





## พระบรมราโชวาท

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน  
วันพุธ ที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๑

การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการ มีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมือง และประชาชนทุกคน. เพราะฉะนั้น จึงจำเป็นที่ข้าราชการทุกคนจะต้องทำหน้าที่ทุกๆ ประการให้บริสุทธิ์บริบูรณ์ โดยเต็มกำลังสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ เพื่อผลการปฏิบัติราชการทุกอย่างจักได้บรรลุความสำเร็จอย่างสูง และบังเกิดประโยชน์อย่างดีที่สุดแก่ตน แก่หน้าที่ และแก่แผ่นดิน.

พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน  
วันที่ ๓๐ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๔๑





### ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์

ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายศิโรจน์ แพทย์พันธ์ุ

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.

นายกฤษณะ จ้วงสินธุ์

ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารงานกลาง

นายชูพงศ์ นิลสกุล

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นางปณิตตา สท้านไทรภพ

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายสมใบ มูลจันทร์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นายภีร์ภัทร์ ดิษฐากรณ์

กองบรรณาธิการ

นายบรรหาร กำลา

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธ์ุ

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิ้มปวยม

นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายพิเชษฐ รัตนวงศ์

นางสาวอรญา อิศรพันธ์ุ

นางเพทาย เรือนเรือง

นายวินัย แยมวงษ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายภีร์ภัทร์ ดิษฐากรณ์

นางสาวสุดจิตา มงคลรัตน์

นางสาวทศพาณี ทิศธร

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 ๓๑๔๖

## วารสาร HR เพื่อชาวสภา

### ที่ปรึกษา

นายสรศักดิ์ เพียรเวช	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นายन्छ ผาสุข	เลขาธิการวุฒิสภา
ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

### คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### วัตถุประสงค์

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



# สารบัญ

## ข่าวเด่นประเด็น HR

: มติ ก.ร. เกี่ยวกับการเห็นชอบระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมาย  
นิติบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๖๑

๖

: ผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

: ผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

## โต๊ะรับแขก

: บทสัมภาษณ์พิเศษ ดร. เอกนิติ นิติทัณฑ์ประภาศ อธิบดีกรมสรรพากร  
และประธานกรรมการบริษัท การบินไทยฯ

๙

## กฎ กติกาที่ควรรู้

: วินัยกับภารกิจของผู้บังคับบัญชา

๑๓

## หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด

: ข้าราชการรัฐสภาสามัญกับการเมือง

๑๖

## ข้อคิด ข้อแนะ

: บทเรียนความมุ่งผลสัมฤทธิ์จาก “เหมืองแร่”

๑๙

## นานาชาติ

: สมรรถนะ “มุ่งผลสัมฤทธิ์” สำคัญไฉน

๒๑

## ถามมา ตอบไป

๒๔

## ประมวลภาพ HR

๒๕

# บทบรรณาธิการ

## Editor's talk

สวัสดีผู้อ่านทุกท่านครับ ทุกวันนี้เราคงได้ยินถึงกระแสของ “Disruption” หรือ “การพลิกโฉม” ของโลกยุคดิจิทัลไปทุกหนทุกแห่ง ในสมัยก่อนเรามักคุ้นชินกับคำว่า “Dynamic Change” หรือ “การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต” แต่ในโลกยุคปัจจุบันนี้ การเปลี่ยนแปลงมีความรวดเร็วและรุนแรงยิ่งกว่า รวมไปถึงยังแทรกแซงและมีผลกระทบไปทั่วทุกวงการ

ตัวอย่างที่เราเห็นกันง่าย ๆ เช่น ร้านอาหารร้านหนึ่งมีลูกค้าลดลงแทบจะไม่มีลูกค้า ผิดกับร้านข้าง ๆ ที่มีคนเข้าออกร้านอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก็คือ พนักงาน Lineman Grabfood หรือ Pandafood ที่มารับอาหารจากการที่ลูกค้าสั่งผ่านโทรศัพท์มือถือ หรือ จะเป็นอีกตัวอย่างที่ชัดเจน นั่นคือ ระบบ Mobile Banking ที่ทำให้ทุกวันนี้เราแทบไม่ต้องไปธนาคาร แต่สามารถทำธุรกรรมทุกอย่างผ่านโทรศัพท์มือถือเช่นกัน ส่งผลต่อธนาคารที่ต้องยุบสาขา และลดพนักงานลงเป็นจำนวนมาก จะเห็นได้ว่าวิถีชีวิตของคนได้เปลี่ยนไป เทคโนโลยีถูกนำเข้ามาใช้ และหากใครไม่สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันก็อาจทำให้ไม่สามารถอยู่รอดได้

ข้างต้น เป็นสิ่งที่อยากจะสะท้อนให้ผู้อ่าน HRJ ของเราได้ร่วมกันคิดในฐานะทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะในการทำงานที่จะต้องมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาเทคโนโลยี หรือปรับรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ แต่ยังรวมถึง การปรับแนวคิดหรือวิถีคิด การร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่ผลลัพธ์หรือเป้าหมายเดียวกัน

วารสาร HRJ ของเรานับนี้ได้รับเกียรติจาก ดร. เอกนิติ นิติทัณฑ์ประภาศ อธิบดีกรมสรรพากร และประธานกรรมการบริษัท การบินไทยฯ ที่จะมาให้สัมภาษณ์ถึงแนวทางการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อความสำเร็จขององค์กร พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ ยังมีบทความที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ “สมรรถนะ มุ่งผลสัมฤทธิ์” สำคัญไฉน เป็นบทความที่จะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน รวมไปถึงนำเสนอความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และบทความในคอลัมน์ประจำอื่น ๆ ของเรานั้นก็มีความน่าสนใจไม่แพ้กัน อาทิ “ข้าราชการรัฐสภาสามัญกับการเมือง” ซึ่งเป็นบทความที่จะมาให้ความรู้ว่าการเมืองจะเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองในลักษณะไหนได้บ้าง จะเป็นสมาชิกพรรคการเมืองได้หรือไม่

วารสาร HRJ ฉบับนี้นับเป็นฉบับสุดท้ายของปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นอีกฉบับที่มีความพิเศษ นั่นคือเราได้รับเกียรติจาก ผศ.บรรลุ วิริยาภรณ์ประภาส ผู้อำนวยการวิทยาลัยเพาะช่าง ได้อนุญาตให้ใช้ภาพพระบรมสาทิสลักษณ์ของในหลวงรัชกาลที่ ๙ มาขึ้นปกวารสาร รวมไปถึงในท้ายเล่ม เรายังได้บันทึกภาพถ่ายอาคารรัฐสภาอันทรงเกียรติและเป็นที่ยังงานของพวกเราเก็บไว้เป็นความทรงจำตราบนานเท่านาน สุดท้ายนี้หากวารสารฉบับที่ผ่านมามีข้อบกพร่องประการใดก็ตาม ทีมงานวารสาร HRJ ทุกคนขอน้อมรับและจะนำไปปรับปรุงทั้งเนื้อหาและคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงจะสรรหาสิ่งต่าง ๆ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านของเรามาแนะนำอย่างแน่นอนครับ และในวันปีใหม่ ๒๕๖๒ ที่กำลังจะมาถึงนี้ขอให้ผู้อ่านของเราทุกท่านมีความสุขและสมหวังในทุกสิ่งครับ

บรรณาธิการ

ภัทรภัทร์ ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักนโยบายและแผน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ลิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

# การเห็นชอบระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๖๑

**ข่าวแรก** ขอนำเสนอ มติ ก.ร. เกี่ยวกับการเห็นชอบระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๖๑ พร้อมกับเห็นชอบหลักเกณฑ์ และวิธีการตามระเบียบ ก.ร. ดังกล่าว ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีที่มาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ ได้กำหนดให้มีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีความรู้ และมีประสบการณ์ทางนิติศาสตร์ การร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย ดังนั้น ก.ร. จึงได้กำหนดให้มีระเบียบดังกล่าวขึ้น



ระเบียบ ก.ร. ดังกล่าว เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนให้นักกฎหมายนิติบัญญัติเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการส่งเสริมกระบวนการนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการฝ่ายรัฐสภา ซึ่งนักกฎหมายนิติบัญญัติต้องเป็นผู้มีความรู้

ความสามารถ ประสบการณ์ และความเป็นมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกรัฐสภา สำหรับระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๖๑ พร้อมหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบ ก.ร. ดังกล่าว สามารถติดตามรายละเอียดได้ที่ อินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



# ผลการดำเนินการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑



**ข่าวที่ ๒** ขอรายงานผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตามที่ ก.ร. ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว และให้รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ทุกปีงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัด

รัฐสภา ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ เป็นอย่างดี ทำให้บรรลุเป้าหมายเป็นที่น่าพึงพอใจ โดยมีการดำเนินการในหลาย ๆ เรื่อง ยกตัวอย่าง เช่น การเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนแผนงานสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การจัดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาได้ตระหนักและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความเป็นมืออาชีพในสายงานที่ปฏิบัติ

# ผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการ ดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

## ข่าวสุดท้าย

ขอรายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามที่ ก.ร. กำหนดให้มีแผนส่งเสริม สนับสนุน การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อประกอบการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีคณะทำงาน/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้กำกับ ติดตาม การดำเนินการดังกล่าว ในการนี้ ส่วนราชการได้ให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนแผนดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยผู้บริหารได้มีการวางนโยบายและแนวทางในการสร้างความโปร่งใสและความซื่อสัตย์สุจริต และมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนเรื่องดังกล่าว โดยการเข้าร่วมหรือส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ โดยแต่ละหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมซึ่งน้อมนำพระบรมราโชวาทของรัชกาลที่ ๙ มาประพฤติปฏิบัติ มีแนวทางร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นการสร้างความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้จัดประกวดคลิปวิดีโอสั้นส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำ และบุคลากรจ้างเหมาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในหัวข้อ “สามัคคี รักดีต่อองค์กร” และ “STRONG (ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง)” โดยมีบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาส่งคลิปเข้าประกวดและได้รับรางวัล ดังนี้

๑. รางวัลชนะเลิศ หัวข้อ “STRONG (ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง)” ผลงานเรื่อง “BRAVE HEART”



ผู้สร้างสรรค์ผลงาน ได้แก่ นายภริภักดิ์ ดิษฐากรณ์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๒. รางวัลรองชนะเลิศ หัวข้อ “STRONG (ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง)” ผลงานเรื่อง “เงา” ผู้สร้างสรรค์ผลงาน ได้แก่ นายณภพ กองสุทธิใจ บุคลากรจ้างเหมา ตำแหน่งช่างภาพโทรทัศน์ สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สุดท้ายนี้ ขอแสดงความยินดีกับทั้ง ๒ ท่าน รวมถึงรู้สึกภูมิใจกับข้าราชการรัฐสภาทุกคนในการให้ความร่วมมือส่งเสริม สนับสนุน เรื่องต่าง ๆ ตามนโยบายหรือแนวทางที่ ก.ร. กำหนดอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูน ทักษะสมรรถนะข้าราชการรัฐสภาให้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างภาพลักษณ์ การสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ และการเป็นองค์กรที่มีคุณธรรม และจะได้นำเสนอความคืบหน้าเรื่องต่าง ๆ ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาได้รับทราบความเคลื่อนไหวไปพร้อม ๆ กัน

HRJ



นายวินัย แยมวงษ์

นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



เอกนิติ นิติทัณฑ์ประภาศ

อธิบดีกรมสรรพากร

ประธานกรรมการบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

# “การมุ่งผลสัมฤทธิ์ กับความสำเร็จขององค์กร”

ในมุมมองของท่าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ  
อะไร และมีความสำคัญ อย่างไร

ผมว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นการ  
มองถึงเป้าหมายสุดท้ายว่าองค์กรของเราต้องการ  
ให้ผลของการทำงานเกิดประโยชน์กับใคร และ  
เป็นผลที่เป็นรูปธรรม เพราะฉะนั้นผมคิดว่าเรื่อง  
ผลสัมฤทธิ์จะต่างกับผลผลิต (Output) คือผลลัพธ์ คือ  
เราทำไปเราอาจจะได้ผลผลิตงานออกมาสำเร็จ  
ชิ้นหนึ่ง แต่ท้ายที่สุดผลสัมฤทธิ์คือใครได้ประโยชน์จาก  
งานนั้น อย่างเช่นกรมสรรพากรถ้าพูดถึง Output  
ของเราก็คือตัวเลขการเก็บภาษี แต่จริง ๆ ผลสัมฤทธิ์  
ของเราคือเป้าหมายในภาพใหญ่กว่าท้ายที่สุดเราเก็บ

ภาษีเพื่ออะไร อาจจะเพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับ  
สังคม หรืออาจจะเพื่อหารายได้ให้รัฐบาลซึ่งผลลัพธ์  
ภาพใหญ่คือ ฐานะการคลังของประเทศมั่นคงเพราะรายได้  
ของประเทศกว่า ๘๐ เปอร์เซ็นต์มาจากกรมสรรพากร หรือ  
ผลสัมฤทธิ์อาจจะหมายถึงประชาชนได้รับบริการ  
ที่สะดวก รวดเร็ว ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรคือ  
เป้าหมายสุดท้าย เราต้องการทำเพื่อประโยชน์อะไร  
อย่างไร

ท่านคิดว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ในยุคปัจจุบัน ควรจะมีมุมมองหรือทัศนคติอย่างไร  
ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการมุ่งผลสัมฤทธิ์



ผลสัมฤทธิ์จะสำคัญมากกับข้าราชการ ถ้าเราไม่ทำให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเห็นเป้าหมายสุดท้าย เขาก็จะทำงานได้แค่ตาม KPI ได้เห็น Output ออกมาว่าฉันทำอะไร เช่น บอกว่าคุณจัดเก็บรายได้ได้เท่านี้ เขาอาจจะไม่สนใจวิธีการว่ารายได้นั้นได้มาอย่างไร เพราะเขาถือว่าเขาทำได้ แต่ถ้าคนในองค์กรเราเข้าใจผลสัมฤทธิ์สุดท้ายเราจะรู้ว่าท้ายที่สุดประโยชน์ตกกับใคร เช่น การเก็บภาษีเป็นการลดความเหลื่อมล้ำของประชาชน ผู้มีรายได้มากเสียภาษีมาก ผู้มีรายได้น้อยเสียภาษีน้อย ถ้าเขาเข้าใจตรงนี้จะเกิดความเข้าใจในเป้าหมายสุดท้ายในการปฏิบัติงานไม่ใช่แค่ทำงานได้ตาม KPI

เรื่องต่อไปที่จะพูดถึงก็คือถ้าเราเห็นผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจนเราสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้เขาว่าไม่ใช่ทำเพื่อเป้าหมายสั้น ๆ แต่เพื่อเป้าหมายระยะยาวของประเทศ ผมขอยกพระราชดำรัสในหลวงรัชกาลที่ ๙ คือ ทำเพราะเกิดแรงผลักดันจากข้างใน ไม่ใช่ทำเพราะนายสั่งให้ทำ หรือทำตามที่ KPI กำหนดไว้ ต้องทำผลผลิตนี้ออกมาให้ได้

ท่านคิดว่า หน่วยงานภาครัฐควรที่จะมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่อย่างไร เพื่อให้เกิดการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผมคิดว่า ๑. ภาครัฐควรต้องสร้างความชัดเจนว่าผลสัมฤทธิ์ขององค์กรที่เราต้องการบรรลุเป้าหมายสุดท้ายคืออะไร และให้คนในองค์กรได้รับรู้ อย่างชัดเจนเพื่อที่จะโยนให้ทุกคนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ๒. ควรมีการเชื่อมโยงให้เขาเห็นว่างานของเขาจะนำไปสู่จุดหมายได้อย่างไร ไม่ใช่แค่เชื่อมโยงงานของเขากับผลผลิตอย่างเดียวว่าทำงานได้ก็ขึ้น ทำอะไรได้ไปถึงเป้าหมายสุดท้าย เช่น กรณีของกรมสรรพากร เป้าหมายสุดท้ายของเราเพื่อสร้างระบบภาษีที่เป็นธรรม ให้บริการประชาชน ได้รับความสะดวก รวดเร็ว สร้างฐานะการคลังของประเทศผ่านการหารายได้ ทำให้อาณาการคลังมั่นคง ซึ่งข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนก็จะรู้ว่าเป้าหมายสุดท้ายทำเพื่ออะไร



...ตอนนี้กรมสรรพากรกำลังทำเรื่อง Digital Transformation เราจะเปลี่ยนกระบวนการในการทำงานโดยเอาระบบดิจิทัลมาใช้เกือบทั้งหมด...



### ท่านคิดว่า ความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญใดบ้าง

ความสำเร็จขององค์กรผมว่ามีทั้งปัจจัยภายในและภายนอก **ปัจจัยภายในผมคิดว่าสิ่งสำคัญที่สุดคือคน ความสำเร็จขององค์กร คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด** ผมคิดว่า เราต้องเน้นการพัฒนาคนให้เก่งและดี อย่างเช่น กรมสรรพากร ผมให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน ตั้งแต่เริ่มเข้ามารับราชการเราจะคัดคนเก่งอย่างไร รักษาคนเก่งให้เขาอยู่ในองค์กรอย่างไร และต้องพัฒนาให้เขาเป็นคนดีด้วย กรมสรรพากรจึงได้ทำรูปแบบองค์กรคุณธรรม มาเป็นกลไกขับเคลื่อนพัฒนาคนในองค์กร

