



HRJ

HUMAN RESOURCES JOURNAL

วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ เดือน กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๒



พระปฐมบรมราชโองการ
พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว



เราจะสืบสาน รักษา และต่อยอด
และครองแผ่นดินโดยธรรม
เพื่อประโยชน์สุขแห่งอาณาราษฎรตลอดไป







ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจิรพงศ์ วัฒนรัตน์

ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายศิโรจน์ แพทย์พันธ์ุ

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

นายฤทธิชัย จั้วสินธุ์

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายชูพงศ์ นิลสกุล

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นายสมโภช มูลจันทร์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นายภริภัทร์ ดิษฐากรณ์

กองบรรณาธิการ

นายบรรหาร กำลา

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธ์ุ

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิ้มพยอม

นายอำพล ไทรสังขเนลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายพิศิษฐ์ รัตน์วงศ์

นางสาวอรุญา อิศรพันธ์ุ

นางเพทชาย เรือนเรือง

นายวินัย แยมวงษ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายภริภัทร์ ดิษฐากรณ์

นางสาวสุดิธา มงคลรัตน์

นางสาวศุภาณี ทศิธร

นายรัตน์ะ โพธิสุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นางสาวกรกช จันทร์ธีรสกุล

นายพศธร คงเล็งศิริวัฒนา

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๐, ๓๑๘๘

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๘๒

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





สารบัญ



ข่าวเด่นประเด็น HR

- : ขอแสดงความยินดี กับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา
- : ขอแสดงความยินดีกับหน่วยงานที่ได้รับโล่รางวัล
- : ขอแสดงความยินดีกับผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๖

โต๊ะรับแขก

- : บทสัมภาษณ์พิเศษ นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ อธิการบดี อธิการ ก.พ. และ ว่าที่ร้อยตรี วินัย ซาคริยานุโยค อธิการ ก.พ.

๑๑

กฎ กติกาที่ควรรู้

- : หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๗

หากรู้สึกนิด ความผิดไม่เกิด

- : คิดดีมีแต่ความสุข

๒๒

ข้อคิด ข้อแนะ

- : “ฝากไว้จากรุ่นสู่รุ่น”

๒๔

มานาสาระ

- : มาพัฒนาจิตใจ ให้เป็นผู้ฉลาดทางอารมณ์ (EQ) กันเถอะ

๒๗

ถามมา ตอบไป

- : เหตุผล กระบวนการ และผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมองค์กร เป็นอย่างไร
- : ความหมายค่านิยมองค์กร
- : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจ ให้แก่ข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติตนหรือไม่

๓๑

ประมวลภาพ HR



๓๕



บทบรรณาธิการ

Editor's talk

วารสาร HRJ ของเราฉบับนี้เป็นเกียรติอย่างยิ่งในการเปิดโต๊ะรับแขกเพื่อต้อนรับแขกพิเศษถึงสองท่านด้วยกัน ได้แก่ นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ และ ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค ซึ่งแขกพิเศษของเราทั้งคู่เป็นอดีต รองเลขาธิการ ก.พ. ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานของท่านทั้งสองที่จะมาถ่ายทอดให้กับผู้อ่านของเราในมิติต่าง ๆ นั้น จะเป็นประโยชน์ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตของพวกเขาอย่างแน่นอน โดยเฉพาะหัวข้อที่ท่านทั้งสองจะมาบอกเล่า นั้น เป็นเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน สองสิ่งนี้จะเกี่ยวข้องกันอย่างไร ความฉลาดทางอารมณ์หรือ EQ จะมีบทบาทและส่งผลต่อการทำงานของพวกเราได้มากน้อยแค่ไหน ขอเชิญผู้อ่านของเราเข้าไปติดตามต่อในคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ได้เลยนะครับ

EQ เป็นคำย่อมาจากคำว่า Emotional Quotient โดยมักใช้คำนิยามในภาษาไทยว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งถ้าแปลความหมายง่าย ๆ ก็คือ การควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมนั่นเอง ในอดีตเรามักจะให้ความสำคัญกับ IQ หรือการมีสติปัญญาที่ดี แต่ในปัจจุบันมีผลการวิจัยจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่า EQ นั้นมีความสำคัญไม่แพ้ IQ โดยเฉพาะในการทำงานนั้น นอกเหนือจากความเฉลียวฉลาดในการทำงานแล้ว การควบคุมอารมณ์ การมีทัศนคติที่ดี และการมีความรู้สึกที่ดีที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีนั้น ล้วนแล้วต้องอาศัย EQ ที่ดีทั้งสิ้น ไม่เพียงเท่านั้น ผลการวิจัยจาก World Economic Forum (WEF) ในหัวข้อ “Future of Jobs” นั้น ชี้ให้เห็นว่าแนวโน้มในอนาคต EQ จะเป็นทักษะสำคัญในลำดับต้นที่จะเป็นองค์ประกอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเลยทีเดียว

ดังนั้น วารสาร HRJ ฉบับนี้ จึงได้นำเสนอบทความที่เกี่ยวข้อง อาทิ บทความ “มาพัฒนาจิตใจ ให้เป็นผู้ฉลาดทางอารมณ์ (EQ) กันเถอะ” จากคอลัมน์ “นานาสาระ” ซึ่งบทความดังกล่าวจะมาเจาะลึกเกี่ยวกับ EQ ว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง ประโยชน์จากการมี EQ ที่ดีคืออะไร และเราทุกคนนั้นสามารถพัฒนาฝึกฝน EQ ของตนเองได้ด้วยวิธีแบบไหน รวมไปถึงบทความ “คิดดีมีแต่ความสุข” จากคอลัมน์ “หากรู้สึกนึก ความผิดไม่เกิด” ซึ่งจะทำให้เราได้แง่คิดจากการมี EQ ที่ดี ที่สามารถยับยั้งความคิดในการกระทำผิดต่าง ๆ จากการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ ในคอลัมน์อื่น ๆ ก็ยังคงมีเนื้อหาที่น่าสนใจและน่าติดตามเหมือนเดิม

อีกเพียงเวลาไม่นานนัก ก็จะสิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ วารสาร HRJ ขออวยพรให้ทุกท่านที่จะเกษียณอายุราชการในปีนี้มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง และใช้ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีความสุข นอกจากนี้ นางบุญพา เผ่าสำราญ บรรณาธิการอาวุโส วารสาร HRJ ของเรา ก็จะเกษียณอายุราชการในปีนีเช่นกัน ท่านจึงให้เกียรติมาถ่ายทอดบทความ “ฝากไว้จากรุ่นสู่รุ่น” ให้กับพวกเรา และสำหรับในปีงบประมาณถัดไป วารสาร HRJ ของเราก็ได้เตรียมที่จะนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ มามอบให้กับผู้อ่านทุกท่านของเรา ทั้งรูปแบบ เนื้อหาสาระ ที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ ทุกรูปแบบ ขอให้อ่านติดตามกันนะครับ

บรรณาธิการ

ภริภัทร์ ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



ลิบเอก อธิคมร์ ไกรจิต

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นางสาวศิวะพร ทองพูน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ขอแสดงความยินดี กับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา

วารสาร HRJ ขอแสดงความยินดีกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ โดยมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม แต่งตั้ง นายชวน หลีกภัย เป็นประธานสภาผู้แทนราษฎร นายสุชาติ ตันเจริญ เป็นรองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง และนายศุภชัย โพธิ์สุ เป็นรองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง

พร้อมทั้งขอแสดงความยินดีกับสมาชิกวุฒิสภา ที่ได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสมาชิกวุฒิสภา โดยนายพรเพชร วิชิตชลชัย ได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม แต่งตั้งเป็นประธานวุฒิสภา พลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร เป็นรองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง และนายศุภชัย สมเจริญ เป็นรองประธานวุฒิสภา คนที่สอง

รวมทั้งได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้ง นายสมพงษ์ อมรวิวัฒน์ เป็นผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร



ขอแสดงความยินดีกับหน่วยงานที่ได้รับโล่รางวัล

ตามที่วารสารฉบับที่ผ่านมาได้นำเสนอหน่วยงานที่ได้รับโล่รางวัลในฐานะหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด และหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด และหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการสังกัด

รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยได้มีการมอบโล่รางวัลดังกล่าว ในพิธีจัดงานวันคล้ายวันสถาปนารัฐสภา ครบรอบ ๘๗ ปี เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒

ทางวารสารขอแสดงความยินดี และนำภาพบรรยากาศมานำเสนอในวารสารฉบับนี้



ขอแสดงความยินดีกับผู้มีความจรรยาบรรณดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

วันจันทร์ที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดกิจกรรมมอบรางวัลและเชิดชูเกียรติข้าราชการรัฐสภาผู้มีความจรรยาบรรณและจรรยาบรรณดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติ รวมถึงสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีผลการปฏิบัติงานและประพฤติตนดีเด่น ทั้งในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน โดยส่วนราชการได้ให้ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด ลงคะแนนผู้ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้มีความจรรยาบรรณและจรรยาบรรณดีเด่น โดยมีคณะผู้บริหาร และบุคลากรของส่วนราชการร่วมลงคะแนนกันอย่างคึกคัก ซึ่งในปีนี้มีผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีความจรรยาบรรณและจรรยาบรรณดีเด่น จำนวน ๘ คน และมีผู้ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้มีความจรรยาบรรณดีเด่นของแต่ละหน่วยงาน จำนวน ๘๐ คน

วารสาร HR ขอแสดงความยินดี และชื่นชมกับบุคลากรทุกท่านที่ได้รับการคัดเลือกและเสนอชื่อเป็นผู้มีความจรรยาบรรณและจรรยาบรรณดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำหรับผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นผู้มีความจรรยาบรรณและจรรยาบรรณดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีรายชื่อ ดังนี้

ข้าราชการรัฐสภาประเภทวิชาการ



นางปิยะนาถ รอดม้วย
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพระราชบัญญัติ
และนิติ ๑ สำนักงานการประชุม

ข้าราชการรัฐสภาประเภททั่วไป



นายกันตพงศ์ ลายทิพย์
เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์
ชำนาญงาน สำนักงานสารสนเทศ

พนักงานราชการ



นายสกล ศุภมาศ
นักวิชาการสนับสนุนงานวิชาการ
สำนักกรรมการการ ๓



ประเภทลูกจ้าง
นายสุกะโชค ยิ่งจิตร
ช่างถ่ายภาพ สำนักประชาสัมพันธ์

ทั้งนี้ สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นผู้มีความจรรยาบรรณและจรรยาบรรณดีเด่น มีรายชื่อ ดังนี้

ข้าราชการรัฐสภาประเภทวิชาการ



นายธนธร ภูศรีเหม
นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้าราชการรัฐสภาประเภททั่วไป



นางทนายรัตน์ สัจจัง
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป
สำนักงานประธานวุฒิสภา

พนักงานราชการ



นางสาวสุพานี พวมมา
พนักงานบริการ
สำนักบริหารงานกลาง



ประเภทลูกจ้าง
นายสถาพร แยมขยัน
คนสวน สำนักบริหารงานกลาง



ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ประเภทวิชาการ

นายเอรวัตร อุ่นกงลาด
 นางสาวพรพิมล เป้าคำศรี
 นายวิทยา จันทนา
 นางสาววรรณฤดี แก่นสุข
 นางวัชรีย์ อยู่จรรยา
 นางสาวลัดดาวัลย์ วัฒนเสถียร
 นางสาวอุทุมพร มีเจริญ
 นางสาวพัชรีวัลย์ ปั่นทองพันธุ์
 นายวรเทพ เชื้อเจ็ดองค์
 นายอาทิตย์ ธนะวงศ์
 นางปิยะนาถ รอดม้วย
 นางสนธิกาญจน์ เพื่อนสงคราม
 นางสาวพิสมัย แนนสนิท
 นายศุภวิชญ์ พิมลเอกอักษร
 นางสาวสุภาพร อาจเดช
 นางสาวปิยะธิดา อินทวารี
 นายพิศิษฐ์ มิตรนิพัทธ์
 ว่าที่ร้อยตรี แซมมี ทองชัย
 นางสาวปิยรัตน์ เต็มถาวรศิลป์
 ร้อยตำรวจเอกหญิง ปวันรัตน์ ศรีคำ



นางสาวศุทธิष्ฎา ธารารัตนสุวรรณ
 นายยุทธนากรณ์ ผมหอม
 นางสาวปัทมา สุตจันทร์
 นายสนั่น ศิริบูรณ์
 นายกฤษณะ ยอดสุวรรณ
 นางสาวธัญชนก วิริยะมงคลชัย
 นางสาวพจนีย์ เขมร
 นางสาวสุดารัตน์ หมวดอินทร์
 นายจักรกฤษณ์ ศรีกล้า
 นายรพีพงศ์ ภูชฎาภิรมย์
 นางสาวประภาพร เพียรราช
 นางสาวเบญจวิญญูร์ ภาโนชิต
 นายธนธร ภูศรีเหม
 นางทุติยาพร ทวนทอง
 นางสาวสุธีรา จินายน





สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ประเภททั่วไป

นางสาวเพ็ญพิชชา แสนสุขศาลวงศ์
 นายชัยณรงค์ น้ำใจดี
 นางสาวเสาวณีย์ แก้วนพรัตน์
 นางธนาทิพ ธรรมแสง
 นางสาวอุษุกร ประดุงพรม
 นางบุปผา จันทน์สมบูรณ์
 นายยิ่งศักดิ์ นมะหุต
 นายสุริยันต์ มาตรา
 นางสาวโอภา อักษรภักดี
 นางสาวสุปราณี ปัญดี
 นายกันตพงศ์ ลายทิพย์
 นางสาวณัฏฐา อนุสรานนท์
 นางสาวสุรสา เสืออินทร์
 นางสาวกนกวรรณ อรรถสิทธิ์
 ว่าที่ร้อยตรีหญิง อรทัย ชำนิกล้า
 นางสุริวิสา ประเสริฐศิริกุล
 นางสาวศิริโฉม อนันต์ชัย
 นางสาวกมลวรรณ แดงเลิศ
 นางสาวศรีสุดา พ่วงแพ
 นายสุมา สายคำวงศ์



นายสุรศักดิ์ มั่งคั่ง
 นางสาวอุมารัตน์ อัยรา
 นางสาวสุจิตรา พึ่งสนิท
 นางสาวมลฤดี ขวัญแก้ว
 นายอภิสิทธิ์ ชาวจำปา
 นางสาวอมรรัตน์ สงเคราะห์ธรรม
 นายเชาวฤทธิ์ ทรัพย์รุ่งโรจน์
 นางสาวรุจิรา ยานุทัย
 นางหทัยรัตน์ สัจจัง
 นางสาวจิตติมา ม่วงศิริ
 นางณัฏฐ์วรัญญา นพรัตน์
 นางสาวนลัทศิริ นิธิศุภโชค
 นายमितศักดิ์ สุทธิสงวนกุล
 นางสาวนาทฤดี บรุณพันธ์
 นางสาวพิมพ์พร วรหวัง
 นายธนกฤต ลียะวณิช



ประเภทพนักงานราชการ

นายยศวริศ วังมณี
 นายณัฐพงศ์ ชมภูโคตร
 นายกฤษ สุนทรวงค์
 นางสาวมนฤดี พึ่งจักคลี
 นางสาวปุณณัฐฐา กุลชุตติชัยพันธ์
 นายสกล ศุภมาศ

นายสถาพร แยมขยัน

ลูกจ้างประจำ

นายพฤษ เขี้ยวอ่อน
 นายศุภะโชค ยังจิตร





โดย : ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานุกโยค อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.
ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) กับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

ในมุมมองของท่าน วุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) มีความสำคัญกับการทำงานมากน้อยเพียงใด

“ก่อนอื่น ต้องเข้าใจว่าเป้าหมายการทำงาน คือ ความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จในการทำงานย่อมต้องมาจากการทำงานที่ราบรื่น ทำงานร่วมกัน เป็นทีม โดยมีการยอมรับและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งการยอมรับ การช่วยเหลือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ล้วนมาจากความรู้สึกและอารมณ์ที่มีความพร้อม ที่จะทำงานร่วมกัน เพราะฉะนั้นสิ่งนี้ คือ ความสำคัญของการบริหารอารมณ์ และความรู้สึก ซึ่งคือ Emotional Quotient (EQ) เพราะฉะนั้น ถ้าเราสามารถบริหารอารมณ์และความรู้สึกได้ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

เช่น ถ้าเรามีอารมณ์โกรธ แล้วเราอุกคิดว่าอย่าโกรธ
เลยนะ ไม่มีประโยชน์อะไรหรอก ถ้าโกรธแล้วจะ
มีความตึงเครียดและทะเลาะเบาะแว้งซึ่งกันและกัน
หรือในกรณีที่เราดีใจ ถ้าเราดีใจมากเกินไป ส่งเสียงดัง
รบกวนผู้อื่น เพื่อนร่วมทีมบางคนอาจไม่พอใจและ
คิดว่าไม่มีมารยาท ดังนั้น การบริหารอารมณ์และ
ความรู้สึกเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญในการทำงาน
ซึ่งจะมีผลทำให้การทำงานราบรื่น เพื่อนร่วมงาน
สบายใจ และสุขใจเมื่อทำงานร่วมกับเรา”

แล้วเราจะสร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ได้อย่างไร

“ทุกคนที่ทำงานในองค์กรภาครัฐ มีหน้าที่หลัก
คือ การให้บริการประชาชน ซึ่งทุกคนต้องคำนึงถึง
ผลสำเร็จของงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งผลผลิต
และผลลัพธ์ แต่มีบางอย่างที่เราอาจลืม คือ งานสำเร็จ
แต่ทีมงานกลับไม่มีความสุขเนื่องจากการบีบคั้น เพื่อให้
ทีมงานทำงานจนสำเร็จ ซึ่งเท่ากับว่าเราไม่รู้จักจัดการ
กับอารมณ์ จนทำให้ทีมงานมีความตึงเครียด กัดดัน
หรือมีความน้อยเนื้อต่ำใจ แต่ถ้าเรามีความฉลาดทาง
อารมณ์จะทำให้เราเป็นคนคิดบวก มองโลกในแง่ดี
และเมื่อเราคิดบวก โอกาสจะทำให้ทีมงานเสียหาย
หรือน้อยใจมีโอกาสน้อยมาก จึงอยากฝากว่า การ
บริหารจัดการอารมณ์สามารถเริ่มต้นได้กับทุกคน
ถ้าเราคิดบวกและมองโลกในแง่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงาน
ร่วมกันมีความราบรื่น ทีมงานมีความสุขหรือ ภาษาอังกฤษ
เรียกว่า win win ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์เป็นเรื่อง
ที่เราต้องฝึกจนซึมซับเป็นตัวตนของเราเอง เราจะรู้สึก
แค้น และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ซึ่งอารมณ์และความรู้สึกนี้
ควรต้องฝึกกับทีมงานทุกคนด้วย ตั้งแต่หัวหน้าทีมจนถึง
ลูกทีมซึ่งจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ
อย่างมีสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง”

คุณลักษณะที่ดีของความฉลาดทางอารมณ์ ควรเป็นอย่างไร

“การบริหารอารมณ์ เหมือนการบริหารร่างกาย
คือ ทำอย่างไรที่จะให้ร่างกายเกิดสมดุล ไม่อ้วนเกินไป



หรือไม่ผอมจนเกินไป ทำให้ร่างกายมีความสมบูรณ์
ตามหลักสุขอนามัย ซึ่งการบริหารอารมณ์และความ
รู้สึกก็เช่นเดียวกัน เราต้องไม่โกรธมากหรือดีใจมาก
ต้องพอดีและพอประมาณ ซึ่งในที่นี้ขอยก ๑๐ ลักษณะ
ของผู้ที่มี **“ความฉลาดทางอารมณ์สูง”** คือ

๑. เวลาตัดสินใจต้องมีความรอบคอบ ซึ่งเป็น
ส่วนหนึ่งของผู้บริหาร หมายถึง คุณต้องคิดอะไรให้
รอบด้านแล้วค่อยตัดสินใจ ถ้าคุณคิดไม่รอบคอบอาจ
เกิดผลเสียต่อการทำงานและตัวเรา

๒. ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง เพราะถ้าเรากลัว
การเปลี่ยนแปลง จะทำให้เราคิดเชิงลบ และไม่กล้าทำ
อะไรใหม่ เพราะกลัวผลร้ายที่จะเกิดขึ้น เพราะฉะนั้น
ต้องอย่ากลัวกับการเปลี่ยนแปลง

๓. เอาใจเขามาใส่ใจเรา พุดจาสุภาพซึ่งกัน
และกัน และให้เกียรติซึ่งกันและกัน และใน
ขณะเดียวกันต้องทำความเข้าใจอีกฝ่าย โดยไม่ยึดติด
เอาแต่ตัวเองเป็นหลัก ต้องรับฟังคนอื่น นี่คือการบริหาร

อารมณ์แบบเปิดใจให้กว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

๔. ไม่คิดเล็กคิดน้อย ไม่หยาบหยาบ ภาษาชาวบ้าน เรียกว่าไม่แงแง อายโน่นก็ไม่ได้ อายนี่ก็ไม่ได้ ฉะนั้นจะเอาอย่างนั้นอย่างนี้ แสดงว่าเป็นคนที่อารมณ์ไม่คงที่

๕. ต้องรู้จักตัวเองให้มาก หลายคนไม่รู้จักตัวเองเป็นคนอย่างไร เพราะมองแต่คนอื่น ด้วยเหตุนี้เราต้องรู้จักบริหารตัวเอง รู้จักใจและกายของตนเอง และต้องพยายามพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ โดยไม่เปรียบเทียบกับผู้อื่น

๖. มีความอดทนอดกลั้น ไม่อ่อนไหวไปในทางลบ อาทิ หงุดหงิด รำคาญ ถ้าเราไม่พยายามรู้จักบริหารอารมณ์และความรู้สึก อาจทำให้เรากลายเป็นโรคเครียดตามมา

๗. ไม่ปล่อยให้ความคิดและอารมณ์ลบ ๆ มาครอบงำ ถ้ามองทุกอย่างลบไปหมด ตื่นเช้าขึ้นมาจะรู้สึกทุกอย่างไม่ดี หงุดหงิดทั้งวัน หรือในกรณีต่างประเทศ เราคงเคยได้ยินพวก Homeless ที่มีฐานะร่ำรวย แต่ไม่พอใจอะไรสักอย่าง เลยต้องออกไปอยู่ตามถนนหนทาง เพราะรู้สึกว่าคุณไม่มีที่ยืนในสังคม ฉะนั้นเลยต้องไปอยู่ข้างนอก

๘. ไม่เป็นคนปากอย่างใจอย่าง ซึ่งเหมือนคนชอบโกหก ไม่จริงใจกับผู้อื่น

๙. มีความเคารพและให้เกียรติในความรู้สึกของคนอื่น ถึงแม้ว่าเขาจะมีความคิดเห็นหรือการตัดสินใจที่แตกต่างจากเรา รวมทั้งต้องระวังคำพูดของตัวเอง พึงระลึกว่าคำพูดทำร้ายคนได้เจ็บและนานกว่าการทำร้ายร่างกาย

๑๐. มีความเมตตา ซึ่งจะเป็นการทำให้เรามีความคิดบวกอย่างอัตโนมัติ เราจะไม่รู้สึกลอกแคบ เพราะเรามีความรู้สึกที่จะให้อภัย ซึ่งจะมีผลทำให้เรามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างไม่รู้จบ”



มีหลักอะไรบ้างที่จะทำให้เกิดความฉลาดทางอารมณ์

“ถ้าเราอยากเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ เราอาจนำหลักธรรมมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน คือ หลักพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ ความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ถ้าเรามีความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้เราเป็นคนคิดบวกและมองโลกในแง่ดี เช่น ถ้าเราเห็นใครทำไม่ดี แต่เรามีความเมตตา และคิดว่าเราไม่สามารถไปบังคับให้ใครคิดใครทำอะไรอย่างเราได้ ซึ่งความเมตตา ความกรุณา จะทำให้เราเป็นคนคิดบวก หัวสมองสดใส เพราะไม่จมปลักกับความคิดที่ไม่ดี ซึ่งจะทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้โดยง่าย

นอกจากนี้ อยากจะฝากบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาว่าเราจะเก่งอย่างเดียวไม่ได้ เราต้องเก่งทางอารมณ์ด้วย ถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องนามธรรม แต่ขอให้ทุกคนฝึกและปฏิบัติให้เราเป็นคนคิดบวก มีความเมตตา กรุณา และอาทรต่อผู้อื่น

ซึ่งถือเป็นต้นทุนที่ดีของเรา ทำงานกลุ่มงานไหน หรือหน่วยงานไหน เพื่อนร่วมงานก็ยอมรับ เพราะงานที่ปฏิบัติมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีทั้งตัวงานและบรรยากาศของเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่เดียวกัน เราก็จะรู้สึก อิ่มเอมใจและมีความภาคภูมิใจความสำเร็จของงานและทีมงาน ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นต้องฝึก เพื่อให้ซึมซับอยู่ในสายเลือด ซึ่งถ้าเกิดในตัวเราแล้ว ไม่ว่าเราจะมีบทบาทหน้าที่อะไร ก็จะทำให้ได้อย่างราบรื่น และมีความเจริญก้าวหน้า”

ในบางครั้ง เมื่อเราเจอเพื่อนร่วมงานที่มี อารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว เราควรจะมีวิธีการจัดการ ปัญหาเช่นนี้ อย่างไร

“หากเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้เราต้องไม่สบายใจ โกรธกับการกระทำของอีกฝ่าย เราควรต้องตั้งสติ และคิดว่าเขาจะว่าอย่างไรก็ไม่เป็นไร และคิดว่าเพื่อนร่วมงานหรือผู้รับบริการมีความหลากหลาย ต่างมุมมอง ต่างความคิด ถ้าเราสามารถจัดการกับอารมณ์และมีสติ ไม่ว่าจะเจอกับสถานการณ์เลวร้ายขนาดไหน ก็จะทำให้เราสบายใจ ไม่เสียใจ ไม่เครียด และไม่น้อยใจ

แล้วเราก็อย่าไปเครียดกับคนที่ตำหนิ เพราะเราไปแก้ไขเขาไม่ได้แต่เราสามารถแก้ไขตัวเราเองได้ โดยกลับมาพิจารณาไตร่ตรองว่าสิ่งที่เขาตำหนิจริงหรือไม่ ถ้าจริง เราต้องกลับมาปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น เหมือนเป็นการแนะนำให้งานของเรามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่จริง เราต้องปล่อยวาง นี่คือการฉลาดทางอารมณ์ และเมื่อเราเจอกับเพื่อนร่วมงานที่มีอารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว เราควรจะมีวิธีการจัดการกับปัญหาเช่นนี้อย่างไร แรกเริ่มเราต้องคิดทบทวน และวิเคราะห์ว่าเพื่อนร่วมงานมีความไม่สบายกาย และไม่สบายใจในเรื่องใดบ้างหรือไม่ถ้าเรารู้ว่าเขาไม่สบายใจเรื่องครอบครัว เราก็ต้องให้อภัยและไม่ตอบโต้ เพราะไม่มีประโยชน์อะไรที่จะไปทะเลาะเบาะแว้งกัน แต่ถ้าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน เราต้องกลับมาตั้งสติ ถ้าเห็นอะไรร้อน ๆ อย่ารีบตอบโต้ บอกคู่กรณีว่าขอเวลาสักครู่ให้ต่างคนได้พักหายใจหายคอ



ขอเวลาสงบสติอารมณ์ อาทิ ขออนุญาตเข้าห้องน้ำ เพื่อดึงเวลาให้เขาหยุด และเราก็ไม่หงุดหงิด ต้องหาวิธีต่าง ๆ ที่จะทำให้เราไม่ปะทะ เพราะการปะทะไม่ได้ทำให้เกิดประโยชน์อะไร นอกจากนี้ เราต้องมีความเมตตา ถ้าเราไม่มีความเมตตา เราก็จะหุนหันพลันแล่น และไม่ยอม การหยุด ไม่ได้หมายถึงว่าเราแพ้ แต่คนหยุดคือคนที่ใช้สติ

เราควรหมั่นฝึกใช้สติ คือระลึกอยู่เสมอ อย่่าประมาทในการดำเนินชีวิต เมื่อมีอะไรเข้ามากระทบทำให้เราเกิดความคิดและอารมณ์ที่ไม่ดีก็ควรที่จะใช้สติในการขบคิดพิจารณา เพื่อให้เรารู้เท่าทัน และไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์นั้น ให้มีสติอยู่เสมอ เพื่อควบคุมอารมณ์ที่รุนแรงให้คลายลง

ดังนั้น เมื่อเราต้องพบเจอกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้รับบริการที่ต่อว่า ตำหนิ หรือแสดงอาการก้าวร้าวกับเรา เราต้องมีสติ ให้อภัย มองโลกในแง่ดี มีความเมตตา กรุณา และอาหารซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นเทคนิคในการบริหารจัดการกับอารมณ์ เพื่อให้เราเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ถ้าเราตอบโต้ซึ่งกันละกัน เหมือนแก้วแตกหรือร้าว ซึ่งประสานต่อกันยาก”





EQ หรือ IQ สิ่งใดที่สำคัญสำหรับการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

“การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสติปัญญาผสมผสานกัน เพราะว่าถ้าคุณอารมณ์ดี สุขภาพจิตดี แต่ไม่มีความฉลาดในการทำงาน งานของคุณก็จะไม่มีความก้าวหน้า ในขณะเดียวกัน ถ้าคุณเป็นคนฉลาดและทำงานเก่ง แต่คุณขาดความฉลาดทางอารมณ์ คุณรู้สึกว่าคุณเองเก่งกว่าหรือเหนือกว่าคนอื่นในทุกเรื่อง ก็เป็นเรื่องที่ไม่ดีเพราะไม่มีใครอยากทำงานร่วมกับคุณ ดังนั้น การบริหารอารมณ์ คือ การสร้างความสมดุล ความมีสติหรือความคงที่ของจิตใจและอารมณ์ โดยไม่โน้มเอียงไปในทางใดทางหนึ่งมากเกินไป

โดยทั่วไปถ้าคนเรามีทั้งความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสติปัญญา โดยส่วนใหญ่ผู้นั้นมักมีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตการทำงาน เพราะใคร ๆ ก็อยากร่วมทีม หรือส่งเสริม แต่ทั้งนี้ เราเป็นบุคคลคนหนึ่ง ถ้าเราไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้สักครั้ง คนจะจำในสิ่งนั้นตลอดไป ดังนั้น เราต้องเดินทางสายกลาง และคิดเสมอว่า ความเก่งนั้นไม่ใช่แค่เรื่องงานอย่างเดียว แต่ต้องเก่งเรื่องของคนด้วย เราจะทำอย่างไรให้เพื่อนร่วมทีมของเรามีความสุข

ด้วยเหตุนี้ เราต้องใช้ความเมตตาเอาใจเขามาใส่ใจเรา แต่เหนือสิ่งอื่นใด การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานบางทีต้องอาศัยโชค ซึ่งไม่ได้แปลว่าเราจะทำอะไรได้ทั้งหมด แต่บางครั้ง เราก็สามารถสร้างโชคชะตาของเราได้ เช่น ถึงเวลาที่เรานำเสนออะไรที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เราอย่าเสียโอกาสที่จะนำเสนอ ไม่ใช่เกรงใจผู้อื่นจนไม่กล้า กลัวหักหน้านาย เราควรขออนุญาตหัวหน้าทีมว่าขอเดิมนะนี่เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ อันนี้คือเป้าหมายที่ทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง และประสบความสำเร็จ

ในขณะเดียวกัน หัวหน้าทีมก็ต้องชื่นชมลูกทีมที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่าคิดว่าการชมเป็นการทำให้เราเสียเครดิต ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีเกร็ดเล็กเกร็ดน้อยที่ค่อย ๆ สั่งสม เมื่อคนรับรู้ว่าเราทำสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ เขาจะเลือกเราให้เป็นหัวหน้าทีม หรืออยู่ในตะกร้า ความสำเร็จจึงเกิดขึ้นจากการกระทำของเรายังถ้ามีโชคความสนาด้วยแล้วก็จะทำให้เราประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

คนที่เก่งและมีความฉลาดทางอารมณ์ เจอคำถามหรือใครทักอะไรในทางลบก็สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ซึ่งผู้คนที่อยากเข้าหา อยากมาพูดคุยซักถาม อยากขอความพึงพา ในขณะที่บางคนเก่งแต่ไม่มีความฉลาดทางอารมณ์ เจอคำถามของคนอื่นแล้วไม่พอใจหรือหงุดหงิด ซึ่งจะส่งผลให้ผู้คนที่มาอยากเข้าหา ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดายที่มีความรู้มากมาย แต่ไม่สามารถที่จะถ่ายทอดและเผยแพร่ให้ใครฟังได้

โดยปกติแล้วมนุษย์จะจำสิ่งที่ไม่ดีมากกว่าสิ่งที่ดี วันหนึ่งถ้าเราควบคุมอารมณ์ตัวเองไม่ได้ คนก็จะจดจำพฤติกรรมนั้นเท่ากับว่าความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงานของเราถูกล็อก ซึ่งตามข้อเท็จจริงแล้วเมื่อมาซึ่งน้ำหนักส่วนดีกับส่วนไม่ดี เขามีส่วนดีมากกว่ามากมาย ซึ่งนี่คือตัวอย่างของการขาด

ความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสัมพันธ์กับการความสำเร็จในชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ดี หัวหน้าทีมอย่างหนึ่งสนใจเมื่อเห็นลูกทีมแสดงพฤติกรรมหรืออารมณ์ที่เกรี้ยวกราดไม่ว่าทางวาจาหรือทางกายหัวหน้าทีมควรจะต้องตั้งเตือนและแนะนำ โดยใช้ความเมตตาอาหาร อย่างมองในเชิงต้องทำโทษหรือตำหนิเพียงอย่างเดียว อยากฝากไว้เพราะเสียดายคนเก่ง จึงเป็นหน้าที่ของหัวหน้าทีมที่ต้องพัฒนา เพราะถ้าไม่มีใครไปจุดประกายให้เขาปรับปรุง เขาก็คิดอย่างเดียวว่าเขาเก่งกว่าเพื่อนร่วมทีมจนในที่สุดการทำงานของทีมก็จะไม่ประสบความสำเร็จ”

ในการที่เราเป็นหัวหน้าทีม เมื่อเห็นลูกทีมขาดความฉลาดทางอารมณ์ ทำอย่างไรที่จะให้ลูกทีมมีการพัฒนาตนเอง

“ในฐานะหัวหน้าทีม เมื่อเราเจอลูกทีมที่ขาดความฉลาดทางอารมณ์ เราอย่าคิดว่าปล่อยไป ตัดไปอย่าไปยุ่ง ถ้าตราบไต่ที่เขายังทำงานอยู่ในองค์กร เราต้องพัฒนาเขา ผมได้อ่านหนังสือการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีอยู่คำหนึ่ง คำว่า Deadwood หรือไม้ตายซาก โดยจริง ๆ แล้ว เราต้องพัฒนาให้ได้ จะปล่อยให้เขาอยู่ในองค์กรนี้ โดยรับเงินเดือนอย่างนั้นหรือ เพราะฉะนั้นในฐานะหัวหน้าทีมเราต้องมองโลกในแง่ดี และมีความเมตตาอาหารกับลูกทีมอยู่เสมอ

งานราชการเป็นงานบริการประชาชน ซึ่งต้องพึงมีความฉลาดทางอารมณ์ ดังนั้น การมีความฉลาดทางอารมณ์ คือ การต้องฝึกให้ตนเองมีความเมตตาอาหาร มองโลกและคิดในแง่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานทุกอย่างราบรื่น นอกจากนี้ เราต้องยอมรับเสมอว่าทุกปัญหาแก้ไขได้ ถ้าเรามีความฉลาดทางอารมณ์ เราก็ต้องเชื่อว่าทุกปัญหาแก้ไขได้

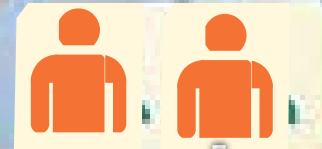


จะฝากข้อคิดทิ้งท้ายอะไรบ้าง

“ในโลกปัจจุบันและอนาคต มีทั้งส่วนดีและส่วนที่เราต้องปรับตัวให้ทันไม่ว่าจะเป็นความสับสน ความซับซ้อน ความยุ่งยากในสังคม ซึ่งเป็นเงื่อนไขตามธรรมชาติ เช่น รถติดทำให้เราเหนื่อย ถ้าเราไม่ยอมรับรถติด เราต้องบริหารตัวเอง ถ้าบ้านอยู่ไกลก็ต้องตื่นแต่เช้า เป็นต้น ถ้าเราบริหารอารมณ์ไม่ได้จะมีปัญหาทั้งร่างกาย จิตใจ และการทำงาน เท่ากับเราปรับตัวอยู่ในโลกยุคปัจจุบันและอนาคตไม่ได้เช่นกัน

การอยู่ในโลกปัจจุบัน ถ้าเราไม่รู้จักรับบริหารอารมณ์ จะเกิดผลเสียต่อตนเองอย่างร้ายแรง อาทิ โรคซึมเศร้า เพราะเหตุที่เราไปหมกมุ่นครุ่นคิดแต่สิ่งที่เราผิดหวัง การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ กระทั่งต่อทั้งองค์กร และประเทศชาติ เปรียบเทียบได้ว่าเราทุกคนเสมือนนอต ที่ถูกสร้างขึ้นให้มีช่องว่างที่พอดี พอเหมาะสำหรับตัวของมันเอง หากนอตวางผิดที่ หรือถูกนำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ ซึ่งแน่นอนว่า นอตจะทำหน้าที่ไม่ได้เต็มศักยภาพ หรือบางครั้งอาจทำงานไม่ได้เลย และผู้ใช้งานอาจสรุปเองว่านอตตัวนั้นไร้ประสิทธิภาพ ทั้งที่ความจริงแล้ว เราเพียงแค่หาจุดพอดีของนอตให้เจอเราก็จะได้นอตที่ดี ดังนั้น ถ้าเรารู้จักรับบริหารอารมณ์ เพื่อเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ เราก็จะเป็นนอตที่พอเหมาะ พอดี ที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ เป็นไปตามเป้าหมายและมีความราบรื่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของทั้งตัวเราและเพื่อนร่วมงาน”

