



Well-Being



บทสัมภาษณ์พิเศษ
เอกชัย ตั้งรัตนาวลี
รองประธานกรรมการ
สำนักประธานกรรมการ
เครือข่ายรัฐวิสาหกิจ

เรื่องเด่นในฉบับ

- หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ Work from Home กับมุมมองการปรับปรุง
- สมดุลดีเริ่มที่ “จบในเวลาทำงาน”
- ก่อร่าง “สร้างองค์กรสุขภาวะ”

พระบรมราชาโชวาท
พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
วันเสาร์ ที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

การเป็นข้าราชการนั้น สำคัญที่สุดคือต้องมีความสุจริต.
กล่าวคือ ต้องทำแต่สิ่งที่ดีที่ถูกต้อง พุดแต่สิ่งที่ดีที่เหมาะสม
และคิดแต่สิ่งที่ดีที่เป็นธรรม. จึงขอให้ข้าราชการทุกคน
ปลูกฝังอบรมคุณธรรมข้อนี้ให้เจริญงอกงาม.

พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต
วันที่ ๒๒ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๖



นางวัชรภรณ์ รัตนโกเศศ จันทระเจริญ
ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นายกิตติพิศ กำเหนิดฤทธิ
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.
นางสาวปิยะธิดา อินทวารี
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
นางสาวสิดาวีร์ ธีรวิรุฬห์
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
นายเจษฎา ชำนาญป่า
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
บรรณาธิการอาวุโส
สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต
บรรณาธิการ
นายภัทรภัทร์ ดิษฐาภรณ์
กองบรรณาธิการ
นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์
นางสาวทศพาณี ทศิธร
นายนิวัฒน์ งามวิสัย
นายอำพล ไทรสังฆเฉลาพร
นายพิศิษฐ์ รัตนวงศ์
นางสาวศิวะพร ทองพูน
นางเพทาย เรือนเรือง
นายวินัย แยมวงษ์
นายรัตนะ โพธิสุวรรณ
นางสาวรุ่งภา สุวรรณไชย
นายพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา
นายชยศ จุยประเสริฐ
นางสาวสนิภา วงศ์ยงศิลป์
ว่าที่ร้อยตรี พัทธนพล สีพอง
ติดต่อกองบรรณาธิการ
email:hrj.parliament@gmail.com
Tel. 02242 5900 ต่อ 5120,5121

HRJ วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน – มิถุนายน 2566

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นางพรพิศ เพชรเจริญ	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นางสาวนภภรณ์ ใจสัจจะ	เลขาธิการวุฒิสภา
ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.
ดร.สุรพงษ์ มาลี	ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี ฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์ และการวางแผน สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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



5

ข่าวเด่นประเด็น HR

: มอบโล่หน่วยงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
: ผลการประเมินยุทธศาสตร์ HR รอบ 6
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2566
: ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประเมินคุณธรรม-ความโปร่งใส
รอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
: ประกวด Motto จุดยืนการสรรหาของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา



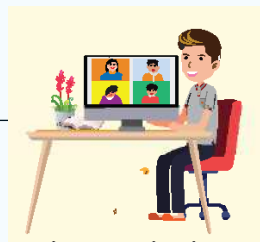
12

โต๊ะรับแขก

สัมภาษณ์พิเศษ :

นายเอกชัย ตั้งรัตนาวลี

รองประธานกรรมการ สำนักประธานกรรมการ
เครือข่ายวิทยุโทรทัศน์ และกรรมการผู้จัดการ
บริษัท ซีพี ซีดิง โซเชียลอิมแพคท์ จำกัด



18

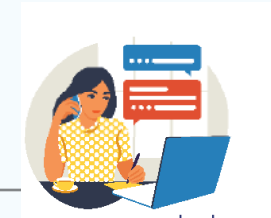
กฎกติกาที่ควรรู้

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ Work From Home : WFH
กับมุมมองการปรับปรุง

24

หากรัฐสกัด ความผิดไม่เกิด

ข้าราชการรัฐสภากับความเป็นกลางทางการเมือง :
กรณีศึกษาสหราชอาณาจักร



28

ข้อคิด ข้อแนะ

สมดุคติเริ่มที่ “จบในเวลางาน”



33

นานาสาระ

ก่อร่างสร้าง “องค์กรสุขภาวะ”



41

ถามมาตอบไป

ลาป่วยจำป่วยจำเป็นคืออะไร ทำไมต้องลาป่วยจำเป็น

บทบรรณาธิการ

Editor's talk

สวัสดีผู้อ่าน HRJ ทุกท่านครับ ไม่ทราบว่ามีใครเป็นเหมือนผมบ้างที่เคยเห็นเพื่อนหรือคนที่เรารู้จักโพสต์ในโลกโซเชียลแสดงความรู้สึกถึงการหมดไฟในการทำงาน หรือที่เรียกกันว่า “Burnout” ที่เคยพูดถึงใน วารสาร HRJ ปีที่ 8 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม-ธันวาคม 2564 ซึ่งจริงๆ แล้ววิกฤต “Burnout” หรือภาวะหมดไฟจากการทำงาน ไม่ใช่แค่ปัญหาเล็ก ๆ แต่ประเด็นนี้สะท้อนและส่งผลต่อปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “The Great Resignation” หรือการลาออกครั้งใหญ่ที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายทั่วโลก โดยเฉพาะในช่วงหลัง COVID-19 ที่ผ่านมา ซึ่งจากการวิจัยต่าง ๆ พบว่าปัญหาดังกล่าวเกิดได้จากหลากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในด้านของสุขภาพกาย สุขภาพจิต โดยเฉพาะด้านสุขภาวะ หรือ “Well-Being” ที่ถูกหยิบยกขึ้นมาพูดถึงกันเป็นอย่างมากในปัจจุบัน

