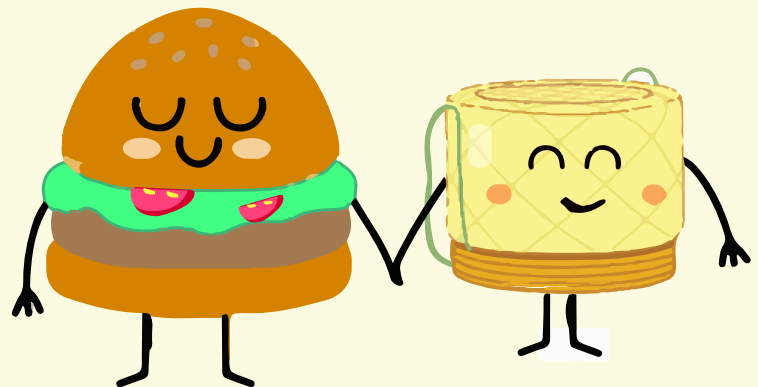


## เชื่อมไมตรีด้วยอาหาร สร้างทีมงานให้แข็งแรง

“กินอะไรกันดี” เรามักจะได้ยินคำถามนี้ช่วงใกล้พักเที่ยงและคำตอบก็มักจะไม่พ้นร้านเจ้าประจำ ซึ่งเป็นปกติของชีวิตข้าราชการที่เป็นงานประจำและมักจะมีกิจวัตรประจำวันที่ทำอะไรซ้ำ ๆ เดิม ๆ เป็นประจำ ทั้งภารกิจงาน คนที่พบเจอ ร้านเจ้าประจำ และเมนูประจำ ซึ่งอาหารที่ขายส่วนใหญ่มักจะเป็นอาหารที่มีไขมันสูงและมีความเค็มมาก เช่น หมูปังในตอนเช้า ข้าวราดแกง หรือผัดกระเพราในตอนเที่ยง อาหารเหล่านี้อาจส่งผลต่อสุขภาพทำให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ที่จะตามมามากมาย และอีกสิ่งหนึ่งเราละเลย คือการไปทานข้าวเที่ยงกับเพื่อนร่วมงานกลุ่มเดิม ๆ อาจทำให้เราขาดโอกาสสนทนาพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนคนอื่น ๆ หรือแม้แต่คนที่เราต้องทำงานร่วมกันในฐานะเพื่อนร่วมทีม บทความเรื่อง “Office-potluck party” กล่าวถึงการนำอาหารมาทานร่วมกันในที่ทำงาน เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เสริมสร้างความสามัคคีของทีมงาน (Team Building) รวมถึงการสร้างสุขภาพที่ดี

Potluck Party เป็นวัฒนธรรมของชาวอเมริกัน คือการให้ทุกคนนำอาหารที่ทำมาจากบ้านมาแลกเปลี่ยนกันในงานปาร์ตี้ โดยจัดโต๊ะกลางให้วางอาหาร ซึ่งงานเลี้ยงแบบนี้เหมือนวัฒนธรรมไทยที่เรานำข้าวหม้อแกงหม้อมาทำบุญที่วัดในวันสำคัญตามประเพณีและนั่งล้อมวงกันกินข้าวเมื่อเสร็จพิธีสงฆ์ สิ่งเหมือนกันของสองวัฒนธรรมนี้คือการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเดียวกันมีกิจกรรมร่วมกัน สื่อสารแลกเปลี่ยนข่าวสาร ถามไถ่สารทุกข์สุกดิบ แสดงความเอื้ออาทร และช่วยเหลือกัน

เชื่อมไมตรีด้วยอาหาร การจัด “Office - potluck party” เดิมคือการนำอาหารมารับประทานร่วมกันในที่ทำงาน แต่ในสภาวะสังคมปัจจุบันอาจเป็นการเพิ่มภาระให้เพื่อนร่วมงานในการจัดสรรเวลาเพื่อเตรียมอาหาร และหากเดินทางในช่วงโมงเร่งด่วนโดยไม่มีรถส่วนตัวอาจไม่สะดวกในการนำอาหารมาที่ทำงาน ดังนั้น การรับประทานอาหารร่วมกันตามร้านอาหารจะช่วยอำนวยความสะดวกให้ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมโดยไม่มีกังวล การจัดกิจกรรมเริ่มด้วยการกำหนดวันอาจจะกำหนดเป็นเดือนละครั้ง ถ้าเป็นวันใกล้สิ้นเดือนก็จะช่วยทุกคนประหยัดได้อีกทางหนึ่ง สิ่งสำคัญคือเน้นย้ำให้ทุกคนมีส่วนร่วมออกความคิดเห็นโดยไม่มอบหมายให้เป็นหน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง เช่น การเลือกประเภทของอาหาร ร้านอาหาร หรือเมนูอาหาร เพื่อเปิดโอกาสให้ทีมงานมีโอกาสใช้ทักษะการระดมความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม รวมทั้งการเลือกอาหารทุกครั้งควรมีเมนูอาหารสุขภาพร่วมด้วย เช่น อาหารประเภทโยเกิร์ต สลัด หรือน้ำพริก เพื่อเป็นการชักชวนให้เพื่อน