HRJ



หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล

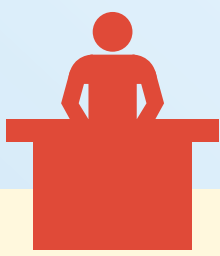
การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ.๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งได้กำหนดหลักการและเนื้อหาของ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการรัฐสภาสามัญไว้ และนอกจากนั้น ในส่วนรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการก็กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) เป็นผู้กำหนดไว้อีกชั้นหนึ่ง

โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ได้กำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในระบบราชการ ตั้งแต่การเข้าสู่ระบบราชการ การได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน เลื่อนระดับหรือตำแหน่ง การบริหารจัดการอื่น ๆ จนกระทั่งการออกจากระบบราชการ ทั้งนี้ เป้าประสงค์ที่สำคัญของการจัดระเบียบข้าราชการรัฐสภา ก็เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของทางราชการ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าของหน่วยงานนั้น ๆ ขณะเดียวกันตัวข้าราชการก็จะต้องปฏิบัติตามราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

เมื่อก้าวถึงผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของทางราชการ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า ของหน่วยงาน หน่วยงานของรัฐก็อยากจะให้ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้น ทำงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ดังกล่าวนี้ วิธีการที่จะทำให้ข้าราชการปฏิบัติตามราชการได้ตามเป้าประสงค์ดังกล่าวได้นั้น ก.ร. ในฐานะผู้มีหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดก็จะออกกฎเกณฑ์มาเพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน และกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ดังกล่าว นอกจากนั้น

การกำหนดพฤติกรรมของข้าราชการก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วย

นับตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๕๗ ที่ได้ก่อตั้งวารสารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (HRJ) และในคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” ได้นำเสนอ กฎเกณฑ์ที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา คุณผู้อ่านได้รับทราบกฎเกณฑ์ กติกาต่าง ๆ ที่สำคัญพอสมควร แต่ตลอดระยะเวลาที่ผู้เขียนนำเสนอ กฎ กติกาผ่านคอลัมน์นี้ ผู้เขียนเห็นว่ากฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับกับข้าราชการนั้นมีมากมาย แต่ละเรื่องแต่ละเกณฑ์ก็อาจซับซ้อน และในบางกรณีคุณผู้อ่านอาจจะไม่ทราบว่ากฎเกณฑ์ต่าง ๆ นั้นอยู่ในรูปแบบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ใด และเรื่องต่าง ๆ มีกฎเกณฑ์ใดบังคับใช้อยู่บ้าง โดยที่กฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีมากมายหลากหลายเรื่องและหลากหลายกฎเกณฑ์ทั้งในระดับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และมติ ก.ร. ไม่อาจที่จะนำเสนอกฎเกณฑ์ทั้งหมดได้ในคอลัมน์นี้เพียงครั้งเดียว ในเบื้องต้นผู้เขียนจึงได้รวบรวมกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เห็นว่าสำคัญและน่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านโดยส่วนใหญ่ โดยกำหนดไว้เป็นหมวดหมู่ของเรื่องเพื่อเป็นฐานข้อมูลและความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าต่อไป อาทิ



๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๒. วันเวลาทำงาน และการลาหยุดราชการ

- ประกาศ ก.ร. เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและ
วันหยุดราชการของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๒

- ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการ
รัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕

๓. เครื่องแบบของข้าราชการรัฐสภาและ ระเบียบว่าด้วยการแต่งกายของข้าราชการรัฐสภา

- ประกาศประธานรัฐสภาว่าด้วยเครื่องแบบ
ข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

- ประกาศประธานรัฐสภาว่าด้วยเครื่องแบบ
เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๖

๔. มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ
รัฐสภา

- ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา พ.ศ.
๒๕๕๔

- ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๖

๕. ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภท
ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๔

- การจัดตำแหน่งในสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
(หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๔๙/๒๕๕๔ (ว ๒๕) ที่ ๘๓/๒๕๕๕
(ว ๓๒) ที่ ๒๗/๒๕๕๖ (ว ๑๑) ที่ ๒๘/๒๕๕๖ (ว ๑๒)
ที่ ๕๘/๒๕๕๖ ที่ ๔๗/๒๕๕๗ (ว ๑๘) ที่ ๙๔/๒๕๕๗
(ว ๓๖) ที่ ๖/๒๕๕๘ (ว ๓) ที่ ๒๑ - ๒๒/๒๕๕๘
ที่ ๖๐/๒๕๕๙ ที่ ๕๓/๒๕๖๑ ที่ ๖๒/๒๕๖๑ (ว ๑๖)
ที่ ๒๙ - ๓๐/๒๕๖๒ และที่ ๖๙ - ๗๐/๒๕๖๒)

- มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (หนังสือมติ ก.ร.
ที่ ๔๙/๒๕๕๔ (ว ๒๕) ที่ ๗๐/๒๕๕๔ (ว ๓๗)

ที่ ๒๗/๒๕๕๖ (ว ๑๑) ที่ ๓๒/๒๕๕๗ (ว ๑๔)

ที่ ๒๘/๒๕๕๖ (ว ๑๒) ที่ ๙๘/๒๕๕๖ (ว ๓๗)

ที่ ๙๖/๒๕๕๖ (ว ๓๕) ที่ ๕๐/๒๕๕๘ (ว ๑๙)

ที่ ๖/๒๕๕๘ (ว ๓) ที่ ๕๐/๒๕๕๘ (ว ๑๙)

ที่ ๖๙/๒๕๕๔ (ว ๓๖) ที่ ๔๙/๒๕๕๗ (ว ๒๐)

และที่ ๕๑/๒๕๕๘ (ว ๒๐))

- มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้
ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ
ตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ (หนังสือมติ ก.ร.
ที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) ที่ ๑๖/๒๕๕๗ (ว ๕) และ
ที่ ๒๔/๒๕๖๒ (ว ๗))

- มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) (หนังสือมติ ก.ร.
ที่ ๔๓/๒๕๖๑ (ว ๑๑))

๖. การได้รับเงินเดือนและเงินประจำ ตำแหน่ง

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการให้ข้าราชการรัฐสภา
สามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๔

- การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิ
ที่ ก.ร. รับรอง (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๑๕/๒๕๕๖ (ว ๖)
และที่ ๓๓/๒๕๕๘ (ว ๑๔))

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๔

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

- ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

๗. การกำหนดเรื่องเงินค่าตอบแทนพิเศษ

- ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษ
ของข้าราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕

๘. กำหนดให้มีนักกฎหมายนิติบัญญัติ

- ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง
นักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๖๑



- ประกาศประธานรัฐสภา เรื่อง คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในคณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติพ.ศ. ๒๕๖๑

๙. ลักษณะต้องห้ามของการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยโรค พ.ศ. ๒๕๕๔
- ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการขอยกเว้นให้เข้ารับราชการกรณีมีลักษณะต้องห้ามเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕

๑๐. การเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ

- หลักเกณฑ์ และวิธีการและเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๔/๒๕๕๘ (ว ๑) และที่ ๕๙/๒๕๖๑ (ว ๑๕))

- การสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๓๙/๒๕๖๑ (ว ๗))

- การสรรหาโดยการคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๕/๒๕๕๘ (ว ๒))

- การคัดเลือกโดยนารายชื่อคนพิการผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งหนึ่งไปเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๔๑/๒๕๖๑ (ว ๙))

- การคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๙/๒๕๖๒ (ว ๑) และที่ ๔๑/๒๕๖๒ (ว ๑๒))

- หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานสูงเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๗๕/๒๕๕๕ (ว ๓๐))

๑๑. การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

๑๒. การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๖

- หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๘๕/๒๕๕๖ (ว ๒๙))

- การแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๒๑/๒๕๕๗ (ว ๙))

- หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๑๘/๒๕๖๐ (ว ๔) ที่ ๓๔/๒๕๖๑ (ว ๖) ที่ ๔๕/๒๕๖๑ (ว ๑๒) ที่ ๒๖/๒๕๖๒ (ว ๘) และที่ ๔๐/๒๕๖๒ (ว ๑๑))

- หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๑๐๕/๒๕๖๐ (ว ๓๓) และที่ ๖๒/๒๕๖๑ (ว ๑๖))

- หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๙๔/๒๕๕๖ (ว ๓๓) และที่ ๔๑/๒๕๕๗ (ว ๑๖))

- หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิที่ว่างและตำแหน่งประเภทบริหาร (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๙๕/๒๕๕๖ (ว ๓๔) ที่ ๔๘/๒๕๕๗ (ว ๑๙) และที่ ๕๗ - ๕๘/๒๕๖๐)

- การรับโอนต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ (หนังสือมติ ก.ร.





ที่ ๑๐๐/๒๕๕๖ (ว ๓๙)) ต้องพิจารณามีให้เกิดความลึกลับ กับกรณีการโอนตามผลการสอบแข่งขันตามมาตรา ๓๘ หรือการคัดเลือกบรรจุกฎตามมาตรา ๔๐ ด้วย (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๕๙/๒๕๕๗)

๑๓. การแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม

- หลักเกณฑ์และวิธีการรับเงินเดือน สิทธิ และประโยชน์ของข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่ได้รับ แต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่ง อื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน เพราะเหตุ ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๑๙/๒๕๕๗ (ว ๘))

๑๔. การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

- การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการรัฐสภา สามัญกลับเข้ารับราชการ (หนังสือมติ ก.ร. ๑๐๕/๒๕๕๕ (ว ๔๑))

๑๕. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริม สร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

- หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๓๙/๒๕๕๘ (ว ๑๖))

๑๖. การเลื่อนเงินเดือน

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๕

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

- ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๖๙/๒๕๕๕ (ว ๒๘))

- กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และ ช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละ ประเภทและระดับตำแหน่งตามกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๕ (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๔๗/๒๕๕๘ (ว ๑๘))

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชา (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๕๕/๒๕๕๕ (ว ๒๔))

๑๗. การให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญไปศึกษา เพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

- ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการให้ข้าราชการ รัฐสภาสามัญไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และ ดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๑

- หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ ข้าราชการรัฐสภาสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๗๖/๒๕๕๕ (ว ๓๑))

๑๘. วินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภา สามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕

- หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนา ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๘๔/๒๕๕๖ (ว ๒๘)) และคู่มือผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินการด้านวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (หนังสือ มติ ก.ร. ที่ ๙๒/๒๕๖๑ (ว ๒๘))

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๗

- แบบตัวอย่างตามกฎหมาย ก.ร. (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๗๒/๒๕๕๗ (ว ๒๙))

- การแต่งตั้งประธานกรรมการสอบสวน (หนังสือมติ ก.ร. ที่ ๗๓/๒๕๕๗ (ว ๓๐))

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้ บำเหน็จความชอบ การเป็นพยาน การลดโทษ และ การให้ความคุ้มครอง พ.ศ. ๒๕๕๕

- ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการ ดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจาก ราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๗

๑๙. การออกจากราชการ

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการรัฐสภา สามัญออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติ หน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ พ.ศ. ๒๕๕๖



- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการกรณีสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม กรณีมีมลทินหรือมีัวหมอง และกรณีต้องโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งหรือคำพิพากษาของศาล พ.ศ. ๒๕๕๖

กฎ ก.ร. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการกรณีทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๗

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๕

- ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕

- ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕

๒๐. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๗

๒๑. การกำหนดวิธีการ เจื่อนไข และอัตรา การจ้างในการจ้างพนักงานราชการและลูกจ้างของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๐

- ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗

- ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

- ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

- ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕

นอกจากนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังได้กำหนดให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้การจัดระเบียบข้าราชการรัฐสภาบรรจุเข้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เป็นต้น

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ข้างต้นนี้ เป็นเพียงหลักเกณฑ์ที่กำหนดหลักการและขั้นตอนในการดำเนินการที่ข้าราชการรัฐสภาสามัญควรรู้เป็นเบื้องต้น ซึ่งบางเรื่องก็ได้กำหนดขั้นตอนรายละเอียดไว้พร้อมแล้ว บางส่วนก็ยังมีหลักเกณฑ์ย่อยที่ต้องสืบค้นต่อไปอีก ในคอลัมน์นี้ผู้เขียนเพียงประสงค์จะชี้ให้เห็นถึงโครงสร้างของหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้สนใจได้ศึกษาค้นคว้า ต่อไปได้ และในรายละเอียดของเรื่องแต่ละเรื่องแต่ละประเด็นที่น่าสนใจผู้เขียนจะขอนำเสนอในโอกาสต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ ผู้สนใจสามารถสืบค้นได้ตามระบบ intranet ของสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