สำหรับเรื่องงาน ผมคิดว่าระบบราชการเราเป็นระบบที่อยู่มานาน มีขั้นตอนมากทำให้ช้า ซึ่งโลกยุคใหม่ผมว่าเรื่องดิจิทัลเอามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพได้เยอะ **ตอนนี้กรมสรรพากรกำลังทำเรื่อง Digital Transformation** เราจะเปลี่ยนกระบวนการในการทำงานโดยเอาระบบดิจิทัลมาใช้เกือบทั้งหมด สมัยก่อนเรากรอกรายละเอียดการยื่นภาษีในกระดาษ ปัญหาคือต้องจ้างคนพิมพ์เข้าสู่ระบบ ในการวิเคราะห์การคืนภาษีก็คืนได้ช้าเพราะต้องตรวจสอบ แต่พอเราเอาระบบดิจิทัลมาใช้ การกรอกแบบยื่นภาษีใช้การยื่นทางอิเล็กทรอนิกส์ การทำ e-Filing เชื่อมโยงระบบ และเอาระบบ PromptPay มาจ่ายเงินภาษีคืน ซึ่งสมัยก่อนคืนเงินภาษีต้องออกเช็คซึ่งต้องใช้เวลานานพอสมควรแต่เดี๋ยวนี้สามารถคืนเงินภาษีตรงเข้าบัญชีได้ทันทีและเร็วมาก ผมคิดว่าสิ่งนี้ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการนำเอาระบบดิจิทัลมาใช้

### ท่านคิดว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์กับความสำเร็จขององค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างไร และมีความสำคัญกับองค์กรอย่างไร



การมุ่งผลสัมฤทธิ์กับความสำเร็จขององค์กร ทั้งสองส่วนมีความสำคัญกับองค์กรมาก ผมคิดว่า องค์กรใด ๆ ที่ทำ Output ได้ นั่นคือทำเสร็จ แต่ผม ขอแยกคำว่าเสร็จกับคำว่าสำเร็จ เสร็จ คือการทำ Output เสร็จ หรือทำงานเสร็จ เช่น กรมสรรพากร อาจจะเก็บภาษีได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่หากมาจาก วิธีการที่ไม่ชอบ เช่น ไปขูดรีดผู้เสียภาษี อย่างนี้คือ งานเสร็จแต่ไม่สำเร็จ เพราะทำไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม กับผู้เสียภาษี ซึ่งเงินก็ได้ Output ก็ได้ งานก็เสร็จ แต่ ไม่ถือว่าสำเร็จเพราะไม่ได้ผลสัมฤทธิ์คือเกิดความ เป็นธรรม ผมถึงบอกว่าความสำเร็จขององค์กร เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์มาก ความสำเร็จขององค์กรไม่ควร จะไปวัดด้วยผลผลิต แต่ควรวัดด้วยผลสัมฤทธิ์ เพราะฉะนั้นหากจะบอกว่าองค์กรประสบความสำเร็จจากไหน ไม่ใช่บอกว่าองค์กรทำ Output ได้ เท่าไร แต่ต้องพูดถึงเรื่องผลสัมฤทธิ์เป็นอย่างไร

ขอให้ท่านฝากข้อคิด ข้อเสนอแนะถึงข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา เพื่อให้การปฏิบัติงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของ สถาบันนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ต้องออกตัวก่อนว่าผมไม่เข้าใจกลไกของ สำนักงานอื่นได้ดีเท่ากับองค์กรของตัวเอง แต่เท่าที่ ได้เห็นการทำงานของรัฐสภา ผมคิดว่าสิ่งหนึ่งที่ทาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาน่าจะช่วยให้เยอะก็คือเรื่องการ ช่วยให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติ สภาผู้แทนราษฎร หรือวุฒิสภา ที่เราดูแลรับผิดชอบทำหน้าที่ได้อย่างดี เพราะเป้าหมายสุดท้ายคือประชาชน เพราะฉะนั้น การทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐสภาคงต้องทำหน้าที่ ในการสนับสนุนงานต่าง ๆ ให้กับสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ สภาผู้แทนราษฎร หรือวุฒิสภาที่เรา ทำงานด้วย ผมคิดว่าถ้าบุคลากรคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์



ขององค์กรว่าเราเป็นส่วนหนึ่งในองคาพยพที่ทำ เพื่อช่วยเหลือประชาชน ผลสัมฤทธิ์นั้นจะถ่ายทอด สู่วิธีการทำงานและเกิดความชัดเจนว่าเราเป็นส่วนหนึ่ง แม้เราจะเป็นฟันเฟืองเล็ก ๆ ที่อยู่เบื้องหลัง แต่ผม ว่าอันนี้มีความสำคัญที่จะทำให้คนในองค์กรมีความ ภาคภูมิใจว่า เราสามารถช่วยสร้างผลสัมฤทธิ์ให้ ประชาชนได้รับประโยชน์ **HRJ**



# วินัย กับภารกิจ ของผู้บังคับบัญชา



ขึ้นชื่อว่าผู้บังคับบัญชาไม่ใช่ใคร ๆ ก็เป็นได้ ท่านทราบหรือไม่ว่าผู้บังคับบัญชานอกจากจะมีอำนาจแล้วยังมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากมาย ซึ่งเป็นเรื่องปกติที่เมื่อบุคคลใดมีตำแหน่งและมีอำนาจ ก็ย่อมต้องมีภาระหน้าที่ตามมา ยิ่งมีอำนาจมากเท่าใด หน้าที่ความรับผิดชอบก็ย่อมต้องมีมากขึ้นเท่านั้น ในปัจจุบันหากท่านลองสังเกตถ้อยคำตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ จะเห็นได้ว่าอำนาจ หน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งได้เปลี่ยนแปลงไป จากเดิม กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มี “อำนาจหน้าที่” ซึ่งเน้นที่อำนาจ แต่รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ได้เรียง ถ้อยคำใหม่ว่า “หน้าที่และอำนาจ” โดยเน้นให้ผู้ดำรง ตำแหน่งต่าง ๆ นั้น มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบก่อน แล้วจึงให้มีอำนาจเพื่อช่วยให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น สามารถทำหน้าที่ได้ตามภารกิจที่กำหนดไว้

ในราชการฝ่ายรัฐสภาได้กำหนดตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาไว้หลายระดับตั้งแต่ระดับผู้บังคับ บัญชากรกลุ่มงานจนถึงระดับประธานรัฐสภา ซึ่งหน้าที่ ของผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ได้ถูกกำหนดไว้ใน กฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นกฎหมาย ในราชการฝ่ายรัฐสภาเอง และกฎหมายกลาง จึงเป็น ภาระของผู้บังคับบัญชาที่ต้องมีหน้าที่รับรู้อับทราบว่ ตนมีภาระหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ อย่างไรบ้าง

ภารกิจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวินัย หลายคนเข้าใจเพียงแต่ว่าถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาถูกกล่าวหา ว่ากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการ

ทางวินัย ถ้าไม่ดำเนินการ

จะถือว่าผู้บังคับ บัญชาละเลยการ ปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น แต่ผู้บังคับบัญชายัง มีหน้าที่เกี่ยวกับวินัย ของผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชาในบทบาท

อื่นด้วย ในคอลัมน์นี้ ผู้เขียนจึงขอแนะนำเสนอบทบาท สำคัญของผู้บังคับบัญชาซึ่งถูกกำหนดขึ้นตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๖๒ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ร. กำหนด ซึ่งบทบาทของ ผู้บังคับบัญชากรณีที่ไม่ใช่เพียงการดำเนินการทาง วินัยเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทในทางบวกโดยมีหน้าที่ ส่งเสริมและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีให้การกระทำ ผิดวินัยอีกด้วย

## หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ร. กำหนด

ก.ร. ได้ออกหลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่อง ดังกล่าวไว้แล้วตามหนังสือมติ ก.ร. ที่ ๘๔/๒๕๕๖ (ว ๒๘) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ และต่อมา ก.ร. ได้ออกคู่มือ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการด้านวินัยของผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการ



ปลูกฝังระเบียบวินัยให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ถึงขั้นมี “วินัยในตนเอง” อันจะนำมาซึ่งความเจริญ วัฒนาสถาพรของรัฐสภาอย่างยั่งยืน ตามหนังสือมติ ก.ร. ที่ ๙๒/๒๕๖๑ (ว ๒๘) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ โดยนำแนวทางตามคู่มือของสำนักงาน ก.พ. มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ทั้งนี้ สามารถศึกษา รายละเอียดเพิ่มเติมได้จาก Intranet ของสำนักงาน เลขาธิการ ก.ร.

### ผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ และพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนด ผู้บังคับบัญชา ได้แก่

- ๑) เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/เลขาธิการ วุฒิสภา
- ๒) รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/รอง เลขาธิการวุฒิสภา
- ๓) ผู้อำนวยการสำนัก
- ๔) ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

### บทบาทของผู้บังคับบัญชา

#### บทบาทที่ ๑ การรักษาวินัยของตนเอง

ผู้บังคับบัญชาก็เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ เช่นเดียวกันผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ก็ย่อมมีสถานะที่จะต้องรักษาวินัยในฐานะที่เป็น ข้าราชการรัฐสภาสามัญด้วย โดยจะต้องเป็นผู้นำทำ เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วย การจับผิดผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ใช่ทางออกสำหรับ ผู้บังคับบัญชาที่จะรักษาวินัยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่างหากที่เป็นการ ป้องกันการประพฤติผิดวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เบื้องต้นที่ง่ายที่สุด

#### บทบาทที่ ๒ การปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

...จะต้องมีการสร้างกฎเกณฑ์ การเป็นข้าราชการที่ดี สร้าง ค่านิยมที่ดีร่วมกัน...