ร่วมงานใส่ใจในการเลือกรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ รวมทั้งได้เรียนรู้ว่าอาหารสุขภาพไม่ใช่อาหารที่ไร้รสชาติและสามารถสั่งรับประทานได้ในร้านอาหารทั่วไป การจัดกิจกรรมนี้ไม่จำเป็นต้องจัดกับทีมเดิมทุกครั้งเพราะในแต่ละที่ทำงาน ไม่ใช่มีเพียงสำนักหรือกลุ่มงานที่จะทำงานลักษณะทีมเท่านั้น แต่จะมีทีมงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติการกิจเฉพาะงาน เช่น คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน ทีมเหล่านี้จึงควรมีการหมุนเวียนทีมกันนั้นรับประทานอาหารร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีร่วมกัน

Office-potluck party หรือวัฒนธรรมข้าวมื้อแกงหม้อแบบไทย ๆ เป็นวัฒนธรรมที่เราคุ้นเคยและสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการสร้างทีมงาน โดยการจัดให้มีการรับประทานอาหารร่วมกันจะทำให้ผู้ร่วมทีมสามารถเปิดใจพูดคุย ได้ทำความคุ้นเคย ได้ถามสารทุกข์สุขดิบชีวิตส่วนตัว ปรัชญาหรือและการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน รวมทั้งเปลี่ยนมือเที่ยงธรรมดาซ้ำ ๆ เดิม ๆ ที่น่าเบื่อทุกวันให้กลายเป็นมื้ออาหารสุขภาพดี และมีความสุขสนุกสนาน ได้ลิ้มลองรสชาติอาหารเมนูใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้สังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นการผูกใจคนเข้าด้วยกัน

**สร้างทีมงานให้แข็งแรง** หนังสือเรื่อง “การสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ” ของสำนักงาน ก.พ. กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ใช่แค่ผู้ปฏิบัติที่ทำตามคำสั่ง หรือเป็นแค่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรู้สึกว่าภารกิจที่ได้รับเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับเกียรติในฐานะส่วนหนึ่งของทีมงาน และปัจจัยหนึ่งในการสร้างทีมงาน (Team Building) อย่างมีประสิทธิภาพคือ “การรู้จักคุ้นเคย ความสนิทสนม ความเชื่อใจ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน

และประสานงานระหว่างกันอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการใช้เวลาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมทีม ทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติงานเป็นทีมล้วนมีความสำคัญต่ออนาคตและความสำเร็จของทีม”<sup>๑</sup> จุดเริ่มต้นของการสร้างทีมงานคือการละลายพฤติกรรม ซึ่งหลายหน่วยงานใช้วิธีการจัดสัมมนาและจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อปรับทีมงานแต่ละคนให้มีความสนิทสนมในการเสียสละและมีเป้าหมายเดียวกัน แต่หน่วยงานอาจจัดสัมมนาได้เพียงปีละครั้งเท่านั้น ดังนั้น การรับประทานอาหารร่วมกันจึงเป็นกิจกรรมที่หัวหน้าทีมสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาระดับความสัมพันธ์และความสามัคคีกันภายในทีม กิจกรรมนี้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ ๔ กำหนดเป้าหมายให้ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-life balance) ส่งเสริมความสัมพันธ์สร้างการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดการทำงานลักษณะทีมงานซึ่งเป็นไปตามสมรรถนะหลักตามที่องค์กรกำหนด

การรับประทานอาหารร่วมกันเป็นกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์โดยการเชื่อมไมตรีด้วยอาหารเพื่อทีมงานที่แข็งแรง มีหัวใจสำคัญคือการคุยไปกินไป ซึ่งผู้ร่วมทีมจะมีโอกาสได้รับฟังปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด เป็นกิจกรรมที่สามารถจัดได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่กระทบภารกิจงานผลที่จะได้รับคือความสามัคคีและความผูกพันของทีมงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



<sup>๑</sup> การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (๒๕๖๐) สำนักงาน ก.พ. สืบค้น ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ [www.ocsc.go.th/download/2560/การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ-ebook Office Potluck: เมื่อเหล่านมนุษย์เงินเดือนจับมือกัน เพื่อทำให้อาหารกลางวันดีขึ้น ทีมเวิร์ก ชัยกุล \(มีนาคม ๒๕๖๑\) สืบค้น ๒ เมษายน ๒๕๖๑](http://www.ocsc.go.th/download/2560/การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ-ebook Office Potluck: เมื่อเหล่านมนุษย์เงินเดือนจับมือกัน เพื่อทำให้อาหารกลางวันดีขึ้น ทีมเวิร์ก ชัยกุล (มีนาคม ๒๕๖๑) สืบค้น ๒ เมษายน ๒๕๖๑) <https://www.greenery.org/articles/office-potluck/>

## มุมมองใหม่ ๆ ... เรื่องวัฒนธรรมองค์กร

กลับมาพบกันอีกครั้งนะคะในคอลัมน์นาสาระ วารสาร HRJ ฉบับที่ผ่าน ๆ มา ได้นำเสนอ บทความต่าง ๆ เกี่ยวกับการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ให้เพื่อน ๆ พี่ ๆ ชาวรัฐสภาได้อ่านกันแล้ว ในวันนี้ ผู้เขียนก็มีอีกมุมมองหนึ่งที่จะทำให้เห็นว่าการขับเคลื่อนองค์กรแท้จริงแล้วจะต้องเริ่มจากการลงทุนกับวัฒนธรรมองค์กร ลองมาดูกันนะคะว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างไรและองค์กรต่าง ๆ มีแนวทางในเรื่องนี้อย่างไรกันบ้าง