“คิดดีมีแต่ ความสุข”



สวัสดิ์เพื่อน ๆ ข้าราชการ กลับมาพบกันอีกครั้ง สำหรับวารสาร HRJ ฉบับนี้ โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับ EQ หรือ Emotional Quotient คือความฉลาดด้านอารมณ์ ทั้งนี้ การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองอย่างฉลาด มีสติ และรู้เท่าทันถือเป็นคุณสมบัติที่จะช่วยให้เพื่อนข้าราชการ สามารถทำงานได้ดีขึ้น รวมทั้งเป็นปัจจัยพื้นฐานของความสุข และความสำเร็จในชีวิต แม้เราจะไม่สามารถควบคุมปัจจัยภายนอกได้ แต่สิ่งที่เราสามารถควบคุมได้แน่คือจิตใจของเราเอง หากเราสามารถควบคุมหรือระงับอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี กล่าวคือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานให้ฝึกมองในแง่ดี คิดในเชิงบวก โดยให้คิดเสมอว่า ปัญหาดังกล่าวคือความท้าทายความสามารถของเรา ซึ่งจะทำให้เราได้พัฒนาตนเองให้สูงขึ้น หรือแม้บางครั้งได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญ และมีความยุ่งยาก หรือมีงานหลายเรื่องจนล้นเต็มโต๊ะ แต่หากเรามองปัญหาจากงานเรื่องใหญ่ดังกล่าวให้เป็นเรื่องเล็ก ก็จะทำให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงทำให้เราได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะทำให้เรามีความสุขและการทำงานดังกล่าวก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การจะประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงานนั้น นอกจากบุคคลดังกล่าวจะต้องมี IQ (Intelligence Quotient) คือความฉลาดทางสติปัญญา กล่าวคือ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางสติปัญญาแล้ว จะต้องมีความฉลาดด้านอารมณ์ (EQ) ควบคู่ไปด้วย โดยผู้ที่มีความฉลาดทางด้านอารมณ์

ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี มีความสุข สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ดี ดังนั้น หากได้มีการพัฒนาทั้ง IQ และ EQ ไปพร้อม ๆ กันก็จะทำให้บุคลากรดังกล่าวเป็นคนเก่ง มีความรู้ และประสบความสำเร็จในชีวิตและทำงานได้ดี แต่อย่างไรก็ตาม หากเราไม่สามารถควบคุมหรือระงับอารมณ์ของตนเองได้ เช่น มีอารมณ์ฉุนเฉียวในการทำงาน และไม่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ก็จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานและอาจทำให้กระทำผิดวินัยได้ เหมือนดังอุทาหรณ์ที่จะหยิบยกให้เพื่อน ๆ ได้ทราบเป็นสิ่งเตือนใจ และได้ตระหนักถึงผลกระทบอันเกิดจากการที่เราไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ดังนี้

๑. นางสาว จ. เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร มีหน้าที่รับแบบแสดงรายการภาษีและรับชำระภาษีอากร ได้แสดงกิริยาฉุนเฉียว หงุดหงิดง่าย

พูดจาแข็งกระด้าง เสียงดัง และไม่สุภาพต่อผู้มาติดต่อราชการ และไม่อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเสียภาษีเท่าที่ควร อีกทั้งไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนข้าราชการทั้งที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานเดียวกัน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรงฐานไม่สุภาพเรียบร้อย และไม่ต้อนรับหรือให้ความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ตามมาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๑ เดือน

๒. นาง ฐ ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน ใช้ถ้อยคำตำหนิติเตียนที่ตำราจรรยาบรรณซึ่งกำลังปฏิบัติหน้าที่ด้วยถ้อยคำหยาบคาย และไม่สุภาพ และได้ร่วมกับนาย ส ซึ่งเป็นผู้ช่วยของตน ได้นำรถยนต์เข้าไปภายในบริเวณรัฐสภา โดยได้ขับรถยนต์ย่นครสวนทางเข้าไปทางประตูทางออกรัฐสภา ในวันที่มีการประชุมร่วมกันของรัฐสภา เข้าไปจอดภายในบริเวณรัฐสภาเป็นการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามระเบียบรัฐสภาว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยสถานที่ประชุมของรัฐสภา และบริเวณรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ พฤติกรรมดังกล่าวของนาง ฐ อันเป็นความผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรงฐานไม่สุภาพเรียบร้อยระหว่างข้าราชการด้วยกัน และฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตามข้อ ๒ (๓) (๙) และข้อ ๕ ของ กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน

๓. นาย พ นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ ๑ ได้กระทำผิดวินัย กรณีเมื่อวันเสาร์ที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘ วิทยุรัฐสภาได้มีการออกอากาศรายการมุ่งสู่ประชาธิปไตยกับสถาบันพระปกเกล้า เป็นรายการที่เปิดสายโทรศัพท์ให้ผู้ฟังทางบ้านโทรเข้ามาแสดงความคิดเห็นได้ และเมื่อเวลาประมาณ ๒๐.๔๐ นาฬิกา นาย น จึงได้โทรศัพท์เข้าไปเพื่อแสดงทัศนะ

และความคิดเห็นต่อรายการวิทยุรัฐสภา ปรากฏว่านาย พ มารับสาย และเมื่อมีการติวรายการดังกล่าวว่าออกมาในลักษณะที่ไม่เป็นกลาง อาจทำให้ประชาชนได้รับฟังข้อมูลไม่ถูกต้องและเกิดความสับสนได้ ทำให้นาย พ เกิดความไม่พอใจ จึงได้มีการกล่าวถ้อยคำไม่สุภาพและไม่สมควรอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยการกล่าวว่า “รายการไม่เข้าท่า ก็ไม่ต้องฟัง” พฤติกรรมดังกล่าวของนาย พ อันเป็นความผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรงฐานประพฤติตนไม่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่โดยได้กล่าวคำไม่สุภาพและไม่สมควรอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามข้อ ๓ (๙) และ (๑๒) วรรคหนึ่ง ของกฎ ก.ร. ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๓๗) ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ แต่เนื่องจากเป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นการกระทำผิดครั้งแรก จึงให้ลงโทษ โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ

จากพฤติกรรมดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าในการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น ถ้าเราไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ **ผลกระทบที่เกิดจากการกระทำดังกล่าวคือถูกลงโทษวินัย** ดังนั้น หากเพื่อน ๆ ข้าราชการได้พัฒนาทั้งด้าน IQ และ EQ ควบคู่กันไป ก็จะทำให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และสามารถควบคุมอารมณ์ดังกล่าวได้ ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และอาจไม่ถูกลงโทษทางวินัย ดังอุทาหรณ์ดังกล่าวข้างต้น



นางบุญพา เผ่าสำราญ

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ

สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

“ปากไวจากรุ่นสู่รุ่น”

สวัสดีค่ะ พบกันอีกครั้ง หลังจากห่างหายจากหน้าคอลัมน์ไปอยู่เบื้องหลังเสียนาน เนื่องจากต้องการให้น้อง ๆ รุ่นใหม่ไฟแรงได้แสดงฝีมือกันบ้าง ก่อนจะเข้าสู่เนื้อหา ในฐานะผู้เขียนมีหน้าที่ในการรับรายงานตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ก็ต้องขอแสดงความยินดีกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๕ ทุกท่านที่ได้รับเลือกตั้งไว้ ณ โอกาสนี้ด้วยค่ะ สำหรับการเลือกตั้งครั้งนี้ มีสมาชิกฯ หน้าใหม่ได้รับเลือกตั้งเข้ามาถึง ๒๖๐ คน คิดเป็นร้อยละได้ถึงร้อยละ ๕๒ ที่เดียว ตลอดจนจะเห็นได้ว่ามีสมาชิกฯ ที่มีอายุน้อย ๆ ที่เป็นคนรุ่นใหม่เข้ามาสู่แวดวงการเมืองกันมากขึ้น ซึ่งเราคงจะปฏิเสธไม่ได้ว่าคนรุ่นใหม่มักจะมี**ความหลากหลายทางความคิด และมีมุมมองเป็นของตัวเอง** รวมถึงมีความสามารถในการใช้ IT สูงขึ้น ดังนั้น **สำนักงานฯ และบุคลากรทุกคนจึงจำเป็นต้องปรับตัวในการทำงานในทุก ๆ ด้าน** ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวด้าน IT ด้านวิชาการ หรือแม้แต่การให้บริการ **เพื่อสนองตอบต่อการให้บริการสมาชิกฯ ที่เป็นทั้งคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่ให้มีความสมดุลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้**

อาจมีคำถามเกิดขึ้นในใจน้อง ๆ ว่า แล้วทำอย่างไรละ ถึงจะปฏิบัติงานหรือให้บริการได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ โดยผู้รับบริการไม่อารมณ์เสียหรือเหวี่ยงอารมณ์ใส่เรา ซึ่งก็คงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่า

การที่จะปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่ดีกับ**ความหลากหลายของผู้รับบริการนั้น ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) หรือการจัดการกับอารมณ์**ทั้งของตัวเองและผู้รับบริการย่อมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดทั้งนี้ ในมุมมองของผู้เขียน หากจะเทียบ**ความฉลาดทางอารมณ์กับหลักธรรมแล้ว ก็คือสติสัมปชัญญะ** ซึ่งหมายถึง**ความระลึกรู้สึกตัวอยู่เสมอ** ทั้งในขณะคิด ขณะพูด และในขณะที่กระทำสิ่งใด ๆ ด้วย**ความระลึกในขณะนั้นว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ** นั่นเอง

ในฐานะที่ผู้เขียนรับราชการมายาวนานถึง ๓๙ ปี และจะเกษียณอายุราชการในปีที่แล้ว ผ่านมาทั้งการเป็นลูกน้องและเป็นหัวหน้างาน ตลอดจนงานของผู้เขียนมีหน้าที่ในการให้บริการทั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร บุคคลในวงงานสภา รวมถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ แม้กระทั่งประชาชนที่มาติดต่อราชการ จึงต้องพบปะกับผู้คนที่มีความหลากหลายทางความคิดและหลากหลายทางอารมณ์ตลอดเวลา ผู้เขียนยอมรับว่าแรก ๆ รู้สึกมีความเครียดมากเมื่อต้องพบกับปริมาณงานเร่งด่วนที่เข้ามาพร้อมกัน ๆ บางครั้งต้องขนงานกลับไปทำที่บ้าน จนเบียดบังเวลาของครอบครัว หรือบ่อยครั้งที่ต้องพบกับอารมณ์เหวี่ยงของผู้คนที่มาขอรับบริการ **หากเราไม่รู้จักกับการจัดการงานหรือจัดการกับอารมณ์ของเราอย่างมีสติแล้วละก็ แน่แน่นอนที่สุดย่อมส่งผลกระทบต่อความสุขในครอบครัว**

...นั่นก็ด่วน นี้ก็ด่วน ทุกอย่าง
เป็นไฟล์กัน ก่อนอื่นตั้งสติ แล้วจัด
ลำดับความสำคัญของงานว่าอะไร
ต้องทำก่อน อะไรทำทีหลังได้...