ที่ผ่านมา เราคุ้นเคยกับคำว่า “Work-Life Balance” หรือการสร้างสมดุลชีวิตระหว่างงานและความเป็นส่วนตัว แต่ในช่วงที่เกิดสถานการณ์โรค COVID-19 ออฟฟิศต่าง ๆ มีการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นลักษณะ “Work From Home” ทำให้เริ่มไม่มีเส้นแบ่งระหว่างบ้านที่เคยเป็นสถานที่พักผ่อนกับการเป็นสถานที่ทำงาน และถึงแม้สถานการณ์จะได้เข้าสู่ภาวะปกติ หลายบริษัทก็ยังเลือกรูปแบบการทำงานในลักษณะดังกล่าวอยู่ ดังนั้น แนวคิดในการที่จะรับงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและทำให้ชีวิตในทุกส่วน ทั้งงาน ความสัมพันธ์ ครอบครัว และอื่น ๆ ดีขึ้นไปด้วยกัน โดยไม่ต้องแบ่งแยกส่วนใดออกไป ซึ่งเป็นลักษณะของ “Work หรือ Career Well-Being” หรือ การสร้างความผาสุกทางด้านอาชีพการงาน จึงเริ่มเข้ามามีบทบาทในองค์กรต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่ง HRJ ฉบับนี้ เราจึงอยากนำเสนอให้ผู้อ่านของเราได้ทราบถึงแนวคิด วิธีการ รวมถึงประโยชน์ของการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐอย่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเรา โดยในส่วนของคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” เราได้รับเกียรติจาก นายเอกชัย ตั้งรัตนาวลี รองประธานกรรมการ สำนักประธานกรรมการ เครือเจริญโภคภัณฑ์ และกรรมการผู้จัดการ บริษัท ซีพี ซีดีดี โซเชียลอิมแพคท์ จำกัด ที่จะมาแลกเปลี่ยนแนวคิด และถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับ “Well-Being” ให้พวกเราได้ทราบ นอกจากนี้ ในคอลัมน์ “นานาสาระ” ได้นำเสนอบทความเรื่อง “Well - Being สุขภาวะที่ดี นำไปสู่องค์กรสุขภาวะ” ที่จะได้พูดถึงรายละเอียดของ “Well-Being” ว่าคืออะไร ดีกับองค์กรและบุคลากรยังไง รวมถึงบทความอื่น ๆ ที่น่าสนใจอัดแน่นใน HRJ ฉบับนี้

เราทุกคนอาจพบความเครียดจากการทำงาน รวมถึงสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจหรือแม้แต่การเมือง ก็อาจจะสร้างความเครียดให้เราได้เช่นกัน ซึ่งหากเราลองได้ปรับจูนความคิด เปลี่ยนมุมมองใหม่ให้กับการใช้ชีวิตและการทำงาน เราอาจจะพบกับมุมที่ทำให้เรามีความสุขได้ สำหรับทีมงานวารสาร HRJ เองก็หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคอลัมน์ต่าง ๆ ที่เราตั้งใจค้นคว้าเนื้อหาสาระ และกลั่นกรองออกมาเป็นบทความนั้น จะได้อบความรู้ ส่งต่อเรื่องราวดี ๆ และสามารถสร้างความสุข ซึ่งอาจจะเป็นส่วนหนึ่งของการสร้าง “Well-Being” ให้กับผู้อ่านทุกท่านได้เช่นกันครับ

บรรณาธิการ

ภริภัทร์ ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา





ข่าวเด่นประเด็น HR



นางสาวทศพานิ ทศิธร
 นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
 สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

มอบโล่หน่วยงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



วันพฤหัสบดีที่ 22 มิถุนายน 2566 มีพิธีมอบโล่รางวัลให้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ตามตัวชี้วัด และหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการ ดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในพิธีจัดงานวันคล้ายวันสถาปนารัฐสภา โดยมี ศาสตราจารย์พิเศษ พรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา ทำหน้าที่ประธานรัฐสภา เป็น ประธานในพิธี และมีนางสาวศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม รองเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะ ประธานกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กล่าวรายงาน

ประเภทรางวัลต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. องค์กรที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด
 เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย

(1) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด
 คิดเป็นร้อยละ 95 ขึ้นไป



(2) มีผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการร้อยละ 85 ขึ้นไป

(3) มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ร้อยละ 85 ขึ้นไป

2. หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย

- (1) ปริมาณและคุณภาพของตัวชี้วัด
- (2) ผลการประเมินตัวชี้วัด
- (3) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการผลักดันตัวชี้วัด

3. หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติราชการดีเด่น เกณฑ์การประเมินประกอบด้วย

- (1) เป็นหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือสนับสนุนภารกิจและแผนปฏิบัติการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- (2) เป็นหน่วยงานที่ให้บริการทั้งภายใน

และภายนอกองค์กร/สนับสนุนภารกิจตามอำนาจหน้าที่

(3) เป็นหน่วยงานที่รณรงค์ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การดำรงตนอย่างมีวินัย และการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