ผู้เขียนมีโอกาสได้ไปร่วมฟังสัมมนางาน Education Disruption Conference 2018 เมื่อปลายเดือนมีนาคมที่ผ่านมา แม้ว่าจะงานนี้จะเกี่ยวกับการถอดบทเรียนการสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ แต่วิทยากรหลายท่านที่ขึ้นมาพูดบนเวทีกลับมุ่งเน้นว่าในยุค ๔.๐ ที่จะเต็มไปด้วยความผันผวน การเชื่อมต่อที่ไร้เส้นแบ่ง และขับเคลื่อนอยู่บนเทคโนโลยีที่พัฒนารวดเร็วแบบก้าวกระโดด ซึ่งสามารถเบียดให้องค์กรแบบดั้งเดิมตกขบวนรถไฟได้ การที่องค์กรจะสามารถรับมือกับความท้าทายนี้ได้ **ไม่ได้เริ่มจากการที่องค์กรนำระบบดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร แต่องค์กรจะต้องเริ่มจากความพร้อมด้านกระบวนกรความคิด (mindset) ของบุคลากรก่อน และวัฒนธรรมองค์กรต่างหาก เป็นสิ่งที่องค์กรควร**

### ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

บทความของเว็บไซต์ Forbes<sup>๑</sup> นิตยสารธุรกิจของสหรัฐอเมริกาเองได้เสนอว่า ในปัจจุบันบุคลากรเริ่มให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ที่ไม่ได้มองว่าพวกเขาจะมาทำงานเพียงเพื่อรับเงินเดือนเท่านั้น องค์กรไม่ใช่เพียงแค่สถานที่ทำงาน แต่พวกเขากลับให้คุณค่ากับสังคมภายในองค์กร การรักษาสมดุลระหว่างการทำงานที่ดีและชีวิตที่ดี (Work Life Balance) รวมถึง **คาดหวังจะเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ขององค์กร (Mission they can embrace)** อีกด้วย

แล้ววัฒนธรรมองค์กร ที่ผู้นำองค์กรเหล่านี้หมายถึงคืออะไร? หลายคนอาจจะเคยได้ยินกันมาว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ “พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยที่เรียนรู้และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร” แต่ผู้เขียนเคยได้ฟังบรรยายของ CEO บริษัทหนึ่ง ทำให้ได้มุมมองที่น่าสนใจว่า วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของเขาเป็น **พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมาเมื่อไม่ได้อยู่ในสายตาหัวหน้างาน พฤติกรรมที่ทำแม้ว่าไม่มีใครเห็นหรือโดยที่หัวหน้างานไม่ได้ออกคำสั่งให้ทำ** วัฒนธรรมองค์กรจึงไม่ใช่สิ่งที่ผู้บริหาร หรือใครคนใดคนหนึ่งเป็นคนสร้าง แต่เกิดจากบุคลากรทุกคน และ

<sup>๑</sup> Winnie Sun. (2017). You Need To Invest In Work Culture For Your Company To Thrive. Retrieved April 15, 2018 from <https://www.forbes.com/sites/winniesun/2017/11/20/you-need-to-invest-in-work-culture-for-your-company-to-thrive/#1200a52b752b>



เป็นผลผลิตโดยตรงจากการที่องค์กรได้ปลูกฝังหรือ แม้แต่ละเลยการปลูกฝังในบางเรื่อง การที่ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา องค์กรปฏิบัติต่อผู้รับบริการ และบุคลากรปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานกันเอง การสร้าง วัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นการสร้างพันธุกรรม (DNA) หรือลักษณะคนแบบใดที่จะอยู่ในองค์กรนั่นเอง ส่วน องค์กรที่มีวัฒนธรรมไม่เข้มแข็งจะทำให้วัฒนธรรม องค์กรกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้ ปรับตัวไม่ทันต่อทิศทางบริษัทที่เปลี่ยนแปลงไป

ยกตัวอย่างเช่น บริษัท Google ที่มีวัฒนธรรม องค์กรว่า พนักงานทุกระดับ ในบริษัททุกคนสามารถสร้าง นวัตกรรมได้ (Innovation comes from everywhere) แม้กระทั่งพนักงานทำความสะอาดหรือพนักงานต้อนรับ ก็สามารถนำเสนอ นวัตกรรม ต่อผู้บริหารพิจารณาและนำ ไปเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ได้ เห็นได้จากการที่ Google ได้ออกแอปพลิเคชัน Street View หรือมุมมองภาพ ๓๖๐ องศา ก็มีที่มาจากความคิด

ของเจ้าหน้าที่ที่ประจำอยู่เคาเตอร์ต้อนรับของ Google เอง หรือการประมวลผลของ Google Search Engine เมื่อมีคนค้นหาว่า “วิธีการฆ่าตัวตาย” (“How to commit suicide”) Google ก็จะแสดงเบอร์สายด่วน ของศูนย์ปรึกษาและป้องกันการฆ่าตัวตาย (National Suicide Prevention Hotline) ไว้ที่ด้านบนของผลการค้นหา การริเริ่มนี้ก็มาจากความคิดของเจ้าหน้าที่ การแพทย์ของ Google คนหนึ่ง<sup>๒</sup> นั่นเอง