๗. ไม่ตอบว่า “ไม่” กับผู้รับบริการ แต่จะใช้
คำว่าได้ แต่..... และอธิบายถึงเหตุผลเพื่อประกอบ
การตัดสินใจ ถึงแม้จะรู้อยู่แก่ใจว่าไม่สามารถทำได้
ก็ตาม เช่น ขอไปดูข้อกำหนด กฎ ระเบียบต่าง ๆ
ก่อนว่าจะทำได้หรือไม่ แล้วจะมาเรียนให้ทราบ หาก
สามารถดำเนินการได้จะรีบดำเนินการให้ทันที เพราะ
การขึ้นต้นด้วยคำว่าไม่ ความรู้สึกแรกของผู้รับบริการ
ย่อมเกิดความรู้สึกไม่พอใจ โดยเขาอาจจะคิดว่ายังไม่
ทันไรก็ปฏิเสธเสียแล้ว

๘. สร้างสัมพันธภาพที่ดี มีมิตรจิตมิตรใจ
พึงระลึกไว้เสมอว่าไม่มีใครทำงานสำเร็จได้ด้วย
ตัวคนเดียว การปฏิบัติงานทุกอย่างของสำนักงานฯ
ต้องพึ่งพาอาศัยกัน เมื่อเราช่วยเหลือเขาอย่างเต็มที่
ถึงเวลาเขาก็ช่วยเหลือเราอย่างเต็มที่เช่นเดียวกัน
สิ่งที่ผู้เขียนปฏิบัติอยู่เสมอ คือ ผู้เขียนไม่เคยปฏิเสธ
ความช่วยเหลือ หรือโยนงาน ดังนั้น ที่ผ่านมาถึงแม้
จะเป็นงานที่ยากเพียงไร งานก็จะราบรื่นเสมอ เพราะ
ฉะนั้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจึงเป็นสิ่ง
สำคัญ


๙. อ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติกับผู้มาติดต่อ
ราชการ หรือผู้ที่เราประสานงานด้วย ให้เกียรติ
กับลูกน้อง ไม่ถือว่าเราใหญ่กว่าเขา แล้วยกตนข่มท่าน
ความอ่อนน้อมถ่อมตนย่อมทำให้เราเป็นที่รักของทุกคน
ทำให้เรื่องใหญ่กลายเป็นเรื่องเล็กไปได้ สุดท้ายทำให้
ผู้รับบริการให้เกียรติและชื่นชมเราในที่สุด

๑๐. ขอโทษและขอบคุณ คือคำที่ควรใช้
ติดปากอยู่เสมอ ขอโทษผู้รับบริการที่ทำให้เสียเวลา
ขอโทษที่ไม่สามารถให้บริการได้ และไม่เห็นจะแปลก
ตรงไหน ถ้าหัวหน้าจะพูดขอโทษลูกน้อง ขอโทษ

ที่แสดงอารมณ์ไม่ได้ออกไป ขอโทษที่ตรวจงาน
ไม่ละเอียดถี่ถ้วนทำให้เขาต้องทำงานหลายครั้ง ผู้เขียน
คิดว่าจากที่อารมณ์แย ๆ ต่อกัน ก็จะกลับเป็นความ
รู้สึกที่ดีต่อกันขึ้นมาได้ทันที หรือรู้จักขอบคุณในความ
ช่วยเหลือของผู้อื่น ถึงแม้จะเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ
ก็ตาม นื่อง ๆ ลองพูดให้ติดปากดูซิ

๑๑. สุขใจที่ได้ทำ งานทุกอย่างที่ได้รับ
มอบหมาย ถึงแม้จะเป็นงานที่ยากและไม่ใช่งาน
ในหน้าที่ แต่ผู้เขียนจะคิดเสมอว่าผู้บังคับบัญชามองเห็น
ในความรู้ความสามารถของเรา ดังนั้น ทำให้เต็มที่
และทำอย่างมีความสุข นั่นคือกำไรที่มีโอกาสได้
เรียนรู้งานใหม่ ๆ

๑๒. จัดการกับความเครียด หากเกิด
ความเครียดจากงานล้นทำไม่ทัน นั่นก็ด่วน นี้ก็ด่วน
ทุกอย่างเป็นไฟล์กัน ก่อนอื่นตั้งสติ แล้วจัดลำดับ
ความสำคัญของงานว่าอะไรต้องทำก่อน อะไรทำ
ทีหลังได้ วันหยุดสุดสัปดาห์ก็ไปพักผ่อนหย่อนใจ ด้วย
การหาอะไรอร่อย ๆ รับประทาน ออกกำลังกาย หรือ
ไปท่องเที่ยวเสียบ้าง เพื่อลดความเครียด แล้วยัง
เป็นการเติมพลังในการทำงานได้อีก

ท่านผู้อ่านลองนำไปปรับใช้ดูนะคะ ผู้เขียน
เชื่อว่า ไม่ว่างานจะหนักสักแค่ไหน หรือเราจะเจอ
กับผู้รับบริการที่หลากหลายอารมณ์เพียงใด เราก็
รับมือได้ทุกสถานการณ์ แล้วจะรู้ว่าเก่ง ดี มีความสุข
และทำให้ผู้คนรักเป็นอย่างไร 

สวัสดีค่ะ เพื่อน ๆ ในฉบับนี้เรามาพูดถึงในเรื่อง “EQ” กันนะคะ ซึ่ง “EQ” มาจากคำเต็มว่า “Emotional Quotient” ซึ่งแปลเป็นไทยได้หลายอย่าง เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ หรือเชาว์อารมณ์ ซึ่งในที่นี้ขอแปลเป็น ความฉลาดทางอารมณ์นะคะ ซึ่ง EQ แม้ไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่ก็ เป็นคำที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ซึ่งอาจเป็นเพราะ “IQ หรือ Intelligence Quotient” หรือ “ความฉลาดทางเชาว์ปัญญา” เพียงอย่างเดียวอาจไม่ได้ตอบโจทย์ในการที่จะทำให้คนประสบความสำเร็จในชีวิต หรือมีความสุขในการดำเนินชีวิตได้ โดยเริ่มแรก EQ หรือความฉลาดทางอารมณ์รู้จักกันในหมู่นักจิตวิทยาเท่านั้น โดยบุคคลที่ทำให้คำนี้กลายเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป คือ ดร. แดเนียล โกลแมน ซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดและเป็นนักเขียนชื่อดังของหนังสือพิมพ์นิวยอร์กไทม์ เขาได้เขียนหนังสือชื่อ Emotional Intelligence โดยพยายามนำเรื่อง EQ ซึ่งเป็นทฤษฎีในด้านจิตวิทยา มาอธิบายให้เข้าใจง่าย ๆ ซึ่งเขาได้จำแนก EQ ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ **กลุ่มแรกคือ ทักษะในด้านบริหารจัดการตนเอง (Self-Management Skills)** เป็นความสามารถที่จะรู้จักตัวเราเองทั้งในจุดเด่นและจุดด้อย ความสามารถในการไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความขยันขันแข็ง ความมุ่งมั่นที่จะดำเนินชีวิตอย่างซื่อสัตย์ สุจริตและมีคุณธรรม และการคิดแง่บวก (Positive Thinking) ไม่ท้อถอยเมื่อเผชิญกับอุปสรรค **กลุ่มสองคือ ทักษะในด้านบริหารปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relationship Skills)** ซึ่งนับว่าสำคัญต่อการดำรงชีวิตเช่นเดียวกัน ความสามารถที่จะเข้าใจและเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น การรู้จักกาลเทศะ ทักษะในการเข้า



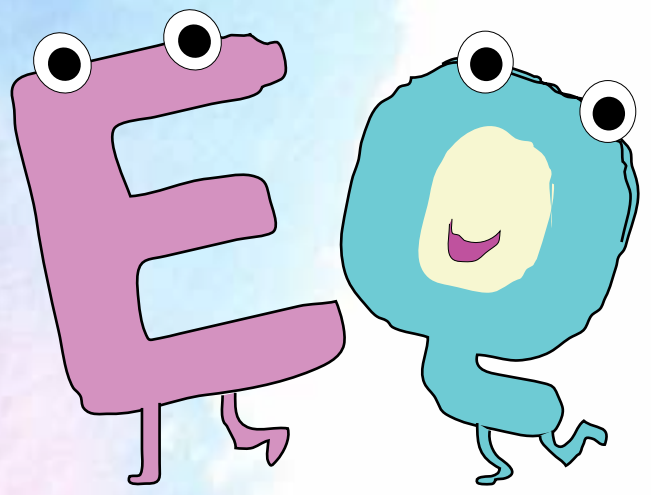
มาพัฒนา จิตใจให้เป็น ผู้ฉลาดทางอารมณ์ (EQ) กันเถอะ

สังคม ความระมัดระวังในการพูด ทักษะในการสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ รวมถึงความสามารถที่จะโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และในส่วนของกรมสุขภาพจิตได้ให้ความหมายของ “ความฉลาดทางอารมณ์” ว่าประกอบด้วย เก่ง ดี มีความสุข^๑

เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วยความสามารถ ต่อไปนี้

๑. รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง
 - รู้ศักยภาพตนเอง
 - สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้
 - มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย
๒. ตัดสินและแก้ปัญหา
 - รับรู้และเข้าใจปัญหา
 - มีขั้นตอนในการแก้ปัญหา
 - มีความยืดหยุ่น

^๑ “เชาวน์อารมณ์ E.Q. (Emotional Quotient),” จาก <https://www.kroobannok.com/2173> สืบค้นเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒.



๓. มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
 - สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
 - กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
 - แสดงความเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วยความสามารถต่อไปนี

๑. ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง
 - รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง
 - ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้
 - แสดงออกอย่างเหมาะสม

๒. เห็นใจผู้อื่น
 - ใส่ใจผู้อื่น
 - เข้าใจและยอมรับผู้อื่น
 - แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

๓. รับผิดชอบ
 - รู้จักให้/รู้จักรับ
 - รับผิดชอบ/ให้อภัย
 - เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบด้วย

๑. ภูมิใจในตนเอง
 - เห็นคุณค่าตนเอง
 - เชื่อมั่นใจตนเอง
๒. พึงพอใจในชีวิต
 - มองโลกในแง่ดี
 - มีอารมณ์ขัน
 - พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่
๓. มีความสงบทางใจ
 - มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข
 - รู้จักผ่อนคลาย
 - มีความสงบทางจิตใจ

โดย EQ หรือความฉลาดทางอารมณ์ มีประโยชน์และมีความสำคัญต่อชีวิตของเราอย่างมาก คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นคนที่สามารถรับรู้และจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้อย่างดี สามารถควบคุมอารมณ์ มีความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงมีความเข้าใจความรู้สึกและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตลอดจนมักจะประสบความสำเร็จในชีวิต ครอบครัว และการทำงาน ซึ่ง EQ มีประโยชน์ ดังนี้

๑. การสื่อสาร การแสดงความรู้สึกอารมณ์ของตน ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีความสามารถในการสื่อสารการแสดงความรู้สึกและแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ เข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ยิ้มได้ แม้จะรู้สึกเศร้า รับฟังปัญหาของผู้อื่นอย่างตั้งใจ ตั้งใจ ไม่รู้สึกแปลกแยกจากเพื่อนมนุษย์จากธรรมชาติและจากชีวิตของตนเอง

๒. พัฒนาการด้านอารมณ์ บุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ มีบทบาทในการกำหนดบุคลิกภาพ พึงประสงค์ สร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมกับวัยวุฒิ มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ไขปัญหาทางอารมณ์ เช่น ความเครียด และแรงกดดันต่าง ๆ ในชีวิตได้เป็นอย่างดี

๓. การปฏิบัติงาน ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่ให้การยอมรับผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสร้างผลผลิตที่สนองเป้าหมายได้ ลดการลางานขาดงานหรือย้ายงานที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างบุคคล เสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันมากขึ้น

^๒ “ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์,” จาก <http://www.nana-bio.com/Research/image%20research/research%20work/EQ/EQ%2003.html> สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

๔. การบริหารจัดการ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้มีอัจฉริยภาพของความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและการครองใจคนได้ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการได้สำเร็จ ได้งานที่มีประสิทธิภาพและผู้ร่วมงานมีความสุข ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นผู้ที่มีคำพูดและการกระทำที่ตรงกัน (integrity)

๕. การให้บริการ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะสามารถเข้าใจผู้รับบริการได้อย่างถูกต้อง รับฟังความต้องการของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้รับบริการประทับใจ สร้างความจงรักภักดีในการใช้สินค้าและบริการขององค์กรมากยิ่งขึ้น

๖. การเข้าใจชีวิตของตนเองและผู้อื่น ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะเป็นผู้ที่มีการศึกษาให้เกิดความเข้าใจตนเอง (insight) การรู้จักและเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง โดยการมองดูอารมณ์ของตนเองให้เข้าใจแล้วจะสามารถรู้จักและเข้าใจผู้อื่นทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น มีความเข้าใจชีวิตและก่อให้เกิดความสุขตามมา

เพื่อน ๆ เห็นแล้วใช่ไหมคะ ว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญ และเกี่ยวเนื่องต่อการกระทำและการตัดสินใจของเราทั้งในส่วนชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การทำงาน รวมถึงสังคม ช่วยให้เรากระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีสติ ซึ่ง EQ เราสามารถฝึกฝนให้เพิ่มพูนได้ โดยบทความ “12 Ways to Improve Your Emotional Intelligence” โดย Sarah Landrum^๓ ได้บอกถึงวิธีการ ๑๒ วิธีที่จะช่วยพัฒนาให้ EQ สูงขึ้น เรามาลองฝึกพร้อมกันด้วยวิธีการเหล่านี้กันดูนะคะ

๑. ฝึกรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น การรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การที่เรารู้ว่า ถ้าเราลองไปเป็นเขาบ้างแล้วเราจะรู้สึกอย่างไร ดังนั้น เราจึงต้องฝึกที่จะสนใจคนที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา หัดสังเกตว่าเขารู้สึกอย่างไร เพื่อให้เราเข้าใจและตอบสนองความรู้สึกนั้นได้อย่างสอดคล้อง