### อย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรง จูงใจให้ตนเป็นข้าราชการที่ดี

โดยที่การปฏิบัติงานต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ทำให้ต้องสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน การปฏิบัติต่อกัน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบต่อผลการปฏิบัติงานโดยตรง หากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมี คุณธรรมและเที่ยงธรรมแล้ว ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติอย่าง

๑. มีคุณธรรม เช่น เมตตา กรุณา หัวใจดี ยอมรับนับถือ ปกป้องคุ้มครอง

๒. มีความเที่ยงธรรม เช่น แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ ที่จำเป็น การให้บำเหน็จความชอบจะต้องพิจารณา จากผลงาน ศักยภาพ สมรรถนะ พฤติกรรม ทั้งนี้ เพื่อ ประโยชน์ของทางราชการและเป็นไปตามระบบ คุณธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๓. เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี โดยจะต้องมีทั้งแรงจูงใจ ภายใน และแรงจูงใจภายนอก

การเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน เช่น การให้ ลาก การสรรเสริญ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ส่วนการเสริมสร้างแรงจูงใจภายนอก นั้น จะต้องมีการ สร้างกฎเกณฑ์การเป็นข้าราชการที่ดี สร้างค่านิยมที่ดี ร่วมกันและมีการพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานำเอา กฎเกณฑ์และค่านิยมไปใช้อย่างยอมรับและเคารพ



กฎเกณฑ์และค่านิยมนั้น ซึ่งอาจจัดให้มีการฝึกอบรม การดูงานจากหน่วยงานอื่น เป็นต้น

### บทบาทที่ ๓ การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย มีแนวทางดำเนินการหลากหลายวิธี เช่น การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามบทบาทที่ ๑ การฝึกอบรมเพื่อให้ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี โดยอาจมีการฝึกอบรมในช่วงเวลาต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานระหว่างปฏิบัติงาน ก่อนเป็นผู้บังคับบัญชา การสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างความศรัทธาในงาน และศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน การเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยอาจใช้วิธีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรม การสร้างข้าราชการต้นแบบ การฝึกอบรม การวางระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนการป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย นั้น จำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาต้องเอาใจใส่สังเกตพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาว่ามีพฤติกรรมมีเหตุที่จะชักนำหรือมีช่องทางที่จะกระทำผิด และมีแนวโน้มที่จะกระทำผิดหรือไม่ และเมื่อประเมินแล้วว่า มีเหตุที่จะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยได้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยนั้นเสีย

### บทบาทที่ ๔ การดำเนินการทางวินัย

เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ดำเนินบทบาทที่กล่าวมาทั้ง ๓ บทบาทแล้ว หากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายังคงประพฤติผิดวินัยอยู่ ก็เป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการทางวินัย โดยเบื้องต้นผู้บังคับบัญชาจะต้องต้นตอรายงานเรื่องให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัย ตามกฎหมาย (เลขาธิการ/ประธานรัฐสภา/ประธาน

...ผู้บังคับบัญชามีได้มีเพียงอำนาจเท่านั้น แต่อำนาจนั้น มีฐานที่มาจากภาระหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ...

สภาผู้แทนราษฎร/ประธานวุฒิสภา) ดำเนินการต่อไป โดยหลักในการดำเนินการทางวินัย จะต้องพิจารณาดำเนินการตามหลัก ๔ ประการ คือ

๑. รวดเร็ว
๒. ยุติธรรม
๓. ปราศจากอคติ
๔. ลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด

และการดำเนินการทางวินัยจะต้องดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย กฎระเบียบให้ถูกต้องด้วย โดยมีหลักการสำคัญอีกประการหนึ่งคือจะต้องมีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาก่อนที่จะลงโทษด้วย

### บทส่งท้าย

อย่างที่กล่าวตั้งแต่ต้นว่า ผู้บังคับบัญชามีได้มีเพียงอำนาจเท่านั้น แต่อำนาจนั้นมีฐานที่มาจากภาระหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของผู้บังคับบัญชาจึงมิใช่การใช้อำนาจตามบทบาทที่ ๔ เท่านั้น แต่ผู้บังคับบัญชายังมีบทบาทอีกตั้ง ๓ ประการ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างวินัยของผู้บังคับบัญชาที่ต้องแสดงต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา บทความนี้จึงเป็นแนวทางเบื้องต้นให้แก่ผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.ร. กำหนด ทั้งนี้เป้าประสงค์ของการดำเนินการดังกล่าว ก็เพื่อให้การปฏิบัติราชการในราชการฝ่ายรัฐสภาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐสภาอย่างมั่นคงต่อไป



## ข้าราชการรัฐสภาสามัญกับการเมือง

กลับมาพบกันอีกครั้งนะคะ ภายใต้บรรยากาศ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสมาชิกสภาผู้แทน ราษฎรชุดใหม่ที่จะมีการเลือกตั้งกันในช่วง ปี ๒๕๖๒ ซึ่งเพื่อน ๆ หลายคนก็คงได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับ ความเคลื่อนไหวของพรรคการเมืองต่าง ๆ ทั้งเก่าและใหม่ ที่ต่างก็กำลังเตรียมความพร้อมเข้าสู่สนามเลือกตั้ง เช่นกัน คอลัมน์หากรู้สึกนึก ความผิดไม่เกิดฉบับนี้ จึงขอกล่าวถึงข้าราชการรัฐสภาสามัญกับการเมือง ว่าเพื่อน ๆ จะสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองได้ มากหรือน้อยเพียงใด และจะรักษาความเป็นกลาง ทางการเมืองได้อย่างไร เพื่อไม่ให้เพื่อน ๆ พลังพลอ กระทบทำผิดวินัย

### ข้าราชการรัฐสภาสามัญกับการ มีส่วนร่วมทางการเมือง

การมีส่วนร่วมทางการเมือง (Political participation) หมายถึง “การกระทำใด ๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นโดยความเต็มใจ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ไม่ว่าจะมีการจัดอย่างเป็นระเบียบหรือไม่ และไม่ว่าจะเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวหรือต่อเนื่องกัน จะใช้วิธีการที่ ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ เพื่อผลในการที่จะมีอิทธิพล ต่อการเลือกนโยบายของรัฐ หรือต่อการบริหารงาน ของรัฐ หรือต่อการเลือกผู้นำทางการเมืองของรัฐบาล ไม่ว่าจะเข้าไปในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติก็ตาม เพื่ออิทธิพลของกลุ่มการเมืองในการเลือกกำหนด บุคคลในวงการบริหารราชการ หรือกดดันรัฐบาลให้กระทำ ตามที่พลเมืองผู้นั้นหรือกลุ่มนั้นต้องการ ตลอดจนมี อิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐทั้งในการเมือง การปกครองระดับท้องถิ่นและระดับชาติ”<sup>๑</sup> โดยการ



มีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนนั้น อาจกระทำ ได้ผ่านกลไกและกระบวนการต่าง ๆ เช่น การใช้สิทธิ เลือกตั้ง การจัดตั้งและเป็นสมาชิกพรรคการเมือง การ เข้าชื่อเสนอกฎหมาย การเข้าชื่อถอดถอนนักการเมือง และข้าราชการระดับสูงออกจากตำแหน่ง การออกเสียง ประชามติ เป็นต้น

ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติให้บุคลากรของรัฐทุกประเภท มีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่สิทธิ และเสรีภาพดังกล่าวก็อาจถูกจำกัดได้โดยกฎหมาย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือ จริยธรรม<sup>๒</sup> สำหรับข้าราชการรัฐสภานั้น จะสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้มากน้อยเพียงใด ย่อมต้องพิจารณา จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้อง

ข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งเป็นบุคลากรของ รัฐจึงย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับประชาชน ทั่วไป และสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองได้ ซึ่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ก็ได้บัญญัติคุ้มครองไม่ให้นำความคิดเห็นทางการเมืองหรือการสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และ การให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

<sup>๑</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย. ๒๕๖๑. สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กรุงเทพมหานคร

<sup>๒</sup> มาตรา ๒๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐. ความในลักษณะดังกล่าวถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญเป็นครั้งแรกในรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๑๑.