แต่สิ่งที่สำคัญกว่าความหมายของวัฒนธรรม องค์กร ก็คือองค์กรจะทำให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจ วัฒนธรรมองค์กรได้อย่างไร สถิติจากรายงานความ ผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรสาขา ต่าง ๆ ใน ปี ๒๕๕๘ ของบริษัทผู้ผลิต Employee Engagement Software<sup>๓</sup> พบว่า บุคลากรร้อยละ ๖๔ ไม่ได้รู้สึกว่าองค์กรของตนมีวัฒนธรรมที่เข้ม แข็ง ซึ่งประเด็นนี้ก็เป็นประเด็นที่น่าสนใจมาก เห็นได้ จากบทความต่าง ๆ ของ Forbes รวมถึงบทความของ



Bain & Company บริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการ องค์กรที่ได้สำรวจวิจัยองค์กรกว่า ๒๐๐ องค์กร พบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Winning cultures) นั้น อย่างแรกต้องเริ่มจากการที่ผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้กับบุคลากร **ผู้นำองค์กรจึงต้องสร้างบรรยากาศ** ที่ทำงานให้บุคลากรทุกคนรู้สึกสบายใจที่จะทำงาน **ร่วมกันเป็นทีม** เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารและรับฟัง ความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และสนับสนุนบุคลากร

<sup>๒</sup> Kathy Chin Leong. (2013). Google Reveals Its 9 Principles of Innovation. Retrieved April 15, 2087 from <https://www.fastcompany.com/3021956/googles-nine-principles-of-innovation>

<sup>๓</sup> Tiny Pulse (2015). 2015 Best Industry Ranking Employee Engagement & Satisfaction Across Industries. Retrieved April 15, 2087 from [https://cdn2.hubspot.net/hub/443262/file-2351881988-pdf/TINY-pulse\\_2015\\_Best\\_Industry\\_Ranking\\_Report.pdf](https://cdn2.hubspot.net/hub/443262/file-2351881988-pdf/TINY-pulse_2015_Best_Industry_Ranking_Report.pdf)

ทุกคนในองค์กรพัฒนาและใช้ศักยภาพตัวเองอย่างเต็มที่ (Individuals who team) นั่นเอง

นอกจากนี้ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรยังมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น คุณสมบัติอีกอย่างหนึ่งขององค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่โดดเด่น ก็คือ บุคลากรทุกคนในองค์กรจะรู้สึกว่ายังทำให้ “ดีขึ้นอีกได้” หรือ “เร็วขึ้นอีกได้” เสมอพร้อมจะเปิดหูเปิดตาหาวิธีสร้างคุณค่า พัฒนางานหรือการบริการใหม่ ๆ ออกมาเพื่อให้ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ หรือมีการโต้แย้งในประเด็นต่าง ๆ บนพื้นฐานของความสร้างสรรค์ ผู้เขียนเคยได้ยินเรื่องขององค์กรหนึ่งที่ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลได้ยกประตูกองตุนมาตั้งไว้ที่ทางเข้าบริษัท ประตูหนึ่งมีป้ายเขียนว่า “วันนี้จะแย่งลง” วันนี้จะดีเท่าเดิม” “วันนี้จะดีขึ้นไปอีก” เพื่อให้พนักงานขององค์กรนี้เลือกเดินเข้าประตูบานใดบานหนึ่ง เหมือนเป็นกิจกรรมเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ให้บุคลากรได้ตั้งคำถามกับการมาทำงานแต่ละวันของตัวเอง และสร้างภาวะตื่นตัวหรือวันที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ฉะนั้นบุคลากรที่คิดว่าวัฒนธรรมองค์กรของพวกเขาดีอยู่แล้ว (“just fine”) หรือไม่เห็นจะมีปัญหาตรงไหนเลย บริษัทที่ปรึกษา Bain & Company ก็แนะนำว่า ให้ลองคิดทบทวนอีกครั้งค่ะ

และอย่างสุดท้าย บุคลากรในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร (“think like owners” attitude/ Job Ownership) องค์กรจะต้องทำให้บุคลากรทุกระดับรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร ทำให้พวกเขามีจิตให้บริการ มีเป้าหมายที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กรมากกว่าแค่ทำงานที่รับผิดชอบอยู่ให้เสร็จ ๆ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนางานเชิงรุกโดยไม่รีรอให้ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ ยังจะร่วมต่อสู้อุปสรรคที่ถูกต้องขององค์กร เนื่องจากมีอิทธิพลต่อจิตใจและความสุขของพวกเขา ซึ่งการจะทำให้ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรเหล่านี้เกิดขึ้นได้ องค์กรต้อง

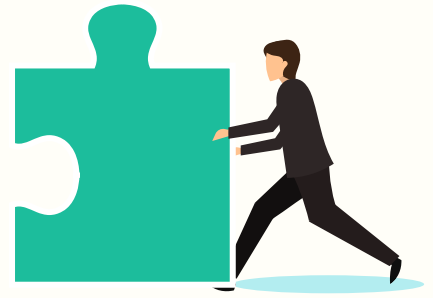


ให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนตั้งเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น รวมถึงให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ (Profit Sharing) ที่อาจไม่ใช่ในรูปแบบของค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจ ซึ่งผู้เขียนเคยได้พูดถึงไว้แล้วใน HRJ ฉบับที่ผ่านมา