๒. เรียนรู้ที่จะปฏิเสธ การปฏิเสธต้องฝึก ๒ ระดับ คือ หัดปฏิเสธกับตัวเองก่อน โดยควบคุมแรงกระตุ้นต่าง ๆ อย่าตามใจตัวเองไปซะทุกอย่าง และสอง หัดปฏิเสธกับคนอื่น เมื่อเขาขอให้ทำในสิ่งที่เราทำไม่ได้ หรือไม่อยากทำ การปฏิเสธ ไม่ได้หมายถึงการที่ทำให้เขารู้สึกแย่ มันคือการที่เราเคารพตัวเราเอง เคารพในกฎกติกาที่เราตั้งไว้ ถ้าเราทำได้ จะช่วยลดความเครียดไปได้มากและช่วยให้เราควบคุมอารมณ์ตนเองได้มากขึ้น

๓. ฝึกการบ่งบอกสถานะของอารมณ์ การที่เราบ่งบอกสถานะอารมณ์ของเราได้ จะทำให้เราเข้าใจว่ามันเกิดขึ้นได้อย่างไร และทำไม เช่น แทนที่จะพูดคำว่าเสียใจ ลองบอกให้ชัดขึ้นไปอีก เช่น มันเป็นเรื่องเจ็บปวด ผิดหวัง พ่ายแพ้ อ่อนแอ หรือ เศร้าโศก เมื่อเราเข้าใจถึงความรู้สึกที่แท้จริงของเราแล้ว เราจะสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องว่าจะตอบสนองกับอารมณ์เหล่านั้นอย่างไร

๔. ประเมินความสามารถของเราอย่างจริงจัง ลองประเมินจุดแข็ง จุดอ่อนของเรา การที่เรารู้ว่าอะไรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียดและสภาพแวดล้อมแบบใดที่ช่วยให้เราดีขึ้นได้ จะเป็นสิ่งช่วยเพิ่ม EQ เราจะสามารถดึงจุดแข็งของเรามาใช้ได้เต็มที่ และหลีกเลี่ยงสถานะที่ดึงเข้าไปสู่จุดอ่อนของเรา เช่น ถ้าเรารู้ตัวว่า กลับถึงบ้านแล้วจะไม่อยากออกมาอีก ก็ให้แวะทำธุระให้เรียบร้อยก่อนกลับบ้านแทน

๕. เปิดโอกาสต่อสิ่งใหม่ ๆ การกลัวความเปลี่ยนแปลงเป็นตัวยับยั้งการสร้าง EQ เราต้องเพิ่ม EQ ของเราโดยการฝึกปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และเปิดโอกาสต่อสิ่งใหม่ ๆ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในชีวิต จงอย่าวิงหนีหรือต่อต้านมัน จงยอมรับและเตรียมรับมือกับมันล่วงหน้าเท่าที่ เราจะสามารถทำได้ เพื่อให้เราปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้

^๓ “12 วิธี ช่วยพัฒนา EQ ให้สูงขึ้น,” จาก <http://www.truelookpanya.com/teamtrueblog/blog/22380/2016-06-14%2003:52:03/mitila> สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒.

๖. **รู้จักตัวเองและรักในสิ่งที่เราเป็น** ค้นพบตัวตนให้เจอว่าเราเป็นคนอย่างไร และรักในสิ่งที่เราเป็น คนที่มี EQ สูงเป็นคนที่มีมั่นใจในตนเอง และไม่ยอมให้ความกดดันจากคนอื่นมาลดคุณค่าในตัวเราเอง เราจะต้องสร้างความมั่นใจให้ตัวเอง เมื่อเรารักในสิ่งที่เราเป็น EQ ของเราก็จะเข้มแข็งและมั่นคงมากขึ้นเช่นกัน

๗. **เรียนรู้จากความผิดพลาด** สิ่งที่จะช่วยเพิ่มพูน EQ ของเราคือ การที่เราจะรู้ว่าจะตอบสนองต่อความผิดพลาดได้อย่างไร ทุกคนล้วนทำสิ่งที่ผิดพลาดทั้งนั้น จงอย่าให้มันมาครอบงำ จนทำให้เราก้าวเดินต่อไปไม่ไหว แต่จงเรียนรู้จากความผิดพลาด เก็บมันไว้เป็นบทเรียนในก้าวต่อ ๆ ไปของเรา

๘. **การให้อภัย** ฝึกให้อภัยบ่อย ๆ จะช่วยเพิ่ม EQ ของเราได้ หลาย ๆ คนไม่ยอมให้อภัย เพราะมองว่าเป็นการยอมให้อีกฝ่ายกลับเข้ามาในชีวิตเขาอีก แต่ความจริงแล้ว การให้อภัยถือเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น และเป็นการช่วยปลดปล่อยความรู้สึกด้านลบที่เราแบกเอาไว้ออกไปด้วยการให้อภัยคือ การเข้าใจถึง ความเจ็บปวดของอีกฝ่าย หลังจากที่เขาทำไม่ดีกับเราไว้ มันจะช่วยปลดปล่อยความรู้สึกแค้น ๆ และความเครียดของเราเอง ทำให้เราสามารถก้าวเดินต่อไปได้ จงมองว่าการให้อภัยก็เหมือนการให้ของขวัญกับตัวเองและผู้อื่น

๙. **หยุดพักจากเทคโนโลยีบ้าง** ไม่ว่าจะเป็นอย่าง email หรือเหล่า social Media ต่าง ๆ ทั้ง Facebook twitter ข้อความต่าง ๆ ที่ไม่ดีที่เข้ามา สามารถเปลี่ยนอารมณ์ของเราให้แย่ลงได้ เราสามารถเพิ่ม EQ ได้โดยการแยกแยะชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวให้ชัดเจน ลองปิดมือถือแล้วออกไปเดินชมสวนหรือกินข้าวกับครอบครัวบ้าง เป็นการเปิดโอกาสให้กายและใจของตัวเองได้เชื่อมต่อกับคนอื่นและช่วยปรับปรุงอารมณ์ของเราเอง

๑๐. **เลิกที่จะเป็นคนที่สมบูรณ์แบบ** ไม่มีใครสมบูรณ์แบบบนโลกใบนี้ การไล่ล่าหาความ

สมบูรณ์แบบ ยิ่งจะทำให้เรารู้สึกสิ้นหวัง การเพิ่ม EQ คือการไม่ไปยึดติดกับสิ่งที่เราทำไม่ได้ แต่ให้สนใจในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองในโอกาสหน้าดีกว่า

๑๑. **ขอบคุณ ขอบคุณ ขอบคุณ** งานวิจัยทั้งหลายพบว่า การหัดขอบคุณต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เรามีในทุกวัน เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตของเรา นอกจากจะช่วยให้เกิดความรู้สึกดี ๆ แล้ว ยังช่วยเสริมสร้างสุขภาพอีกด้วย ทั้งเรื่องการบรรเทาอาการนอนไม่หลับ ลดความเครียด การฝึกก็แสนจะง่ายดาย เพียงแค่ลองแบ่งปันเรื่องราวที่รู้สึกอยากขอบคุณกับคนรอบข้างบนโต๊ะอาหารทุกเย็น หรือจดบันทึกสิ่งดี ๆ ที่อยากขอบคุณก่อนนอน หรือลองคิดวลีเด็ด ๆ เช่น “ฉันอยู่ท่ามกลางความรัก” หรือ “ชีวิตฉันเต็มไปด้วยสิ่งดี ๆ” เพื่อที่จะระลึกถึงทุกครั้งที่ต้องการกระตุ้นความรู้สึกดี ๆ เหล่านั้น

๑๒. **นอนให้เพียงพอ** การอดนอนเป็นการลดความสามารถในการควบคุมอารมณ์ สมองของเราก็เหมือนแบตเตอรี่คอมพิวเตอร์ มันต้องการชาร์ตไฟ ดังนั้น ควรนอนหลับให้เพียงพอเพื่อที่จะช่วยชาร์ตสมอง เพิ่ม EQ อ่านมาถึงตรงนี้แล้ว เพื่อน ๆ จะเห็นว่าการจะพัฒนาให้มี EQ สูงขึ้นนั้น ทำได้ไม่ยากเลย เพียงแต่ต้องหมั่นฝึกฝนใจตนเอง ให้รับรู้และตระหนักถึงสภาวะทางอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ รวมถึงการฝึกทำสมาธิอย่างเป็นประจำก็จะช่วยพัฒนาสมองกลไกจิตใจของเราให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีทั้งต่อการดำเนินชีวิต ครอบครัว และการทำงาน **HRJ**



ถามมาตอบไป

นางสาวศุภาณี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วันนี้มีคำถามเรื่อง
คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร
ซึ่งก่อนจะตอบคำถามเรื่องนี้ทีมงานวารสาร
ต้องขอขอบคุณ พลอากาศเอก วีรวิทย์ คงศักดิ์
ประธานอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริม
คุณธรรมแห่งชาติ และ ก.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิ
และกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ต่างช่วยผลักดัน
และขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
และค่านิยมขององค์กร เพื่อให้การสร้างคุณธรรม
จริยธรรม ของบุคลากร
ภายในหน่วยงาน “เริ่มที่ตนเอง”



Q: คำถามข้อแรกขอเพื่อนข้าราชการถามถึงที่มา เหตุผล กระบวนการ และผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมองค์กร เป็นอย่างไร

A: การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรของส่วนราชการ เป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ ซึ่งอยู่ภายใต้ค่านิยมพื้นฐาน ๔ ข้อ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” โดยนำหลักคำสอนทางของศาสนา พร้อมทั้งนำหลักการทรงงาน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาทของรัชกาลที่ ๙ รวมทั้งวัฒนธรรมดีงามของไทยมาช่วยขับเคลื่อนคุณธรรมในองค์กร ซึ่งการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรของส่วนราชการล้วนเกิดจากการมีส่วนร่วมของพวกเราบุคลากรทุกคน เพื่อผลักดันให้ค่านิยมองค์กรกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรต่อไป

แนวทางพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

และค่านิยมองค์กร ใช้การระดมสมองจากบุคลากร ในทุกระดับทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยพูดคุย ในประเด็น “ปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ” ซึ่ง เป็นการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหา และความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม ภายในสำนัก หรือภายในสำนักงาน จนเกิดเป็นความคิดที่จะทำความดี ร่วมกัน และแสวงหาวิธีการที่จะสร้างความดีในรูปแบบของสิ่งที่ทำและไม่ทำ โดยให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติ ตามอย่างเคร่งครัดเพื่อแก้ไขปัญหา โดยกระบวนการ ทั้งหมดของการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร เป็นไปตามวงจร Deming ที่เริ่มต้นจากการวางแผน (Plan) – ปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบ (Check) - กำหนดมาตรฐาน (Action) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า PDCA โดยมีขั้นตอนขยายผลการดำเนินการ ดังนี้

ระดับกลุ่มงาน

เป็นการดำเนินกิจกรรมของทุกกลุ่มงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในทุกสัปดาห์ เพื่อนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานในลักษณะ “ปัญหาที่อยากแก้ไข ความดีที่อยากทำ” นำไปสู่การทำปฏิญญาของกลุ่มงาน จนเกิดเป็นปฏิญญาของทุกกลุ่มงาน

ระดับสำนัก

เป็นการดำเนินกิจกรรมกลุ่มระหว่าง ผอ. สำนัก กับ ผบ. กลุ่มงาน จนได้ความดีและปฏิญญาคุณธรรมของสำนัก และได้มีการประกาศความดี และปฏิญญาคุณธรรมของสำนัก ซึ่งที่มาจากความเห็นพ้องต้องกันของบุคลากร เช่น

- ★ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ปฏิญญาคุณธรรม เรื่อง “ความสามัคคี”
- ★ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักกรรมการ ๓ ปฏิญญาคุณธรรม เรื่อง “มุ่งผลสัมฤทธิ์ สุจริต โปร่งใส ใส่ใจบริการ เชี่ยวชาญงานสภา”

ระดับสำนักงาน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้จัดกิจกรรมกลุ่มระหว่างผู้บริหาร กับ ผอ. สำนัก โดยผลผลิตจากการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว คือ ค่านิยมองค์กร

- ★ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง”
- ★ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา “สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภา สัมฤทธิ์”

ระดับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดกิจกรรมสัมมนาระหว่างผู้บริหารของ ๒ สำนักงาน ซึ่งในการสัมมนาในครั้งนั้น ได้มีมติกำหนดค่านิยมร่วม คือ “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” และกำลังจะพัฒนาให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรของส่วนราชการ มีความเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจาก “สั่งให้ทำ” เป็น “ระเบิดจากข้างใน” โดยให้บุคลากรทุกคนเริ่มต้นคิดด้วยตนเอง จากการรวมกลุ่มของบุคลากรภายในที่เห็นถึงปัญหาร่วมกัน และพร้อมให้สัญญา ยึดมั่นที่จะปฏิบัติจนกลายเป็นวิถีชีวิต และเป็นความดีงามที่ “ยั่งยืน”



Q : ความหมายค่านิยมองค์กร

A : ในปัจจุบัน แต่ละสำนักงานต่างใช้ค่านิยมองค์กรของตนเอง จึงขอให้พวกเราจดจำและใช้เป็นกรอบแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตัวเพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สำหรับค่านิยมร่วม ทีมงานวารสารจะรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการต่อไป ดังนั้นวารสารฉบับนี้ จึงขออธิบายความหมายค่านิยมองค์กรของแต่ละสำนักงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