แต่การพิจารณาดังกล่าวจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ เป็นสำคัญ และการบริหารทรัพยากรบุคคลก็จะต้องมีความเป็นกลางทางการเมืองอีกด้วย<sup>๖</sup>

อย่างไรก็ดี แม้ข้าราชการรัฐสภาสามัญอาจมีส่วนร่วมทางการเมืองได้ แต่การมีส่วนร่วมทางการเมืองดังกล่าวนี้ ก็จะต้องสอดคล้องกับการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุขด้วย เนื่องจากความเลื่อมใสในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นคุณสมบัติทั่วไปของข้าราชการรัฐสภาสามัญ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการ รัฐสภาสามัญ ผ่านกลไกและกระบวนการต่าง ๆ ข้าราชการรัฐสภาสามัญก็ต้องคำนึงถึงการรักษา วินัยด้วยเช่นกัน ซึ่งกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการ รัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดห้ามมิให้ข้าราชการ รัฐสภาสามัญเป็นสมาชิกพรรคการเมือง กรรมการ พรรคการเมือง หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในพรรคการเมือง<sup>๗</sup> ซึ่งเป็นกรณีที่กำหนดแตกต่างไปจากวินัยของ ข้าราชการพลเรือน และยังกำหนดให้ข้าราชการรัฐสภา สามัญต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ<sup>๖</sup> อีกด้วย

## ข้าราชการรัฐสภาสามัญกับความ เป็นกลางทางการเมือง

ข้าราชการรัฐสภาสามัญย่อมมีเสรีภาพทางการเมืองที่จะนิยมกลุ่มการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ ได้อย่างอิสระ อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น ข้าราชการรัฐสภาสามัญจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุเพราะรสนิยม ทางการเมืองของตนเอง ซึ่งแม้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะไม่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าการกระทำ



ลักษณะใดบ้างที่มีลักษณะ เป็นการกระทำที่แสดงถึงความไม่ เป็นกลางในการ ปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการ รัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ และประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา<sup>๗</sup>

ผู้เขียนจึงขอยกตัวอย่างตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยมารยาททางการเมืองของ ข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๔๙ ซึ่ง บังคับใช้กับข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นแนวทางให้ เพื่อน ๆ ได้เห็นภาพว่าการกระทำใดบ้างที่อาจถือ ได้ว่าเป็นการไม่วางตนเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ โดยระเบียบดังกล่าวกำหนดไว้ว่าข้าราชการ พลเรือนจะนิยมหรือเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใด ๆ ที่ตั้งโดยชอบด้วยกฎหมายและจะไปในการประชุม ของพรรคการเมืองนั้นเป็นการส่วนตัวก็ได้ แต่ในทาง ที่เกี่ยวกับประชาชนและในหน้าที่ราชการต้องวางตน

<sup>๖</sup> มาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

<sup>๗</sup> มาตรา ๓๗ ก. (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

<sup>๘</sup> ข้อ ๓ (๖) ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕

<sup>๙</sup> ข้อ ๒ (๑๑) ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕

<sup>๑๐</sup> ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ข้อ ๑๐ กำหนดว่า “ข้าราชการรัฐสภาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตให้บริการแก่ สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา และประชาชน ด้วยอัธยาศัยไมตรี โดยไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมให้บริการอยู่เสมอ” โดยไม่ได้นิยามหรือยกตัวอย่างไว้ว่า “การเป็นกลางทางการเมือง” มีความหมายอย่างไร



เป็นกลาง และไม่ฝ่าฝืนข้อห้าม<sup>๘</sup> ดังนี้

(๑) ไม่ดำรงตำแหน่งในพรรคการเมืองใด ๆ เว้นแต่ผู้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประเภท ๒ หรือข้าราชการการเมือง

(๒) ไม่ใช่สถานที่ราชการในกิจการทางการเมือง

(๓) ไม่วิพากษ์วิจารณ์การกระทำของรัฐบาล ให้ปรากฏแก่ประชาชน

(๔) ไม่แต่งเครื่องแบบราชการไปร่วมประชุมพรรคการเมืองหรือไปร่วมประชุมในที่สาธารณะสถานใด ๆ อันเป็นการประชุมที่มีลักษณะทางการเมือง

(๕) ไม่ประดับเครื่องหมายพรรคการเมืองในเวลาสวมเครื่องแบบราชการหรือในเวลาราชการหรือในสถานที่ราชการ

(๖) ไม่แต่งเครื่องแบบของพรรคการเมืองเข้าไปในสถานที่ราชการ

(๗) ไม่บังคับให้ผู้ใดบังคับบัญชาหรือประชาชนเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองและไม่กระทำการในทางให้คุณให้โทษ เพราะเหตุที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนนิยมหรือเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใดที่ตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๘) ไม่ทำการขอร้องให้บุคคลใดอุทิศเงินหรือทรัพย์สินเพื่อประโยชน์แก่พรรคการเมือง

(๙) ไม่โฆษณาหาเสียงเพื่อประโยชน์แก่พรรคการเมือง หรือแสดงการสนับสนุนพรรคการเมืองใด ๆ ให้เป็นการเปิดเผยในที่ประชุมพรรคการเมือง และในที่ที่ปรากฏแก่ประชาชน หรือเขียนจดหมายหรือบทความไปลงหนังสือพิมพ์ หรือพิมพ์หนังสือหรือใบปลิวซึ่งจะจำหน่ายแจกจ่ายไปยังประชาชน อันเป็นข้อความที่มีลักษณะของการเมือง


(๑๐) ไม่ปฏิบัติหน้าที่แทรกแซงทางการเมืองหรือใช้การเมืองเป็นเครื่องมือเพื่อกระทำกิจการต่าง ๆ อาทิเช่น วิ่งเต้นติดต่อกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

...แม้ข้าราชการรัฐสภาสามัญจะมีสิทธิและเสรีภาพในฐานะบุคคลทั่วไป แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ฯลฯ ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะด้วย...

หรือพรรคการเมืองเพื่อนำร่างพระราชบัญญัติหรือญัตติเสนอสภาผู้แทนราษฎร หรือตั้งกระทู้ถามรัฐบาล

(๑๑) ในระยะเวลาที่มีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ไม่แสดงออกโดยตรงหรือโดยปริยาย ที่จะเป็นการช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้ง และในทางกลับกัน ไม่กีดกัน ต้านตีเตียน ทับถม หรือให้ร้ายผู้สมัครรับเลือกตั้ง

เมื่อพิจารณาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แม้ข้าราชการรัฐสภาสามัญจะมีสิทธิและเสรีภาพในฐานะบุคคลทั่วไป แต่ก็ต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ฯลฯ ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะด้วย โดยในเรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมืองนี้ เพื่อน ๆ ข้าราชการรัฐสภาสามัญจะต้องรักษาวินัย โดยการวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการไม่เป็นสมาชิกพรรคการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในพรรคการเมือง

สุดท้ายนี้ หากเพื่อน ๆ สามารถปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติข้างต้นดังกล่าวได้แล้ว การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเพื่อน ๆ ก็ย่อมที่จะได้รับความเชื่อถือจากทั้งประชาชน เพื่อนร่วมงาน สมาชิกรัฐสภา และบุคคลในวงงานรัฐสภา อีกทั้งยังเป็นการปฏิบัติตนภายใต้กรอบระบบคุณธรรม (Merit System) ที่มีหลักความเป็นกลางทางการเมืองเป็นหลักสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ย่อมถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์อีกทางหนึ่งเช่นกัน 

<sup>๘</sup> ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๗๓/ตอนที่ ๒๗/ฉบับพิเศษ หน้า ๗/๒๘ มีนาคม ๒๔๙๙

นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

# บทเรียนความมุ่งมั่นผลลัพธ์ จาก “เหมืองแร่”

วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ มีรายงานว่า นายอาจิ้นต์ ปัญจพรรค ศิลปินแห่งชาติ สาขาวรรณศิลป์ ผู้ประพันธ์เรื่องสั้นชุดเหมืองแร่ เสียชีวิตอย่างสงบด้วยวัย ๙๑ ปี ทำให้หลายคนนึกถึงเรื่องราวในหนังสือชุดเหมืองแร่ที่ถ่ายทอดเรื่องจริงของผู้เขียน โดยเรื่องราวเริ่มต้น พ.ศ. ๒๔๙๒ ในวัย ๒๒ ปี นายอาจิ้นต์ เป็นนิสิตชั้นปีที่สองจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ถูกรีไทร์จากมหาวิทยาลัย และพ่อได้ส่งไปทำงานที่เหมืองกระโสม ตำบลกระโสม อำเภอดตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา หลังจากได้พบและสัมภาษณ์งานกับนายฝรั่งแล้วจึงเริ่มทำงานในฐานะกรรมกรแรงงาน และเปลี่ยนสู่อำนาจอื่น ๆ เป็นเวลาเกือบสี่ปี ซึ่งเท่ากับการเรียนในมหาวิทยาลัย แต่เป็นมหาวิทยาลัยแห่งชีวิตการทำงานที่ต้องแลกปริญญามาด้วยความมานะอดทน

**ในปีแรก** นายอาจิ้นต์ฯ ได้เรียนรู้การปรับตัวจากเด็กกรุงเทพฯ สู่วิถีกรรมกร ต้องหัดหุงข้าว

ทำอาหารด้วยตัวเอง ลดทูลฐิ อัดตา อคติ เพื่อเข้าสังคมการทำงาน หลังจากได้เริ่มไปช่วยงานยังเรือขุด ค้นพบสิ่งที่ร่ำเรียนจากในตำราแตกต่างจากการทำงานในชีวิตจริงอย่างมาก และสุดท้ายก็เจอบททดสอบจิตใจจากนายฝรั่ง เมื่อขอให้จับคนร้ายขโมยหินแร่กลับพบว่า เป็นฝีมือของพวกรุ่นพี่คนงาน โดยมีคนหนึ่งกล่าวว่า “กฎหมายคนละเล่ม คุณถือกฎหมายมีภาษาฝรั่งปน ผมถือกฎหมายคลุกข้าวสุก คุณอยู่เฉย ๆ เอะ แล้วผมจะให้ส่วนแบ่ง” และยังถูกขู่ทำร้าย จากเหตุการณ์ครั้งนั้น ทำให้นายอาจิ้นต์ฯ ยื่นใบลาออก แต่ได้รับแจ้งจากนายฝรั่งว่าเป็นคนคิดแผนนี้ขึ้นมา เพื่อทดสอบว่าเขาเป็นคนอย่างไร ซึ่งความตรงไปตรงมาและความมุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี ทำให้เขาได้ขึ้นเงินเดือนจากเหตุการณ์ที่ผ่านการทดสอบนั้น