(4) เป็นหน่วยงานที่พัฒนาระบบงานและนวัตกรรม



รางวัลหน่วยงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ประกอบด้วย

ประเภทรางวัล

1. องค์กรที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด มี 2 กลุ่ม	1. หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวมมากกว่า 5 คะแนน <ul style="list-style-type: none"> - สำนักการประชุม - สำนักสารสนเทศ - สำนักพัฒนาบุคลากร 2. หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวม 1 – 5 คะแนน <ul style="list-style-type: none"> - สำนักนโยบายและแผน - สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ - สำนักวิชาการ 	1. หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวมมากกว่า 5 คะแนน <ul style="list-style-type: none"> - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล - สำนักกรรมการ 1 - สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2. หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวม 1 – 5 คะแนน <ul style="list-style-type: none"> - สำนักการประชุม - สำนักกฎหมาย - กลุ่มตรวจสอบภายใน
3. หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการ	1. สำนักสารสนเทศ 2. สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา 3. สำนักการพิมพ์ 4. สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา 5. สำนักประชาสัมพันธ์	1. สำนักกรรมการ 3 2. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3. สำนักกรรมการ 1 4. สำนักกรรมการ 2 5. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประเมิน คุณธรรม - ความโปร่งใส รอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2566 อ.ก.ร. ประเมิน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ของงานราชการของรัฐสภา ได้มีมติเห็นชอบรายงานผลการดำเนินการตามแผน ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 2.4 ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน ต่อคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐาน ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา

หัวใจหลักของแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มุ่งเน้นขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง พร้อมรักษา มาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และพัฒนาต่อยอดการดำเนินการให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งรักษา มาตรฐานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไม่ต่ำกว่าระดับ AA เช่นเดียวกับปีที่ผ่านมา โดยส่วนราชการสังกัด รัฐสภาได้กำหนดมาตรการเพื่อขับเคลื่อน ประกอบด้วย

มาตรการที่ 1 การขับเคลื่อนกระบวนการ รักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



มาตรการที่ 2 การส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรม ตลอดจน การจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

มาตรการที่ 3 การสนับสนุนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช.

ในปีนี้อย่างน้อย 6 เดือน ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาได้ประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผลคะแนน ดังนี้

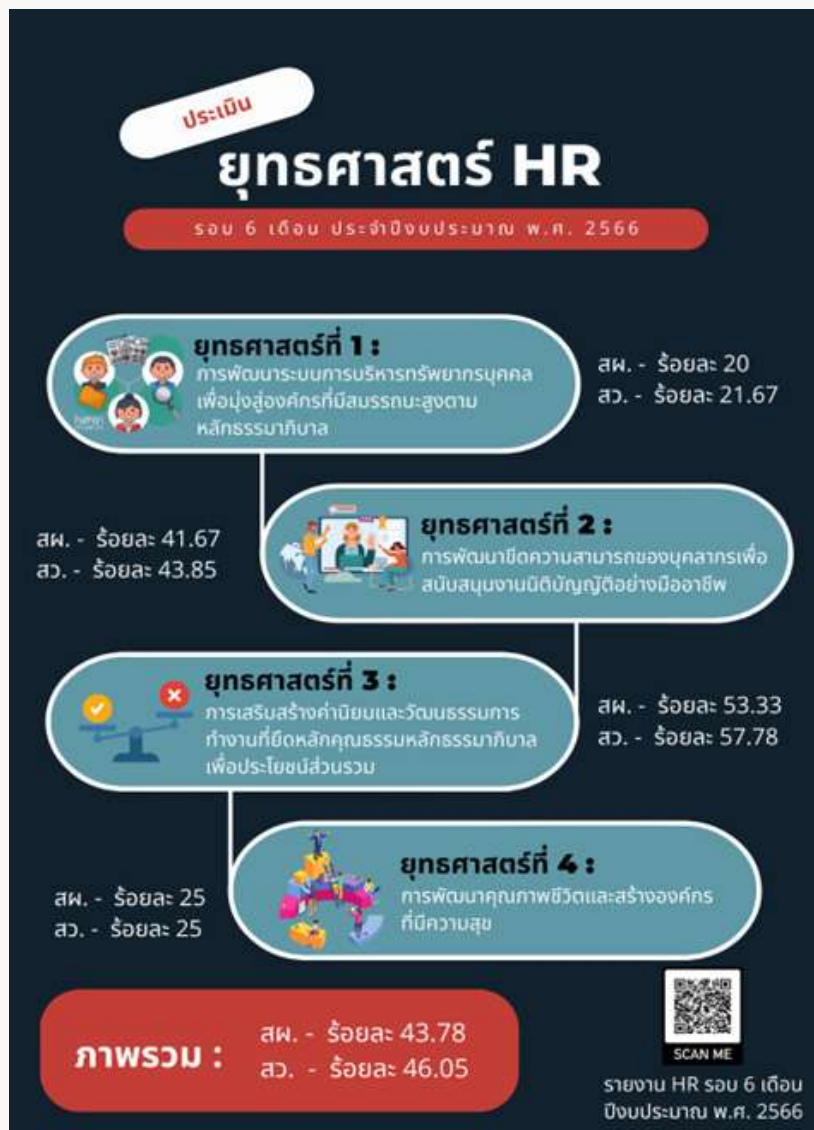
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการตามแผนส่งเสริมฯ ได้ร้อยละ 58.80 คิดเป็น ระดับคะแนน 2.94 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน

- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดำเนินการ ตามแผนส่งเสริมฯ ได้ร้อยละ 60 คิดเป็นระดับคะแนน 3 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยม ร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พบว่า สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีระดับการประเมิน ในภาพรวม คิดได้มากกว่าร้อยละ 90 สำหรับสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการประเมินยุทธศาสตร์ HR รอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2566 อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ของงานราชการของรัฐสภา ได้มีมติเห็นชอบรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีผลประเมินดังนี้



ทั้งนี้ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ HR ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ยังเหลือ เวลาอีก 6 เดือน วารสาร HR ขอเป็นกำลังใจให้กับทีมงานและบุคลากรจรมุ่งมั่นตั้งใจช่วยกันผลักดันและขับเคลื่อน ให้แผนปฏิบัติการฯ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ประกวด Motto

“จุดยืนการสรรหาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา”

คณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ขอเชิญชวนข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ร่วมกันประกวดคำขวัญ หรือ MOTTO ประกาศจุดยืนการสรรหาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ระหว่างวันที่ 26 มิถุนายน – 24 กรกฎาคม 2566 ผ่านโครงการประกวด Motto “จุดยืนการสรรหาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้ทราบถึงจุดยืนการสรรหาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**เชิญร่วมประกวด
MOTTO**

ภายใต้หัวข้อ
จุดยืนการสรรหาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**ชิงเงินรางวัลรวมกว่า
10,000 บาท**

รางวัลการประกวด

- รางวัลชนะเลิศ
เงินรางวัล 5,000 บาท
- รางวัลรองชนะเลิศ
เงินรางวัล 3,000 บาท
- รางวัลชมเชย
เงินรางวัล 2,000 บาท

ประกาศผล
ภายในวันที่ 14 สิงหาคม 2566

ส่งผลงานได้ที่

- ฝ่ายเลขานุการ คณะอนุกรรมการ
พิจารณาศึกษาแนวทางการสรรหาเชิงรุก
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผ่านทาง
Google form

มีรางวัลพิเศษสำหรับผู้ร่วมโหวต MOTTO
กีตาร์ Fender CD-60 NAT-DS-V2

เปิดรับผลงาน
26 มิถุนายน - 24 กรกฎาคม 2566

ภายใน MOTTO ต้องมีคำว่า
"รัฐสภา"
ปรากฏอยู่ในประโยคด้วย
ความยาวต้องไม่เกิน 25 พยางค์

ผู้มีสิทธิ์ส่งผลงาน
ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา และ
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**เพราะ
ทุก ๆ idea
สำคัญกับเรา**

สมัครและรายละเอียดที่นี่

ผลการตัดสินของคณะอนุกรรมการฯ ถือเป็นที่สุด | ติดต่อ 0-2242-5900 ต่อ 5110 , 0-2242-5900 ต่อ 5211

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และสร้างการรับรู้ถึงจุดยืนในการสรรหาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อบุคคลภายนอกให้เป็นที่จดจำ ผ่านการใช้ Motto โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากร เพื่อดึงดูด คนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คุณสมบัติผู้ส่งผลงานเข้าประกวด

1. ข้าราชการสังกัดรัฐสภา
2. พนักงานราชการรัฐสภา
3. ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักเกณฑ์การประกวด

1. ผลงาน Motto ต้องสื่อถึงภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่จะสามารถดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ จดจำง่าย สะท้อนถึงอัตลักษณ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
2. ผู้ส่งผลงานต้องอธิบายที่มา แนวคิดของ Motto ได้อย่างชัดเจน
3. ความยาวของ Motto ต้องไม่เกิน 25 พยางค์
4. สร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง ไม่ลอกเลียนแบบผลงานของผู้อื่น และไม่เผยแพร่หรือปรากฏบนสื่ออื่นใดมาก่อน
5. ผลงานที่ส่งเข้าประกวดทั้งหมดถือเป็นลิขสิทธิ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
6. การตัดสินของคณะกรรมการพิจารณาศึกษาแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ถือเป็นที่สุด

เกณฑ์การตัดสิน

1. เนื้อหาตรงตามหัวข้อที่กำหนดสะท้อนถึงอัตลักษณ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างชัดเจน 35 คะแนน
2. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ 30 คะแนน
3. องค์กรประกอบอื่น ๆ เช่น การเรียบเรียงคำ การใช้คำที่สละสลวย ถูกต้องตรงตามหลักภาษา เป็นต้น 30 คะแนน
4. จำนวนคำไม่เกิน 25 พยางค์ 5 คะแนน

รางวัล

1. รางวัลชนะเลิศ จำนวน 1 รางวัล 5,000 บาท พร้อมใบประกาศเกียรติคุณ
2. รางวัลรองชนะเลิศ จำนวน 1 รางวัล 3,000 บาท พร้อมใบประกาศเกียรติคุณ
3. รางวัลชมเชย จำนวน 1 รางวัล 2,000 บาท พร้อมใบประกาศเกียรติคุณ

การจัดส่งผลงาน

ส่งผลงานโดยพิมพ์ MOTTO ผ่าน google form ตามที่คณะกรรมการพิจารณาศึกษาแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด

ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมที่

เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาศึกษาแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โทรศัพท์ 0 2242 5900 ต่อ 5110, 5211



ใบสมัครประกวด MOTTO

บทสัมภาษณ์พิเศษ :

นายเอกชัย ตั้งรัตนาวลี

รองประธานกรรมการ สำนักประธานกรรมการ

เครือเจริญโภคภัณฑ์ และกรรมการผู้จัดการ บริษัท ซีพี ซีดดิ้ง

โซเซียลมีเดีย จำกัด



นายกีรภัทร์ ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักนโยบายและแผน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