อ่านมาถึงตรงนี้แล้ว วิธีสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้เขียนหยิบยกมาให้ฟังเหล่านี้ มีหลายเรื่อง ที่องค์กรรัฐสภาของเราสามารถนำไปปรับใช้ได้โดยเฉพาะวิธีการง่าย ๆ ที่สามารถทำได้ เช่น จัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนการรู้จักวัฒนธรรมขององค์กรในปัจจุบัน ระหว่างบุคลากรในหลาย ๆ รุ่น และร่วมกันคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรที่องค์กรเราควรเน้นย้ำคืออะไร และบุคลากรแต่ละคนอยากเห็นวัฒนธรรมขององค์กรเราในอนาคตอย่างไร อย่างเช่น ปัจจุบันค่านิยมองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีร่วมกัน คือ ค่านิยมเรื่องความสามัคคี บุคลากรก็น่าจะเข้ามาร่วมกันคิดว่าแรงผลักดันให้ค่านิยมองค์กรนี้ กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างไร ยังมีสิ่งใดที่ต้องปรับเปลี่ยนบ้าง เช่น การให้บุคลากรหันกลับมาตั้งเป้าหมายร่วมกัน จัดกิจกรรมลดช่องว่างความสัมพันธ์ สร้างทีมงานที่สนับสนุนงานซึ่งกันและกัน จนขยายวงกว้างออกไปเรื่อย ๆ การตั้งต้นเช่นนี้ จะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งได้ค่ะ **HRJ**

# ถามมาตอบไป

นางสาวศพาณี ทศิธร  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



ในวารสารฉบับนี้ทีมงานวารสาร HR ได้รับคำถามที่ตรงกับ Theme ในเรื่อง ทีมงาน จึงขอนำมาเล่าให้เพื่อน ๆ ฟัง

**Q:** ผมทราบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะหนึ่งของข้าราชการรัฐสภา แต่ผมมองว่าการทำงานคนเดียวดีกว่าการทำงานเป็นทีมเสียอีก เพราะไม่ต้องหัวเสียกับเพื่อนร่วมงานบางคนที่ไม่ให้ความร่วมมือ ผมจึงสอบถามพี่ทีมงานวารสารฯ ว่า ทำงานเป็นทีมดีกว่าทำงานคนเดียวจริงหรือเปล่าครับ

**A:** จากข้อมูลโดยเฉลี่ยของเครือข่ายข้อมูลการประกอบอาชีพ (O\*NET) ซึ่งเป็นฐานข้อมูลกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกาที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับอาชีพทั้งหมด ๘๗๔ อาชีพ บอกว่า ๑๘ งาน ที่ได้รับอันดับที่ดีที่สุดสำหรับคนที่ชอบทำงานคนเดียว เช่น นักคณิตศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์ ช่างฝีมือ นักกวี นักแต่งเพลง และนักเขียนงานสร้างสรรค์ เป็นต้น<sup>๑</sup> ซึ่งโดยส่วนใหญ่อาชีพเหล่านี้จะเป็นอาชีพที่อาศัยทักษะฝีมือ และการคิดวิเคราะห์สูง แต่สำหรับงานราชการแล้ว เป็นงานที่มีลักษณะต้องทำงานร่วมกัน เพราะงานราชการ คือ งานบริการสาธารณะ ความพึงพอใจของประชาชน คือ การให้บริการที่ดีที่สุดจากข้าราชการ ซึ่งการทำงานคนเดียวไม่สามารถที่จะให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมในทุก ๆ เรื่อง และทุก ๆ พื้นที่ได้ ด้วยเหตุนี้งานราชการจึงต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมนั่นเอง ซึ่งทีมงานวารสาร HR ขอยกตัวอย่างว่า ถ้าข้าราชการทุกคนในองค์กรเป็นดั่งนักดนตรีในวง orchestra ที่ต้องรักษามาตรฐานตัวเอง และทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด หากมีคนเล่น

ไวโอลินเก่งมาก ๆ และพยายามจะเล่นเพลง

อะไรบางอย่างที่ไม่เข้ากับเพลงของคนอื่นภายในวง เพลงที่ออกมาก็คงไม่ใช่เป็นเพลงที่ไพเราะสักเท่าไร ก็เช่นเดียวหากข้าราชการร่วมแรงร่วมใจกันมีความสมัครสมานสามัคคีในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จและเป็นไปตามความหวังของประชาชนอย่างแน่นอน

ปัจจุบัน ในภาคราชการได้มีการกำหนดสมรรถนะ “การทำงานเป็นทีม” มาสักระยะหนึ่งแล้ว แต่พวกเราอาจมักคุ้นชินกับคำว่า “ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน” “ความสามัคคีในการทำงาน” กันเสียมากกว่า คราวนี้ เรามาดูซิว่าคำจำกัดความของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมคืออะไร

**การทำงานเป็นทีม คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้าง และรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม**

เมื่อเพื่อน ๆ ได้ดูความหมายของการทำงานเป็นทีมแล้วจะเห็นว่าสมรรถนะการทำงานเป็นทีมไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับข้าราชการอย่างเราเลย ที่จริงแล้วเป็นสิ่งที่เราคุ้นเคยและปฏิบัติกันอยู่ทุกวัน

ดังนั้น ในฐานะที่พวกเราเป็นข้าราชการหรือบุคลากรในภาครัฐ การทำงานเป็นทีมก็ย่อมจะดีกว่าการทำงานคนเดียว แต่ในด้านไหนบ้างเรามาลองดูกัน...