มีจิตบริการ : เรามีความมุ่งมั่นให้บริการแก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลวงในวงงานรัฐสภา และประชาชนด้วยอัธยาศัยไมตรี ไม่เลือกปฏิบัติ และพร้อมให้บริการอยู่เสมอ

สมานสามัคคี : เรายึดมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้รักสามัคคี มีใจให้เกียรติซึ่งกันละกัน และร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ในเป้าหมายเดียวกัน

มีวินัย : เรายึดมั่นในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการอย่างเคร่งครัด ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย รักษากาย วาจา ใจให้อยู่ในระเบียบอย่างถูกต้องดีงาม

ใจสัตย์ซื่อ : เรายึดมั่นในความเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดี มีความซื่อตรง เที่ยงธรรม ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนอยู่ในหลักคุณธรรม ไม่คดโกง โปร่งใสตรวจสอบได้

ถือหลักพอเพียง : เรายึดมั่นในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้อย่างคุ้มค่า พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน โดยมี

ความรู้และคุณธรรมกำกับ ให้สมประโยชน์ของทางราชการ และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์แก่ตนหรือผู้อื่น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สามัคคีมีวินัย หมายถึง การรักษาความสามัคคี ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย ด้วยความสุภาพเรียบร้อย

สุจริตโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม พร้อมเปิดเผยข้อมูลและรักษาความลับทางราชการตามกฎหมายและระเบียบกำหนด

รอบรู้งานสภา หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรอบรู้ทั้งวิชาการ บริบท และกฎหมาย กฎ ระเบียบ แบบแผน ธรรมเนียมของทางราชการ รวมทั้งต้องมีความรอบรู้เหตุการณ์บ้านเมืองซึ่งถือเป็นหน้าที่พิเศษที่ต้องสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

มีจิตอาสา หมายถึง ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ พร้อมทั้งยินดีต้อนรับ และให้ความสะดวกแก่สมาชิก รัฐสภาและประชาชนผู้ติดต่อราชการอันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าด้วยความสุภาพเรียบร้อย

มุ่งมั่นสภาสัมฤทธิ์ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่

ราชการด้วยความตั้งใจ อุทิศหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการซึ่งต้องบรรลุทั้งความสำเร็จและเป้าหมายตามที่กำหนด

สรุปว่า จิตสำนึกของข้าราชการ คือ การมุ่งทำงานเพื่อแผ่นดิน หากมุ่งทำงานเพื่อแผ่นดิน

ย่อมได้สิ่งที่ดี นั่นคือ ภาคภูมิใจแก่ตนเอง หากเราเป็นข้าราชการที่ดี องค์กรก็ประสบความสำเร็จก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายของประเทศชาติ และความสุขของประชาชน ซึ่งคือ สิ่งสำคัญที่สุดของชีวิตข้าราชการ

Q : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการชี้แจง ประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจให้แก่ข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติตนหรือไม่

A : ส่วนราชการได้สื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ซึ่งเพื่อน ๆ อาจเคยเห็นหรือเคยได้ยินผ่านทางวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์รัฐสภา หรือเสียงตามสาย รวมทั้งเว็บไซต์และอินทราเน็ตของสำนักงานที่มีการเผยแพร่เป็นระยะ ๆ นอกจากนี้ เมื่อพวกเราแสกนนิ้ว พวกเราอาจสะดุดกับโปสเตอร์และบอร์ดประชาสัมพันธ์คำนิยามองค์กรที่ติดไว้หน้าตึก และอาจมีเพื่อน ๆ บางคนอาจกดเป็นเพื่อน page “คุณธรรมนำไทย หัวใจจิตอาสา” และ “คุณธรรมคนสภา” ใน facebook ซึ่งบอกเล่ากิจกรรมดี ๆ ของสำนักงานในด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งความคืบหน้าของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งเป็นช่องทางหนึ่งในการเผยแพร่พระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทของในหลวง รัชการที่ ๙ และ

ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรของสำนักงานที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม

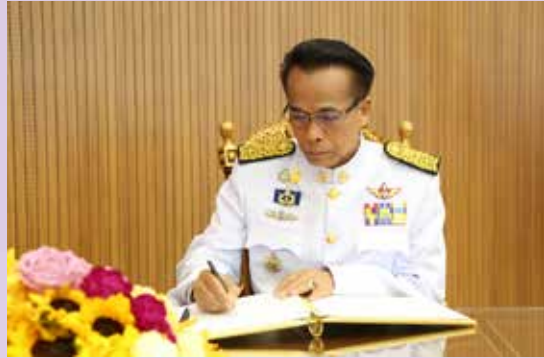
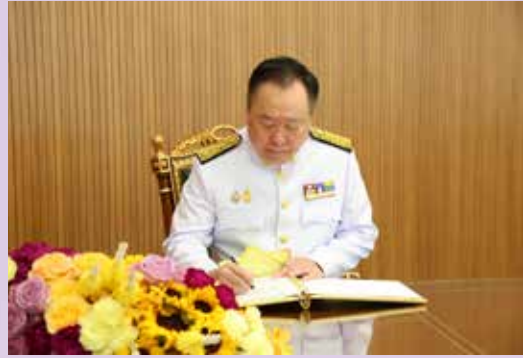
ทีมงานวารสารคิดว่าเพื่อน ๆ บุคลากรคงเห็นสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เผยแพร่อย่างหลากหลายช่องทาง ทั้งนี้ก็เพื่อมุ่งหวังให้พวกเราบุคลากรรัฐสภาสะดุดตา สะดุดใจ และจดจำ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรม เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในอนาคต

ท้ายนี้ วารสาร HRJ ขอขอบคุณคำถามของเพื่อน ๆ น้อง ๆ และที่สำคัญอย่าลืม ถ้ามีข้อสงสัยด้าน HR นึกถึงเรา HRJ ช่องทาง email: หรือเบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

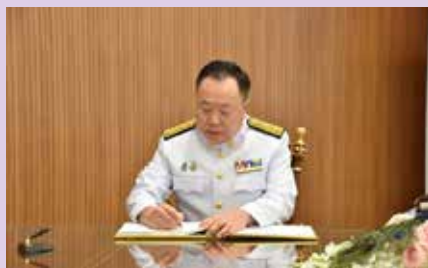




ประมวลภาพ HR



วันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ นายชวน หลีกภัย ประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีกล่าวอาศิรวาทและลงนามถวายพระพรชัยมงคล เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ๖๗ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๒ โดยมี นายสุชาติ ตันเจริญ รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง นายศุภชัย โพธิ์สุ รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมในพิธีโดยพร้อมเพรียง ณ ห้องประชุมริมแม่น้ำเจ้าพระยา หมายเลข ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา เกียกกาย



วันพุธที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๒ นายชวน หลีกภัย ประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีกล่าวอาศิรวาท และลงนามถวายพระพรชัยมงคล เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๒ โดยมี นายสุชาติ ตันเจริญ รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง และนายศุภชัย โพธิ์สุ รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้บริหารและข้าราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมในพิธีโดยพร้อมเพรียง ณ ห้องประชุมหมายเลข ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา เกียกกาย



วันพุธที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับคณะกรรมการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร กิจกรรมที่ ๑ การศึกษาดูงานเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานการจัดการความรู้ (KM Team) โดยนางสาวสุพัตรา วรรณศิริกุล ผู้อำนวยการสำนักการพิมพ์ ในฐานะประธานคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา นำคณะข้าราชการเข้าร่วมการศึกษาดูงาน ณ กรมปศุสัตว์ เขตราชเทวี กรุงเทพฯ และกิจกรรมที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสรุปข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน ณ ห้องประชุม ๒๗๐๑ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ



วันพฤหัสบดีที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นเจ้าภาพและเป็นประธานรับฟังเทศน์มหาชาติเวสสันดรชาดก เนื่องในสัปดาห์เผยแพร่พระพุทธศาสนา วันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา ประจำปี ๒๕๖๒ (กัณฑ์ที่ ๕ “กัณฑ์ชูชก”) โดยนางชลลดา กันค้อย ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ นำข้าราชการเข้าร่วมฟังเทศน์ ณ ศาลาการเปรียญ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎ์ (ท่าพระจันทร์)



วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา พร้อมด้วย พลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง และนายศุภชัย สมเจริญ รองประธานวุฒิสภา คนที่สอง นำคณะสมาชิกวุฒิสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา เข้าร่วมกิจกรรมปลูกต้นกล้าแห่งความดี “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” ครั้งที่ ๑ เนื่องในโอกาสวันเฉลิม พระชนมพรรษา พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ณ บริเวณใกล้เคียงอาคารสุขประพตติ กรุงเทพฯ และโรงเรียนศรีสังวาลย์ จังหวัดนนทบุรี



วันอังคารที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดโครงการฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นให้แก่ข้าราชการ ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานเลื่อนเป็นระดับอาวุโส ณ ห้องประชุม ๒๐๑ ชั้น ๒๐ อาคารทิปโก้ ถนนพระรามหก



วันพุธที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดโครงการสัมมนาเรื่อง เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการการสืบทอดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการระดับสูง โดยได้รับเกียรติจากว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคเรียนุโยค อ.ก.ร. ประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ และนางสาวสิริธร ลิ้มพยอม เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุมหมายเลข ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา เกียกกาย



วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจของวุฒิสภาตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หัวข้อ “การจัดทำ การเสนอร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ตามบทบัญญัติ มาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย” และ “แนวทางการเตรียมความพร้อมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกวุฒิสภาตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ” (รุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒) ให้กับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและเตรียมความพร้อมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนายจุมพล ศรีรังศิริกุล รองผู้อำนวยการกองพัฒนากฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และนายอภิชัย กู้เมือง นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ กองพัฒนากฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุม ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ



วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนการปฏิรูปประเทศ ให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ เป้าหมาย แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนการปฏิรูปประเทศ โดยมีนายวันฉัตร สุวรรณกิตติ รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุม ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา”



วันพฤหัสบดีที่ ๘ - วันจันทร์ที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา จัดโครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) กิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ให้กับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (รวมจำนวน ๑๑ ครั้ง) โดยมีนายสมเิบ มูลจันทิ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กล่าวถึงที่มาของการจัดโครงการฯ และนางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ชี้แจงทำความเข้าใจ ณ ห้องประชุม ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ



วันศุกร์ที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๒ ศาสตราจารย์พิเศษ พรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา พร้อมด้วย พลเอกสิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง และนายศุภชัย สมเจริญ รองประธานวุฒิสภา คนที่สอง นำคณะสมาชิกวุฒิสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และหน่วยงานอื่นๆ เข้าร่วมกิจกรรม ปลูกต้นกล้าแห่งความดี “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” ครั้งที่ ๒ เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง โดยมีกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคมด้วยการทำความสะอาดรางระบายน้ำริมถนนประชาชนชื่น ตั้งแต่แยกประชานุกูล ถึงจุดตัดทางรถไฟ



วันเสาร์ที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) จัดโครงการการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ซึ่งได้รับเกียรติจาก ดร.มนู อรติตลเชษฐ์ ประธานคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ มาบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อ “การเชื่อมโยงทิศทางนโยบาย ยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลของประเทศ และกฎระเบียบด้านดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง” (Overview) โดยมีผู้บริหารระดับผู้อำนวยการขึ้นไปของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมโครงการอย่างพร้อมเพรียง ณ โรงแรมแกรนด์ ทาวเวอร์อินน์ ถนนพระราม ๖



วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ - วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา : การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ” สำหรับข้าราชการประเทวิชาการ รวมจำนวน ๔ รุ่น เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) และความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ และการรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากกลุ่มสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการระบบสารสนเทศ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุม ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประเสริฐ



วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒ ศาสตราจารย์ พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา เป็นประธานในการมอบรางวัลโครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา จำนวน ๓๗ คน พร้อมทั้งมอบป้ายประกาศเกียรติคุณให้แก่สำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส และมอบโล่รางวัลสำหรับผู้จัดทำองค์ความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ



วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๒ นางวัชรีย์ สีนรวานูวัฒน์ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ในฐานะผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา (Chief Knowledge Officer : CKO) ให้เกียรติ เปิดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) และมอบเกียรติบัตร สำหรับผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ และผู้จัดประเด็นการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๙ คน พร้อมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้ “จากรุ่น สู่อุ่น” ร่วมกับ นางสาว สุภางคจิตต์ ไตรเทพพิสัย รองเลขาธิการวุฒิสภา ให้กับบุคลากร ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ณ ศูนย์การเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา บริเวณห้องสมุด ชั้น ๒๖ อาคารสุขประพฤติ