Well-Being

ในมุมมองของ CEO รุ่นใหม่

นายเอกชัย ตั้งรัตนาวลี

รองประธานกรรมการ สำนักประธานกรรมการ เครือเจริญโภคภัณฑ์
และกรรมการผู้จัดการ บริษัท ซีพี ซีดิง โซเชียลอิมแพคท์ จำกัด

HRJ : สวัสดีครับ, ก่อนอื่นเลย ในฐานะที่คุณเอกชัยเป็นผู้บริหารองค์กรทั้งเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ซึ่งน่าจะมีการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงระบบราชการ กับ บริษัท ซีพี ซีดิงฯ ที่เป็นบริษัทใหม่เอี่ยม มีขนาดเล็กแต่มีศักยภาพสูง ซึ่งรวบรวมไว้แต่คนรุ่นใหม่ จึงอยากให้เล่าให้พวกเราฟังถึงการบริหารงานที่มีความแตกต่างกันหน่อยครับ

ถ้าจะพูดถึงการทำงาน ความแตกต่างที่ชัดเจนเลยคือการบริหารการทำงานในเครือเจริญโภคภัณฑ์ คือการทำงานในลักษณะเดิมที่จะมีการกำหนดหน้าที่มีบทบาทในการทำงาน หรือมี Role ที่ชัดเจน แตกต่างจากการบริหารบริษัทใหม่อย่าง ซีพี ออร์จิน หรือ ซีพี ซีดิง ซึ่งลักษณะการทำงานที่จะไม่มี Role หรือขอบข่ายงานที่ชัดเจนจะเป็นลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้เค้าไม่ต้องมีกรอบ สามารถคิดอะไรใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา ที่แตกต่างอย่างชัดเจน คือที่ ซีพี ซีดิง มีพนักงานอยู่แค่ 22 คน ผมแบ่งการทำงานออกเป็นเป็นสามโต๊ะหลัก ให้ทุกคนมาร่วมทำงานกันในแต่ละโต๊ะ สามารถย้ายโต๊ะได้ เปลี่ยนใจได้ นื่องอาจจะบอกพี่ไม่ไหวแล้วขอย้ายไปตรงนั้น โต๊ะเป็นแค่กลุ่ม หรือเป็นทิศทางในการทำงาน เพื่อที่จะให้เขามีเป้าหมายในการทำงาน โต๊ะแรกจะเป็นการทำงานเกี่ยวกับ Global Trade ทำทุกอย่างที่เกี่ยวกับนอกประเทศ ทั้ง Event หาของไปขาย เตรียมของไปขาย เขาต้องคุยกับทีมข้างในด้วยเหมือนกัน เรื่องที่อยู่ต่างประเทศเป็นเรื่องของเขา เขาจะทำอะไรก็ได้ขอให้มีการไปทำเลย แล้วเขาจะมาเสนอผมเป็นโปรเจกต์แล้วก็รับผิดชอบเป็นโปรเจกต์ไป เขาอาจจะทำได้ทั้งหมดเลย



แบ่งเป็นสองสามคนก็ได้ที่เขาบริหารกันเอง ตัวที่สองเป็นโต๊ะ ก็จะเป็นกลุ่มที่จะไปหาสินค้าเอามาขาย ดูว่าจะไปตลาดไหน คอยแนะนำ พามาทำโมเดลการขาย ทำโมเดลราคา มานั่งปั้นโมเดลราคา แล้วก็เหมือนเป็นคนส่งเสริมการขาย ทีมนี้จะเป็นแบบเด็กที่มีหัวพ่อค้าในการหาตลาด หาคู่ร่วมค้า โต๊ะสุดท้ายคือ Social Impact and event โต๊ะนี้จะเป็นทีมที่สนับสนุนให้เกิด Event และทำให้เกิดภาพ Social Impact เป็นคนเชื่อมกับภาครัฐ และภาคส่วนต่าง ๆ ที่จะต้องเข้ามาทำด้วยกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจริง ๆ ทั้งสามโต๊ะก็มีความเชื่อมกันอยู่ ถ้ามว่าแล้ว 22 คนทำงานยังไง? เขาจะมีการประชุมกัน มีการวนกันเป็น Leader หรือผู้นำโต๊ะ Lead โต๊ะส่วนใหญ่ก็จะเป็นคนที่รับโปรเจกใหญ่ตอนนั้น คน Lead จะขอความร่วมมือจากคนในโต๊ะ ซึ่งจะทำให้เกิดการเชื่อมโยงกัน ผสมผสานกัน นี่เป็นส่วนหนึ่งของตัวอย่างของการทำงานที่ไม่มี Role ที่ชัดเจน แต่เอาเป้าหมายเป็นตัวตั้ง แล้วดูว่าจะทำงานกันอย่างไร แล้วก็สามารถสลับสับเปลี่ยนงานกันได้ แต่ผมก็เริ่มมีการปรับการทำงานของซีพีใหญ่เช่นกัน นั่นคือ ให้คนใหม่ทำเรื่องใหม่ คนเก่าทำเรื่องเดิม แล้วเป็นสปอนเซอร์หรือเป็นที่เลี้ยงให้คนใหม่ พอเราตั้งคนกลุ่มเดิมเป็นสปอนเซอร์ เต็มมันจะ blend กันหรือผสมผสานกันไปเรื่อย ๆ คนเก่าจะคอยให้คำแนะนำ เด็ก ๆ ก็จะทำงานในโครงสร้างใหม่ไปแล้ว แต่ให้คนเดิมมาคอยดูแล ถ้าเกิดเด็กมีปัญหาคนเดิมก็จะโดนไปด้วย ทำให้เขาต้องคอยแนะนำดูแลน้อง ๆ ขณะเดียวกันก็ได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ และแนวคิดของเด็กรุ่นใหม่ไปด้วยในเวลาเดียวกัน