## ๑. ความร่วมมือในการตัดสินใจ

เราจะมีเพื่อนร่วมทีมที่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันผลักดัน เพื่อให้การทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ และเราก็จะมีความคิดเห็นที่หลากหลายในการทำงาน เพราะทีมจะช่วยค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดที่จะนำมาปรับใช้กับการทำงานตามแต่ละคนถนัด แต่บางทีก็อาจเสียเวลาในการรอความคิดเห็นจากคนอื่น แต่ก็นั่นใจได้ว่าได้ทำตามความคิดเห็นของส่วนรวม ไม่ใช่ความคิดของคนใดคนหนึ่ง หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้น

<sup>๑</sup> 18 งานทำคนเดียวที่ดีที่สุด เหมาะสำหรับใครไม่ชอบพบปะผู้คนหรือเจอแจ.สีบคัน ๕ เมษายน ๒๕๖๑. <http://www.wegointer.com/2017/12/18-best-jobs-for-antisocial-people/>

<sup>๒</sup> มาตรฐานแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ. สืบค้น ๕ เมษายน ๒๕๖๑. [http://intranet.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/group02/ewt\\_dl\\_link.php?nid=699](http://intranet.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/group02/ewt_dl_link.php?nid=699)

เราก็ไม่ต้องมาโทษว่าเป็นความผิดของใคร เพราะทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกัน แถมยังทำให้เกิดความผูกพันในทีมมากขึ้นอีกด้วย

## ๒. การสร้างความสัมพันธ์

ถ้าเราทำงานคนเดียว เราก็แทบไม่มีโอกาสได้พูดคุยหรือปฏิสัมพันธ์กับใคร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เราต้องคิดทุกอย่างในงานเพียงลำพัง ไม่มีคนคอยให้คำปรึกษาแนะนำ ซึ่งอาจจะทำให้เราเกิดความเครียดและเกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ แต่การทำงานเป็นทีมก็อาจเกิดปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกันบ้างระหว่างเพื่อนร่วมทีม แต่ที่ที่สุดเราก็จะกลับมาคุยกันดี ๆ ได้ เพราะความสัมพันธ์ที่มาจากการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้เราไม่สามารถโกรธกันได้นาน เพราะเราต้องมีความรับผิดชอบที่มีต่อส่วนรวมของทีมร่วมกัน

## ๓. ทำงานตรงความสามารถ

เราจะแบ่งงานกันตามความสามารถหรือความถนัด แต่ถ้าเราทำงานคนเดียว เราไม่มีสิทธิเลือกว่าจะทำงานตรงนี้ แต่ไม่ทำงานตรงนั้น เพราะเราไม่สามารถโอนย้ายงานไปให้คนอื่นทำได้ เรียกได้ว่าเราต้องทำงานให้ครบทุกอย่าง

## ๔. ความรวดเร็วในการทำงาน

เราจะมีเพื่อนร่วมทีมที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนในงานที่เราไม่ถนัด ไม่ชำนาญ ก็จะทำให้การทำงานมีความรวดเร็วขึ้น แต่ถ้าเราต้องทำงานคนเดียวในเรื่องที่ไม่ถนัด เราจะรู้สึกว่าการทำงานนั้น ๆ ไม่ราบรื่น และติดขัด แถมยังรู้สึกเหนื่อยและท้ออีกต่างหาก กลับบ้านอาเจียนไม่หลับอีก เพราะมัวกังวลแต่เรื่องงาน ซึ่งอาจนำมาสู่โรคเครียดหรือโรคซึมเศร้าได้อีกด้วย

คราวนี้ ! ทีมงานวารสาร HR ขอยกตัวอย่างประเทศหนึ่งซึ่งอาจเป็นต้นแบบของการทำงานเป็นทีม นั่นคือ \*\*\*ประเทศญี่ปุ่น\*\*\*

ญี่ปุ่นมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในเรื่องการทำงานเป็นทีม ความรักหมู่คณะ พร้อมจะเสียสละเพื่อหมู่คณะ ซึ่งเป็นเคล็ดลับสำคัญที่นำความสำเร็จมาสู่กลุ่ม องค์กร บริษัท