**ปีที่สอง** เขาได้งานใหม่เป็นช่างทำแผนที จากนั้นได้จดหมายจากแฟนเก่า ซึ่งคือการแต่งงาน จนทำให้เขากินเหล้าเมาซึม และเขียนข้อความบนกำแพงว่า “อดีตคือความฝัน ปัจจุบันต้องอดอนาคตต้องตาย” เขารุ่งขึ้นมีคนมาเขียนต่อท้ายว่า “ปัจจุบันต้องอดทน” จึงทำให้นายอาจิ้นต์ฯ ได้เรียนรู้คือคำว่า “อดีตและอนาคตไม่สำคัญเท่าปัจจุบันที่ต้องทำงานด้วยความอดทนและมุ่งมั่น”

**ปีที่สาม** นายอาจิ้นต์ฯ ใช้ชีวิตการทำงานอย่างเต็มที่ วันหนึ่งขณะออกไปทำแผนที่ เกิดน้ำป่าไหลหลาก กระแสน้ำเชี่ยวกราก ทำให้ไม้วัดลอยไป



กับกระแสน้ำ แต่เขาไม่ยอมละทิ้งไม้วัดซึ่งเป็นเครื่องมือในการทำงานของตัวเองจึงฝ่ากระแสน้ำไปเอากลับมา แต่กลับพบว่าไม้วัดชำรุด ในใจกลัวว่าจะโดนนายฝรั่งตำหนิ แต่นายฝรั่งโอบกอดด้วยรอยยิ้มกำลังใจ “ดีแล้วที่เอาชีวิตรอดมาได้” เพราะเห็นถึงความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบในหน้าที่ของเขา

**ปีสุดท้าย** เกิดปัญหาในเมือง เรือขุดและสายพานพังไม่คุ้มต่อการซ่อมแซม เป็นเหตุให้เมืองต้องปิดตัวลง และอาจินต์กลับกรุงเทพฯ ด้วยมือเปล่า ไม่มีเงินติดตัว แต่สิ่งที่ได้รับจากเมืองแร่คือประสบการณ์ชีวิตที่แลกมาด้วยความมุ่งมั่น ความมานะอดทน และเปลี่ยนตัวเองจากนักศึกษาที่ถูกไล่ออกจากมหาวิทยาลัยกลายเป็นคนที่มีความภาคภูมิใจในตัวเอง<sup>๑</sup>

**ชีวิตสี่ปี** ของอาจินต์ในเมืองแร่ จังหวัดพังงา ผู้เขียนคิดว่าเพื่อน ๆ คงเห็นพฤติกรรมหนึ่งที่โดดเด่นของเขา คือ ความมุ่งมั่นอดทน ไม่ย่อท้อ และรับผิดชอบต่อการทำงาน จนหัวหน้าทีมรู้สึกชื่นชมและภูมิใจต่อการทำงาน ถึงแม้ว่าเขาจะไม่มีประสบการณ์ในการทำงานนั้น ๆ มาก่อน แต่ก็สามารถไต่เต้าจากกรรมกรเมืองแร่สู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในมหาวิทยาลัยเมืองแร่ ๔ ปี ในตำแหน่งนายช่างทำแผนทีถึงแม้ว่าในระหว่างนั้นจะมีปัญหาชีวิตรุนแรง แต่ก็ฝ่าฝันมุ่งมั่น จนได้เรียนรู้คือคำว่า “อดีตและอนาคตไม่สำคัญเท่าปัจจุบันที่ต้องทำงานด้วยความอดทนและมุ่งมั่น” หรือที่ปัจจุบันเราใช้คำว่า “มุ่งผลสัมฤทธิ์” นั่นเอง

ชีวิตสี่ปีของเขา ณ เมืองแร่ คือ คำอธิบายง่าย ๆ ของคำว่าสมรรถนะ “มุ่งผลสัมฤทธิ์” โดยผ่านเล่าประสบการณ์จากบุคคลผู้หนึ่งที่มีเหตุการณ์ชีวิตผ่านมาอย่างมากมาย ซึ่งคิดว่าการดำเนินชีวิตของเขาอาจเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานของพวกเราข้าราชการ และบุคลากร ที่จะมีความมุ่งมั่น มานะ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง อดทน เอาใจใส่ และขยันหมั่นเพียรเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน และองค์กร

ทั้งนี้ หากเพื่อน ๆ อยากทราบคำจำกัดความและระดับสมรรถนะของข้าราชการ สามารถอ่านรายละเอียดทางวิชาการได้ในคอลัมน์ “นานาสาระ” ที่อธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรรัฐสภา ที่องค์กรมีความคาดหวังให้พวกเราบำเพาะสมรรถนะดังกล่าว เพื่อผลสำเร็จของงานเพื่อคลี่คลายปัญหา เพื่อประสิทธิภาพ และเพื่อประสิทธิผลขององค์กรที่จะเพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง และเพื่อองค์กรที่จะได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อวิชาชีพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว<sup>๒</sup>

HRJ



<sup>๑</sup> Chestina Inkgirl. (ม.ป.ป.) Tk Reading Club ตอน เมืองแร่ - สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ จากเว็บไซต์ : [https://www.tkpark.or.th/tha/tk\\_news\\_detail/303/TK-Reading-Club-ตอน-เมืองแร่ สืบค้น ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑](https://www.tkpark.or.th/tha/tk_news_detail/303/TK-Reading-Club-ตอน-เมืองแร่ สืบค้น ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑)

<sup>๒</sup> Scott T. Rabideau. (2005). Effects of Achievement Motivation on Behavior. สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑. จากเว็บไซต์ : <http://www.personalityresearch.org/papers/rabideau.html>



## สมรรถนะ “มุ่งผลสัมฤทธิ์” สำคัญใจ

ช่วงเวลาส่งท้ายปีเก่า เริ่มต้นปีใหม่เช่นนี้ ผู้คนจำนวนมากถือเป็นโอกาสอันดีที่จะได้ตั้งปณิธานปีใหม่ (New Year's Resolutions) ให้เป็นนิมิตหมายที่จะได้เริ่มต้นสิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนาความตั้งใจเดิมให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และยังเป็นช่วงเวลาที่ได้ทบทวนความตั้งใจเดิมว่าประสบความสำเร็จไปได้มากน้อยเพียงใด ได้เรียนรู้บทเรียนอะไรเพิ่มเติมบ้างจากวันเวลาที่ผ่านไป เพื่อน ๆ อาจจะค้นพบว่า ปีนี้เป็นปีที่ตนเองโชคดีได้รับมอบหมายงานที่ได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ บางคนอาจจะค้นพบว่าปีนี้ตนเองยังขาดความรู้ความสามารถในการพัฒนางานบางอย่าง เมื่อได้เรียนรู้เช่นนี้ ปีใหม่นี้ก็เป็นช่วงเวลาที่ดีที่จะได้ตั้งใจพัฒนาตนเองให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป คอลัมน์ “นานาสาระ” เล่มนี้จึงขอแนะนำให้เพื่อน ๆ ได้ทราบความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ “มุ่งผลสัมฤทธิ์” ดังนี้

เพื่อน ๆ คงจะเคยได้รับรู้กันมาบ้างว่า “มุ่งผลสัมฤทธิ์” (Achievement motivation)

เป็นค่านิยมที่ทั้งสองสำนักงานยึดถือกันมายาวนาน อีกทั้ง “มุ่งผลสัมฤทธิ์” ยังเป็นหนึ่งใน ๕ สมรรถนะหลักของข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดย ก.ร. ให้คำจำกัดความของสมรรถนะ “มุ่งผลสัมฤทธิ์” ไว้ว่า เป็น

“ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน” ทั้งนี้ เพื่อน ๆ อาจจะไม่เคยทราบว่า เราจะมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ไปเพื่ออะไรได้บ้าง นอกจากเพื่อผ่านเกณฑ์การประเมิน เพื่อการได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เพื่อการเลื่อนระดับเพื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน<sup>๑</sup> ซึ่งล้วนเป็นวัตถุประสงค์ของสมรรถนะ “มุ่งผลสัมฤทธิ์” ที่เรามองเห็นได้ในเชิงประจักษ์ ชัดเจน จับต้องได้ แท้จริงแล้ว “มุ่งผลสัมฤทธิ์” ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เพื่อน ๆ รู้สึกภาคภูมิใจกับภารกิจหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นอีกด้วย ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่จับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกได้ อ่านมาถึงตรงนี้ เพื่อน ๆ อาจจะสงสัย

กันแล้วว่า “มุ่งผลสัมฤทธิ์” ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักของข้าราชการรัฐสภาสามัญ จะทำให้เรารู้สึกภาคภูมิใจได้อย่างไรบ้าง คอลัมน์ “นานาสาระ” มีคำตอบให้ ดังนี้

๑. ความยากและความท้าทายของงาน “การสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการ

<sup>๑</sup> Rose Johnson. How to Implement Motivation for Achievement in the Workplace. สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ จากเว็บไซต์ : <https://smallbusiness.chron.com/implement-motivation-achievement-workplace-32964.html>

ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่  
อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน” หมาย  
รวมถึง ทุกครั้งที่เราได้รับมอบหมายงานที่มีความ  
ยากและท้าทาย ชนิดที่ไม่เคยมีเพื่อนร่วมงานคน  
ไหนในหน่วยงานเคยได้ทำมาก่อน หากแต่ในท้ายที่สุด



เมื่อเราปฏิบัติงานนั้นโดยยึดพฤติกรรมเอาใจใส่  
ขยันหมั่นเพียร มานะอดทน พยายามทำงานให้  
ถูกต้อง ให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา หมั่นติดตาม  
และประเมินการปฏิบัติงานและผลงานของตนเองอย่าง  
สม่ำเสมอเป็นหลักให้ปฏิบัติงานลุล่วงไปได้ และ  
ประสบความสำเร็จ สร้างประสิทธิผลให้แก่หน่วยงาน  
ความสำเร็จนี้เองจะนำความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติ  
งานได้

**๒. ผู้บังคับบัญชามองเห็นศักยภาพและ  
ความสามารถของเรา** นอกจากเนื้อหาสาระและ  
ภารกิจงานที่ทำให้เราภาคภูมิใจได้แล้ว การที่ผู้บังคับ  
บัญชาให้โอกาสมอบหมายงานที่มีคุณค่าให้เราได้  
ลองดำเนินการด้วยตนเองนั้นก็สร้างความภาคภูมิใจให้เราได้<sup>๒</sup>  
เพราะการได้รับโอกาสเหล่านั้น หมายความว่าผู้บังคับ  
บัญชามองเห็นศักยภาพและความสามารถ  
ของเรา จริงอยู่ที่เราอาจจะไม่เคยปฏิบัติ  
งานนั้น ๆ มาก่อน แต่เพราะผู้บังคับบัญชา  
เล็งเห็นแล้วว่าเราสามารถพัฒนาตนเอง  
จนสามารถเรียนรู้ และปฏิบัติงานเหล่านั้น  
ให้สำเร็จได้ด้วยการถือปฏิบัติตามพฤติกรรม  
“มุ่งผลสัมฤทธิ์” อย่างต่อเนื่อง จึงมอบหมาย  
งานนั้นให้กับเรา ไม่ได้เป็นคนได้โอกาสมา  
เพราะโชคช่วย

นอกจากนี้ ก.ร. ได้กำหนดระดับ  
พฤติกรรมของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้  
ดังตารางด้านล่างนี้

ระดับที่	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ๑) พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ๒) พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ๓) มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ๔) แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น ๕) แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็น ความสูญเสียเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน

<sup>๒</sup> Jex, S., & Britt, T. (2008). Organizational Psychology: A scientist-practitioner approach. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

ระดับที่	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
ระดับที่ ๒	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</b></p> <p>๑) กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี</p> <p>๒) ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน</p> <p>๓) ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๔) มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</p>
ระดับที่ ๓	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</b></p> <p>๑) ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น</p> <p>๒) เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>
ระดับที่ ๔	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</b></p> <p>๑) กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด</p> <p>๒) พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน</p>
ระดับที่ ๕	<p><b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง แต่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ</b></p> <p>๑) ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</p> <p>๒) บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้</p>

ทั้งนี้ ข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งแต่ละประเภท และแต่ละระดับ มีระดับพฤติกรรมที่คาดหวังที่แตกต่างกัน โดย ก.ร. กำหนด ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ กำหนดให้ต้องมี ระดับที่ ๑

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ กำหนดให้ต้องมี ระดับที่ ๒

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภทอำนวยการระดับต้น กำหนดให้ต้องมี ระดับที่ ๓

(๔) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และประเภทอำนวยการระดับสูง กำหนดให้ต้องมี ระดับที่ ๔

(๕) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ และประเภทบริหาร กำหนดให้ต้องมี ระดับที่ ๕

ซึ่งในระดับองค์กร ทั้งสองส่วนราชการยังคาดหวังให้เพื่อน ๆ ข้าราชการรัฐสภาสามัญมุ่งเป้าสมรรถนะ

“มุ่งผลสัมฤทธิ์” ได้ไม่น้อยกว่าระดับต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ นั้น เพื่อผลสำเร็จของงาน เพื่อคลี่คลายปัญหาจากการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเพื่อองค์กรจะได้นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและต่อวิชาชีพ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว”<sup>๖๓</sup> ดังนั้นแล้ว สามารถกล่าวได้ว่า “มุ่งผลสัมฤทธิ์” เป็นทั้ง สมรรถนะหลัก และค่านิยมที่เราต้องให้ความสำคัญ ใส่ใจและปฏิบัติทั้งเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและทั้งเพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงาน

เชื่อแน่ว่าการทำงานตามสมรรถนะและค่านิยม “มุ่งผลสัมฤทธิ์” จะกลายเป็นหนึ่งในปณิธานปีใหม่ของเพื่อน ๆ คอลัมน์ “น่านาสาระ” ขอเป็นกำลังใจให้เพื่อน ๆ ทุกคนได้มีความมุ่งมั่นและอดทน ไม่ท้อแท้ต่อปัญหาและอุปสรรค พัฒนาตนเอง และประสบความสำเร็จจากการทำงานที่ยากและท้าทายต่อไป และความร่วมมือนใจของทุกคนจะทำให้องค์กรพัฒนาไปถึงเป้าหมายที่มุ่งหวังได้

HRJ

<sup>๖๓</sup> Scott T. Rabideau. (2005). Effects of Achievement Motivation on Behavior. สืบค้นเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ จากเว็บไซต์ : <http://www.personalityresearch.org/papers/rabideau.html>



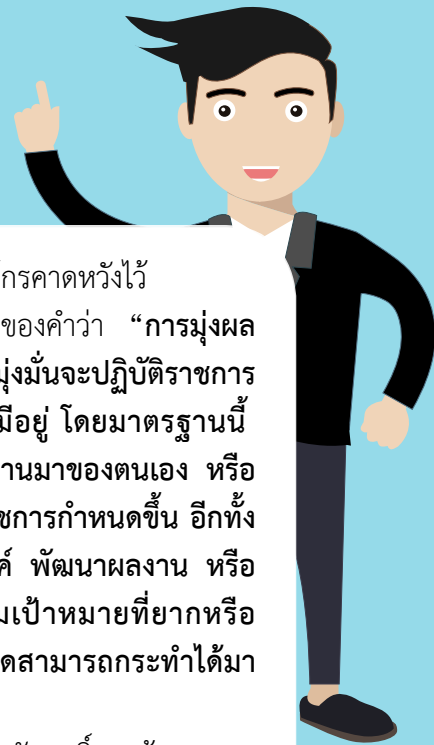
## ถามมาตอบไป

นางสาวศพาณี ทศิธร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



**Q:** ผมได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้างานให้จัดทำสื่อประกอบการบรรยายเพื่อเสนอผลงานของหน่วยงาน จากปกติจะใช้โปรแกรม Power Point ในการนำเสนอ แต่ผมเห็นว่าเป็นรูปแบบการนำเสนอที่ไม่น่าสนใจ ผู้ฟังอาจเกิดความเบื่อหน่ายได้เพราะเนื้อหาค่อนข้างเยอะ ผมจึงขอหัวหน้าเปลี่ยนไปทำ Video Infographic แทนการใช้โปรแกรม Power Point ซึ่งทำให้หัวหน้างานได้รับคำชมจากหน่วยงานต่าง ๆ ว่ามีความคิดสร้างสรรค์ ในกรณีนี้ถือว่าผมเป็นผู้มุ่งผลสัมฤทธิ์หรือไม่ครับ

**A:** ก่อนที่ทีมงานวารสาร HR จะตอบคำถามของน้อง พี่คิดว่าเราควรมาทำความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) กันก่อนดีกว่า

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นเป็น ๑ ใน ๕ และเป็นตัวแรกของสมรรถนะหลักที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดและนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้การทำงานของข้าราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ในการนี้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้นำสมรรถนะหลักมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการรัฐสภา โดยนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งประกอบไปด้วยประเภทตำแหน่ง ชื่อสายงาน ชื่อตำแหน่งในสายงาน ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิภาพสูงตรงตามท้องถื่นครคาดหวังไว้

สำหรับคำจำกัดความของคำว่า “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” นั้น หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

การประเมินการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการจะแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ซึ่งหากผู้ถูกประเมินแสดงสมรรถนะไม่ชัดเจน หรือไม่แสดงสมรรถนะก็จะถูกประเมินสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่ ๐

ทางทีมงานวารสาร HR ได้ทำการวิเคราะห์จากคำถามที่น้องส่งมาแล้ว ถือได้ว่า **น้องเจ้าของคำถามนั้นเป็นผู้มุ่งผลสัมฤทธิ์** ตามคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ได้กำหนดไว้ และที่สำคัญ! น้องอย่าหยุดนิ่งขอให้น้องมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีหรือดีเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ต่อไปนะ