HRJ : จากที่เล่ามา ทำให้เห็นว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานอย่างมากเลยนะครับ ในการปรับให้สอดคล้องกับแนวคิดของคนรุ่นใหม่ที่มีวิถีในการทำงานต่างจากคนในยุคก่อน ซึ่งจากการบริหารงานกับคนรุ่นใหม่เหล่านี้ อะไรคือปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดคนรุ่นใหม่ และผลักดันให้พวกเขาทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขครับ

ผมคิดว่าน่าจะเริ่มตั้งแต่สภาพแวดล้อมทั้งหมดในการทำงาน เราเคยทำ model แบบที่ True Digital Park แต่เรากลับพบว่านั่นคือความผิดพลาด เราทำพื้นที่ออฟฟิศให้สวย มีสภาพแวดล้อมที่ดี แต่มันกลับไม่ได้ส่งผลกับคนจริง ๆ ดังนั้น เราต้องไปวิเคราะห์กันจริง ๆ ว่าสุดท้ายแล้วอะไรกันแน่ที่มันน่าจะส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน ซึ่งสิ่งที่เราไปเจอมันก็คือไลฟ์สไตล์ของเด็กที่ไม่เหมือนกัน ของงานที่ไม่เหมือนกัน เราก็เลยมีการลอง ลองปรับรูปแบบการบริหาร เปลี่ยนกระบวนการใหม่ ซึ่งตอนนี้เราไม่ใช้ทั้ง KPI หรือ OKR แต่เราจะวัดผลจากความสำเร็จของงาน ซึ่งซีพีชอบใช้ในการฝึกแกะ Mindset แกะแ่ คือ จะทำใช้ใหม่เอาไปลองเลย เจ็บเจ็บด้วยกัน โดนโดนด้วยกัน แล้วเราก็ให้สิทธิ์ให้อำนาจในการตัดสินใจกับเด็กให้เด็กทำเลย เราเลยเห็นเด็กเก่งมาก ทำทุกอย่างเก่งมาก สิ่งที่เกิดขึ้นคือการที่เราเริ่มให้ช่องทางในการทำงาน การตัดสินใจ และประเมินผลด้วยตัวเอง แล้วมาวัดกันที่ผลงาน ไม่ต้องมีกระบวนการ เพราะสุดท้ายจะทำอะไรสวยงาม

ทั้งหมดจบที่มีกำไรหรือไม่? ดังนั้น เราได้เห็นเด็กรุ่นใหม่พอเขาได้มีความยืดหยุ่นในการทำงานแล้ว พวกเขาก็จะทำงานได้อย่างเต็มที่ คราวนี้จากที่มีพื้นที่ปกติ ออฟฟิศจะต้องเป็นแบบว่ามีโต๊ะมีที่นั่งมีนี่คอยจัดไว้ให้ แต่เด็ก ๆ ก็มักมาบอกว่าพี่ครับเดี๋ยวผมไปนัดกันร้านกาแฟได้ไหม? คือแบบว่าเสร็จปุ๊บจะได้กลับบ้านกันไปเลย ซึ่งเราก็ไม่จำเป็นจะต้องบีบให้เขาเข้ามาที่พื้นที่ออฟฟิศอย่างเดียว ผมก็เลยมีไอเดียเปลี่ยนออฟฟิศเป็น Workplace มันจะเป็นพื้นที่ที่ให้เขาทำงาน แต่อย่าเป็นโต๊ะทำงานให้เขา ผมก็เลยสร้างออฟฟิศ ให้เป็น SME Club แล้วก็บอกว่า กฎของที่นี่ก็คือ เขาอยากเปิดประตูเข้ามาก็เปิดเข้ามาได้เลย แล้วเรามีพื้นที่ให้สำหรับเขา จะเปลี่ยนห้องเป็นอะไรห้องเรียนก็ได้ ผมเลือกออกแบบโต๊ะให้สามารถพับเปลี่ยนเป็นห้องประชุมได้ เป็นห้องทำงานได้ พอเป็นแบบนี้ เขารู้สึกว่ามีพื้นที่ที่สามารถปรับได้ตามจินตนาการของตัวเองเลย แล้วก็เปลี่ยนออฟฟิศของตัวเองให้ไปซ้ายไปขวาได้ มันเป็นมุมหนึ่งที่ผมเห็นว่ามันเวิร์ก



HRJ : ปี่แทบจะเรียกได้ว่าเป็นการ สร้าง Well-Being สำหรับการทำงานไป ในตัวเลยนะครับ