หน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาประเทศ แนวคิดพื้นฐานสำคัญของการรวมกลุ่มของญี่ปุ่น สมาชิกแต่ละคนจะกระทำการต่าง ๆ โดยไม่ยึดถือความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่ แต่ทำโดยดูทิศทางความเห็นของกลุ่มเป็นหลัก มุมเหตุทิศตนทำงานเพื่อกลุ่ม ชาวญี่ปุ่นมีคติพจน์บทหนึ่งว่าจงตีตะปูทุกตัวที่โผล่ขึ้นมา กล่าวคือ ในหมู่คณะถ้ามีใครทำตัวแปลก ผิดไปจากหมู่ อดเด่น อดฉลาดละก็ ต้องช่วยกันทุบให้จมลงไปเพื่อให้กลมกลืนเป็นเนื้อเดียวกันให้ได้ ซึ่งการกระทำดังกล่าวมิใช่การปิดกั้นความคิดหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ทุกคนต่างล้วนมีสิทธิคิดหรือเสนอสิ่งใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา แต่ต้องนำเสนออย่างอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่แสดงออกแบบอวดฉลาดหรือข่มทับคนอื่น ซึ่งเป็นวิธีการฝึกให้เกิดการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้แล้ว ผู้นำทีมมีส่วนสำคัญอย่างมาก ไม่ว่าจะการชี้แนะ การทำตัวเป็นแบบอย่าง และยกย่องผู้ที่ทำงานเป็นทีม รวมทั้งให้ความสำคัญกับทีมมากกว่าตัวบุคคล มอบหมายงานเป็นทีม ให้คุณให้โทษเป็นทีม ซึ่งจะนำไปสู่ความสมัครสมานสามัคคีของทีมงาน และนำไปสู่ความรักองค์กรและจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

ท้ายนี้ วารสาร HR ขอขอบคุณคำถามของเพื่อน ๆ น้อง ๆ และที่สำคัญอย่าลืม ! ถ้ามีข้อสงสัยด้าน HR นึกถึงเรา HRJ ช่องทาง email:hrj.parliament@gmail.com หรือเบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒







วันพุธที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชาทินัดดามาตุเสด็จ ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจแทนพระองค์ ทรงวางพวงมาลาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพวงมาลาส่วนพระองค์ และทรงจุดธูปเทียนถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยมี ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ นายสุรัชย์ เลียงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง นายพีระศักดิ์ พอจิต รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่สอง พร้อมด้วยสมาชิกสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เลขาธิการวุฒิสภา คณะผู้บริหาร และข้าราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา เฝ้ารับเสด็จฯ ณ บริเวณลานพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว หน้าตึก รัฐสภา





วันพุธที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ศาสตราจารย์พิเศษ  
พรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นประธาน  
ในพิธีบำเพ็ญกุศลทักษิณานุปทาน เนื่องในวันที่ระลึกพระบาท  
สมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยมี พลเรือเอก หม่อมเจ้าปุสาณ  
สวัสดิวัดน์ ประธานมูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระ  
ปกเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี นายพิระศักดิ์  
พอจิต รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่สอง พร้อมด้วย คณะ  
กรรมการมูลนิธิฯ ผู้บริหาร ข้าราชการของส่วนราชการสังกัด  
รัฐสภา และผู้รับทุน เข้าร่วมในพิธี ณ บริเวณห้องโถง ชั้น ๑ อาคาร  
รัฐสภา ๑







วันพุธที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ พลเรือเอก หม่อมเจ้าปุสาณ สวัสดิวัตน์ ประธานมูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี เป็นประธานในพิธีมอบทุนการศึกษา แก่นิสิต นักศึกษาบัณฑิตศึกษา ทุนวิทยาศาสตร์ ทุนพยาบาล ทุนบุตรข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ณ บริเวณห้องโถง ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๑



วันจันทร์ที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธาน ในพิธีกล่าวอาศิรวาทและลงนามถวายพระพร ในโอกาส วันคล้ายวันพระราชสมภพสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยมีผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมพิธีโดยพร้อมเพรียง ณ บริเวณ ห้องโถง อาคารรัฐสภา







วันอังคารที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๑ นางชลลดา กันคล้าย ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ประธานคณะกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นหัวหน้าคณะนำข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเข้าร่วมโครงการเสริมสร้างคุณลักษณะชีวิต หลักสูตรที่ ๑ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับวิถีชีวิตคนเมือง ณ ศูนย์อบรมบ้านสวนเรียนรู้ Organic Way ซอยราษฎร์บูรณะ ๓๐ กรุงเทพมหานคร





วันพฤหัสบดีที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๑ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเข้าร่วมอบรมและฝึกปฏิบัติในโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต หลักสูตรที่ ๒ การบริหารการเงินเพื่อความพอเพียง และกิจกรรมเสริมเพิ่มคุณภาพชีวิต โดยวิทยากรสำนักคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และคณะวิทยากรส่งเสริมอาชีพ สำนักพัฒนาสังคม มาบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องต้นน้ำ ชั้น ๒ โรงแรมแกรนด์ทาวเวอร์ อินน์ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพมหานคร





วันพฤหัสบดีที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๑ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ จัดกิจกรรมสืบสานประเพณีไทยรดน้ำขอพร สมาชิก สภานิติบัญญัติแห่งชาติอาวุโส เนื่องในเทศกาลวันสงกรานต์ โดยมี ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นประธานในพิธี พร้อมด้วย นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง นายพีระศักดิ์ หอจิต รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่สอง สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมกิจกรรม ณ ห้องโถง ชั้น ๑ อาคารรัฐสภา ๑