หากน้องต้องการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานของข้าราชการรัฐสภา สามารถศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมได้ในอินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ซึ่งได้มีการเผยแพร่ในหัวข้อ มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ มติ ก.ร. ที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) ลว ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ มติ ก.ร. ที่ ๑๖/๒๕๕๗ (ว ๕) ลว ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗ ตาม link <http://intranet.parliament.go.th/group02/>

ท้ายนี้ วารสาร HR ขอขอบคุณคำถามของเพื่อน ๆ ที่ส่งเข้ามา หากเพื่อน ๆ คนไหนมีข้อสงสัยด้าน HR สามารถส่งคำถามเข้ามาได้ที่ช่องทาง Email: [hrj.parliament@gmail.com](mailto:hrj.parliament@gmail.com) หรือทางเบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒



วันพฤหัสบดีที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นประธานจุดธูปเทียนบูชาพระสยามเทวาธิราช พระเสื้อเมือง พระทรงเมือง และพระภูมิเจ้าที่พร้อมถวายพวงมาลัย ณ บริเวณด้านหน้าพระสยามเทวาธิราช และร่วมตักบาตรพระสงฆ์ จำนวน ๘๙ รูป เพื่อถวายเป็นพระราชกุศล พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร เนื่องในวาระแห่งการสวรรคต ๒ ปี โดยมีสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมในพิธี ณ หน้าอาคารรัฐสภา ๒





วันจันทร์ที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาบุคลากรได้จัดโครงการเตรียมความพร้อมวางแผน ซักซ้อมปฏิบัติการป้องกันอัคคีภัย และอพยพเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา และผู้แทนจากสำนักต่าง ๆ เข้าร่วมโครงการ ณ สถานีดับเพลิงดุสิต กรุงเทพฯ





วันจันทร์ที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุม  
กรรมาธิการหมายเลข ๒๑๙ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒  
ศาสตราจารย์พิเศษ พรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภา  
นิติบัญญัติแห่งชาติ ในฐานะประธาน ก.ร. เป็นประธานการ  
ประชุมคณะกรรมการ ก.ร. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๑ เพื่อพิจารณา  
เรื่องต่าง ๆ อาทิ

๑. รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม  
สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๒. รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์  
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑





วันอังคารที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำผ้าพระกฐินพระราชทาน ประจำปี ๒๕๖๑ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไปทอดถวายพระภิกษุสงฆ์จำพรรษา ณ วัดราชผาติการามวรวิหาร กรุงเทพฯ โดยมี คณะผู้บริหาร ข้าราชการพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และประชาชนทั่วไป ร่วมในพิธี โอกาสนี้ได้ร่วมกับประชาชนผู้มีจิตศรัทธาทอดถวายปัจจัยบำรุงพระอาราม พร้อมทั้งมอบทุนการศึกษาให้แก่โรงเรียนวัดราชผาติการาม





วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้จัดโครงการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคล กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้าใจระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมี นางปิยสุรางค์ กุลจิตติประสิทธิ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ นางอนุกุล เสริมศรี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ จากสำนักงาน ก.พ. และ นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร ผู้บังคับบัญชาของกลุ่มงานบริหารบุคคล สำนักบริหารงานกลาง เป็นวิทยากรบรรยาย มีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา วิทยากร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง





สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตภายใต้โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง สำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. เขตดุสิต กทม. เพื่อสร้างเสริมทัศนคติ ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตให้กับบุคลากรและมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ให้กับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน โดยแบ่งเป็น ๓ รุ่น ดังนี้

- รุ่นที่ ๑ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
- รุ่นที่ ๒ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
- รุ่นที่ ๓ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑



วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคู่มือผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการด้านวินัยของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้บังคับบัญชากลุ่มตรวจสอบภายใน โดยได้เชิญ นางสาวพรทิพย์ บุระนงขจรกิจ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และนายนิวัฒน์ งามวิสัย นิตกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นวิทยากรบรรยาย







## อาคารรัฐสภา....ในความทรงจำ

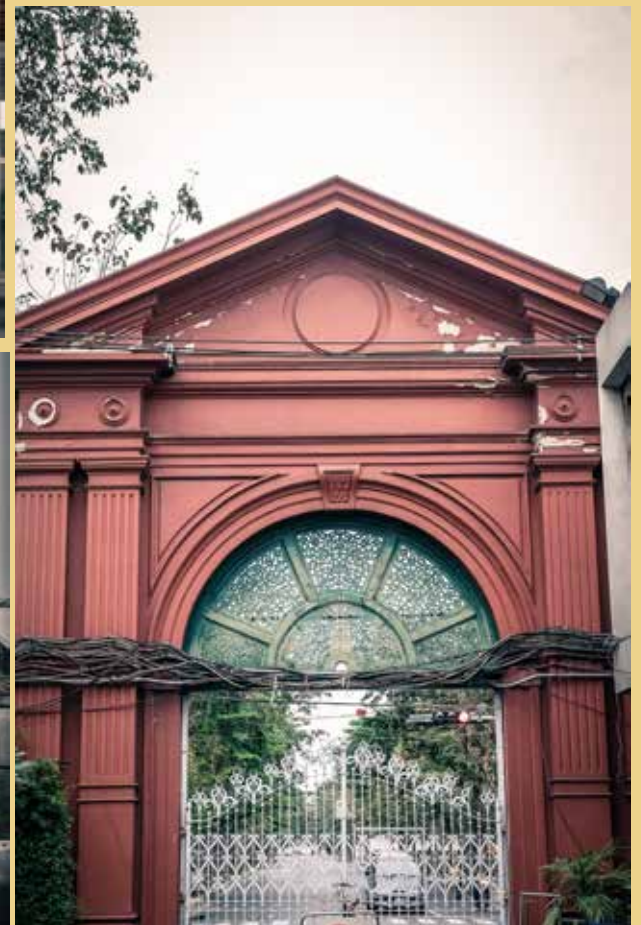
อาคารรัฐสภาไทย มีประวัติศาสตร์มาอย่างยาวนาน โดยมีจุดเริ่มต้นตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้พระที่นั่งอนันตสมาคมเป็นสถานที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรครั้งแรก จึงนับได้ว่าพระที่นั่งอนันตสมาคม เป็นอาคารรัฐสภาแห่งแรกของประเทศไทย

ต่อมา เมื่อสมาชิกสภา มีจำนวนเพิ่มขึ้น พระที่นั่งอนันตสมาคมจึงมีความคับแคบสำหรับเป็นสถานที่ประชุมสภา รัฐบาลในยุคนั้นจึงได้กราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในหลวงรัชกาลที่ ๙ ขอพระราชทานที่ดินบริเวณถนนอุทองใน เขตดุสิต กรุงเทพฯ เพื่อก่อสร้างอาคารรัฐสภาที่มีพื้นที่มากกว่าเดิม ซึ่งก็คืออาคารรัฐสภาหลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๑๗ - ปัจจุบัน) โดยได้เริ่มดำเนินการก่อสร้างเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๓ และแล้วเสร็จในปี พ.ศ. ๒๕๑๗

แต่ในท้ายที่สุด อาคารรัฐสภาหลังปัจจุบันก็ประสบปัญหาพื้นที่ใช้สอยไม่เพียงพอเช่นเดียวกัน อันเนื่องมาจากสมาชิก รัฐสภา ข้าราชการ และบุคลากรในวงงาน รัฐสภาที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ ในปี ๒๕๕๑ รัฐบาลในสมัยดังกล่าว จึงได้มีมติเห็นชอบอนุมัติงบประมาณเพื่อก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ บนที่ดินราชพัสดุ ถนนทหาร (เกียกกาย) เขตดุสิต กรุงเทพฯ โดยใช้ชื่อว่า “สัปปายะสภาสถาน” ซึ่งมีความหมายว่า “สภาแห่งความสงบร่มเย็น และปัญญา”















และในอนาคตอันใกล้ จะได้มีการเคลื่อนย้ายจากอาคารรัฐสภาหลังปัจจุบันไปสู่สัปปายะสถาน ซึ่งจะเหลือทิ้งไว้เป็นความทรงจำ และจะได้ถูกจารึกไว้ในหน้าประวัติศาสตร์ของการเมืองการปกครองไทยในฐานะอาคารที่ประชุมอันศักดิ์สิทธิ์ของฝ่ายนิติบัญญัติ ที่ผ่านร้อนผ่านหนาวมาพร้อม ๆ กับการเมืองไทยมาอย่างยาวนาน...





**ค่านิยมองค์กร**  
สำนักงานเลขาธิการ  
สภาผู้แทนราษฎร



**ค่านิยมองค์กร**  
สำนักงาน  
เลขาธิการวุฒิสภา

**มุ่งผลสัมฤทธิ์**

**มีจิตบริการ**

**สมานสามัคคี**

**รับผิดชอบต่อหน้าที่**

**ภาคีต่อส่วนรวม**

**S**

**Service Mind**  
(จิตบริการ)

**E**

**Ethics**  
(จริยธรรม)

**N**

**Nation Interest**  
(เพื่อประเทศชาติ)

**A**

**Accountability**  
(สำนึกรับผิดชอบ)

**T**

**Team Work**  
(ทำงานเป็นทีม)

**E**

**Effectiveness**  
(ประสิทธิผล)



since 2014