ใช่ครับ ถ้าย้อนกลับไปในเรื่องที่ผมเล่าในตอนแรก จะเห็นได้ว่าผมให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น แม้กระทั่งผมแบ่งการทำงานออกเป็นสามโต๊ะ ที่แต่ละคนไม่ต้องมี Role ที่ชัดเจนแล้ว นอกจากนั้นเขาก็สามารถกระโดดไปกระโดดมาระหว่างโต๊ะได้อีกด้วย ซึ่งผมเองก็ลองถามพวกเขาดูเลยว่าการทำงานที่ี้ออกแบบการบริหารแบบนี้เวิร์คไหม? ซึ่งก็ได้คำตอบว่าเวิร์คมาก เพราะว่าไม่มีใครที่เก่งตั้งแต่วันแรก พอเรามาเริ่มทำงานนั้นอาจจะรู้อาจจะไม่ใช่ ก็สามารถเปลี่ยนได้ นอกจากนั้น ผมยังทำให้มัน Flexible กว่านั้นอีก ก็คือ การยุบโต๊ะจากสามเหลือสองโต๊ะ ด้วยเหตุผลที่มารีเคราะห์กันแล้วว่ายุบรวมเหลือสองโต๊ะก็ทำงานได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้เขารู้สึกว่า อ้อ! มันยุบไปยุบมาได้นะทำให้เขารู้สึกว่าที่มันไม่ได้จำเป็นจะต้องมีฝ่ายใคร สิ่งที่เกิดขึ้น ก็คือ จะไม่มี Hierarchy ไม่มีใครคิดว่าฉันเป็นเด็กคนนี้ คนนี้เป็นเด็กคนนั้น เพราะเขาเปลี่ยนกันไปเปลี่ยนกันมาตลอด แล้วทุกคนจะ Perform ในโปรเจกต์ตัวเองให้ดีที่สุด พอเขามีความเป็นเจ้าของในส่วนงานที่ทำ ก็จะมีแรงผลักดันในการทำงาน ผมขอวกเข้ามาเรื่องการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานนิดนึง เราชอบคิดว่ามันจะต้องเป็นพื้นที่แบบที่มีส่วนพักผ่อน ส่วนสนทนาการ ผมว่านะพอทำจริง ๆ แล้วมันอาจจะไม่ใช่ เรามักมองว่าพอมีพื้นที่และคนจะเข้าไปหาพื้นที่ แต่ความเป็นจริงเราจะต้องดูคนของเราด้วย ดูว่าพื้นที่สัมพันธ์กับคนใหม่ทำไมคนถึงอยากจะไปทำงานที่อื่น อยากไปนั่งทำงานร้านกาแฟ เพราะมัน Relax หรือผ่อนคลายกว่าหรือเปล่า? เพราะว่าในออฟฟิศมันมีแรงกดดันหรือเปล่า? ผมก็เลยให้อิสระในเวลาการทำงาน ซึ่งก็จะเข้ามาสู่คำถามว่าแล้วเราจะประเมินผลยังไง? สำหรับผมจะ



ประเมินจากผลงาน และประเมินจากการที่เขาไป Lead project ผมซึ่งเป็นหัวหน้า ต้องกล้าที่จะปล่อยปปล่อยให้เขาทำเลย เดินไปข้างหน้าอย่างเดียว ผมจะคอยสนับสนุน ดังนั้น เขาก็จะรู้ว่าเขาสามารถทำได้ทุกอย่างนะ ผมคิดว่าการบริหารงานหรือการทำงานกับคนในเจนใหม่ เราไม่สามารถที่จะไปฝืนให้เด็กทำอย่างที่เราบอกได้แล้ว แต่เราต้องกลายมาอยู่ในรูปแบบของการสปอนเซอร์ในสิ่งที่เขาทำงาน ได้ประโยชน์มากกว่า เพราะเด็กรุ่นเขาเร็วกว่าเรา เขามีวิธีคิด มีกระบวนการทำงานที่แตกต่าง ดังนั้น เราจึงไม่ต้องไปบอกว่าจะอย่างไรถูกอย่างไรผิด ผมก็เลยปล่อยให้พวกเขาทำงาน เขาก็จะมาคอยมาปรึกษา ห้องทำงานผมเปิดประตูให้เขาเดินเข้ามาได้ตลอด เขาก็จะมาด้วยปัญหาต่าง ๆ มี Feeling family อยู่กันเป็นแบบครอบครัวแต่การเป็นครอบครัวมันอาจจะต้องมีคุณแม่ที่พร้อมเจ็บ บางทีก็มักจะมองเหมือนเป็นทีมฟุตบอลเขาจะต้องพิตกันหมด ทุกคนจะพุ่งไปข้างหน้าโดยที่เขาไปพร้อมกัน อันนี้จะเกิดการแข่งขันสูงขึ้น แต่เขาแข่งเป็นทีม เขาเป็นพวกเดียวกัน ดังนั้น การบริหารงานแบบทีมฟุตบอล เราต้องหาคู่เทียบไม่จำเป็นจะต้องเป็นคู่แข่งนะ คู่เทียบอาจเป็นเป้าหมายหรือยอดขายก็ได้ แล้วมันเป็นการแข่งขัน มีเป้าหมาย มีผลลัพธ์



... Well-Being ส่วนใหญ่ก็จะโฟกัสไปเลยแต่ละส่วน แต่สำหรับผม ผมว่ามันคือเรื่องคน คนที่มีความรู้สึกที่ดีกับสภาพแวดล้อมนั้นดีกับการเป็นอยู่ตรงนั้น ดีกับงานแบบนั้น เราไม่สามารถเอาพื้นที่มาครอบแล้วบอกว่าที่นี่มี Well-Being ...