วันศุกร์ที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๑ ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ มอบหมายให้ นายศิริพล ยอดเมืองเจริญ สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นผู้แทนนำคณะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ไปวางพานพุ่มดอกไม้ในนาม “สภานิติบัญญัติแห่งชาติ” เพื่อถวายบังคมพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช เนื่องในวันพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช และวันที่ระลึกมหาจักรีบรมราชวงศ์ ณ ปฐมบรมราชานุสรณ์ สะพานพระพุทธยอดฟ้า กรุงเทพฯ





วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๑ ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ มอบหมายให้ พลเรือโท สนธยาน้อย ฉายา สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นผู้แทนนำคณะข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วางพวงมาลาในนาม “สภานิติบัญญัติแห่งชาติ” เพื่อถวายราชสักการะสมเด็จพระนเรศวรมหาราช เนื่องในวันที่ระลึกคล้ายวันสวรรคต ณ พระบรมราชานุสรณ์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี



วันเสาร์ที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๑ ประธานสภานิติบัญญัติ  
แห่งชาติ มอบหมายให้นายนันท ภาสุข เลขธิการวุฒิสภา นำข้าราชการ  
สำนักงานเลขธิการวุฒิสภา วางพวงมาลาในนาม “สภานิติบัญญัติ  
แห่งชาติ” เพื่อถวายราชสักการะพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาท  
สมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล พระอัฐมรามาธิบดินทร  
พระบรมราชานุสาวรีย์ เชียงสะพานพระราม ๘







ในระหว่างวันที่ ๑๘ - วันพฤหัสบดีที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ นายสมไพบูลย์ มุลจันทร์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำคณะข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และชำนาญการ เข้ารับการศึกษาดูงานตามโครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมจำนวน ๗ รุ่น ณ พิพิธภัณฑ์ต้านโกง สำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. เขตดุสิต กรุงเทพฯ







วันอังคารที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ศาสตราจารย์พิเศษ  
 พรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ นำคณะสมาชิกสภา  
 นิติบัญญัติแห่งชาติและคู่สมรส รวมทั้งผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการ  
 วุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ  
 เข้าชมการอนุรักษ์ผ้าเพื่อสืบสานสมบัติทางวัฒนธรรมไทย และ  
 ศึกษาการเจริญสัมพันธ์ไมตรีไทย-สหรัฐอเมริกา ในนิทรรศการ  
 Great and Good Friends : ของขวัญแห่งมิตรภาพ ราชอาณาจักรไทย  
 และสหรัฐอเมริกา พ.ศ. ๒๓๖๑-๒๕๖๑ ณ พิพิธภัณฑ์ผ้าในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมมหาราชวัง





ในระหว่างวันอังคารที่ ๑๕ - วันพุธที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเข้าร่วมโครงการแข่งขันกีฬาสามวันสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ ๙ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งประกอบด้วยการแข่งขันกีฬาฟุตซอล แฮร์บอล เทเบิลเทนนิส และเปตอง พร้อมทั้งประกวดกองเชียร์และเชียร์ลีดเดอร์ ณ อาคารศูนย์สุขภาพและกีฬาสวนสุนันทา ชั้น ๔ มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร









ในระหว่างวันเสาร์ที่ ๑๙ - วันอาทิตย์ที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และในระหว่างวันเสาร์ที่ ๒๖ - วันอาทิตย์ที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ นางสาวนภาพรณ ใจสัจจะ รองเลขาธิการวุฒิสภา นายสมโบ มุลงันท์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมด้วยข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน เข้าร่วมโครงการพัฒนาเครือข่ายและขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ยุค ๔.๐ Strong -> Stronger -> Strongest : พันธสัญญาพัฒนาองค์กรใสสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๒ รุ่น ณ ชรามันตราชะอำ รีสอร์ท จังหวัดเพชรบุรี และในวันจันทร์ที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ได้มีการบรรยายเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย และบริบทของผลประโยชน์ทับซ้อนหัวข้อ “Digital Thinking : การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตัวกับส่วนรวม” ณ ห้องประชุมหมายเลข ๒๗๐๒ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ









ระหว่างวันจันทร์ที่ ๔ - วันพฤหัสบดีที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๑ นายันท์ ภาสกร เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธาน เปิดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ณ ห้องประชุมหมายเลข ๒๗๐๒ ชั้น ๒๗ อาคาร สุขประพตติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และในระหว่างวันศุกร์ที่ ๘ - วันเสาร์ที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ เดอะไนน์ รีสอร์ท อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี









**ค่านิยมองค์กร**  
สำนักงานเลขาธิการ  
สภาผู้แทนราษฎร



**ค่านิยมองค์กร**  
สำนักงาน  
เลขาธิการวุฒิสภา

**มุ่งผลสัมฤทธิ์**

**มีจิตบริการ**

**สมานสามัคคี**

**รับผิดชอบในหน้าที่**

**รักดีต่อส่วนรวม**

**S**

**Service Mind**  
(จิตบริการ)

**E**

**Ethics**  
(จริยธรรม)

**N**

**Nation Interest**  
(เพื่อประเทศชาติ)

**A**

**Accountability**  
(สำนึกรับผิดชอบ)

**T**

**Team Work**  
(ทำงานเป็นทีม)

**E**

**Effectiveness**  
(ประสิทธิผล)



since 2014