ซึ่งสำหรับผม น่าจะเป็นกึ่งกลาง จะไม่ใช่เป็นแบบแฟมิลี่เลย แล้วก็ไม่ใช่เป็นเหมือนทีมฟุตบอลเลยจริง ๆ แล้วผมรู้สึกบริหารเหมือนโรงเรียนมากกว่า เป็นโรงเรียนที่น้องจะรู้สึกจะไม่ผิด ทำอะไรก็ไม่ผิด แล้วก็ลุยไปด้วยตลอด แล้วเขาพร้อมที่จะลองตลอดเวลา ลองเพื่อจะได้ผลลัพธ์อะไรบ้าง แล้วก็การลองแบบนั้นมันทำให้เราได้โมเดลใหม่ตลอด ผมเลยได้โมเดลเยอะมากจากน้อง เพราะว่าน้องเขามี Mindset ที่จะทดลอง อันนี้ยากมากนะเพราะว่าถ้าเรามีกรอบเราจะไม่เจออะไรใหม่ ๆ แต่พอถ้าเกิดเรามี Mindset ที่เด็กทุกคนพร้อมที่จะทดลองอะไรใหม่โดยเราเปิดพื้นที่ให้เขาทดลอง แล้วเปิดทดลองได้แบบจริง ๆ มันจะได้ของใหม่แบบไหลลื่นขึ้นมาจากราง นอกจากนั้น เด็กรุ่นใหม่จะไม่เหมือนรุ่นเราที่ต้องการความมั่นคงอะไรพวกนี้ โจทย์ของเด็กรุ่นใหม่ คือ เขาต้องการเรียนรู้ ต้องการความท้าทายเราต้องให้พวกเขามีพื้นที่ที่สามารถแสดงศักยภาพ เด็กรุ่นใหม่เน้นการโตเร็ว เขาไม่ได้เน้นโตนาน ดังนั้น เราจึงต้องตอบคำถามเหล่านี้ของพวกเขา เมื่อเข้ามาเขาจะได้ทำอะไรอย่างที่เขาอยากทำหรือเปล่า? เราจะมีกำแพงหรือกรอบที่บีบหรือยึดเขาไหม? แล้วองค์กรของเราจะตอบสนองต่อคำถามเหล่านี้อย่างไร สุดท้ายแล้วถ้าจะย้อนกลับมาในเรื่อง Well-Being สำหรับผม ผมว่ามัน คือ เรื่องคน คน

ที่มีความรู้สึกที่ดีกับสภาพแวดล้อมนั้น ดีกับการเป็นอยู่ตรงนั้น ดีกับงานแบบนั้น เราไม่สามารถเอาพื้นที่มาครอบแล้วมาบอกที่นี่มี Well-Being ดังนั้น ควรจะมีการรับความคิดเห็น เราต้องกลับมานั่งคิดเลยว่าองค์กรของเราเขาต้องการอะไร ทำไมเขาถึงอยู่ในองค์กรของเรา? ก็จะเป็นข้อมูลที่ผมเอามาalist แล้วจัดให้ตรงตามความต้องการของทีมงาน นั่นแหละคือความเป็น Well-Being สำหรับผม

สุดท้ายนี้ ทางวารสาร HRJ ต้องขอขอบพระคุณคุณเอกชัย เป็นอย่างมากที่ได้มาถ่ายทอดแนวความคิดเกี่ยวกับ Well-Being ในมิติที่สมัยใหม่มาก ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอาจจะได้หยิบยกมุมมองและแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้กับส่วนราชการในอนาคตต่อไปครับ.



นายนิวัฒน์ งามวิสัย
นิติกรชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ *Work from Home : WFH* กับมุมมองการปรับปรุง

นับตั้งแต่โลกได้เผชิญกับโรค COVID-19 ลักษณะการทำงานได้มีปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ประกอบกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมากขึ้นทำให้ลักษณะการทำงานบางเรื่องได้เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะประเด็นสถานที่ทำงาน (Work Place) ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยทำให้การทำงานในบางกรณีไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานที่เดียวกันอีกต่อไป

ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปัจจุบัน มีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งสำนักงาน หรือที่เรียกกันติดปากว่า Work from Home ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้กำหนดขึ้นเพื่อกำหนดให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดย ก.ร. ได้มีมติเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2563¹ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอาจสั่งให้บุคลากร Work from Home ได้ โดยนำแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบมาใช้บังคับโดยอนุโลม และไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการตามภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ต่อมา ก.ร. ได้มีมติปรับปรุงมาตรการดังกล่าวอีกครั้ง เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2565² โดยกำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถอาจสั่งให้บุคลากร Work from Home และไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการตามภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็นไปตามหลักการเดิม และได้เพิ่มเติมแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนมากขึ้น โดยกำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องพิจารณากำหนดรายละเอียดและแนวทางดำเนินการตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน และโครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ ลักษณะงาน ระยะเวลา รูปแบบ วันเวลา แนวทางการกำกับติดตาม ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของระบบ และข้อมูลของทางราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน โดยต้องแจ้งให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน โดยให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ติดตาม กำกับดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อให้การปฏิบัติราชการได้ผลงานตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก็ให้ส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ปฏิบัติจริง โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้จัดทำข้อตกลงกันไว้

¹ หนังสือ ก.ร. ที่ 15/2563 (ว 10) ลงวันที่ 23 มีนาคม 2563

² หนังสือ ก.ร. ที่ 35/2565 (ว 14) ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2565

ในการขั้นตอนการดำเนินการจริง เมื่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนดให้มีการ Work from Home ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งรายชื่อบุคลากรที่จะ Work from Home ให้หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทราบด้วย และเมื่อได้รับอนุญาตให้ Work from Home แล้ว จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างต่อเนื่อง และพร้อมติดตอสื่อสารได้ตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน และหากบุคลากรจะลาหยุดงานจะต้องขออนุญาตลาตามระเบียบว่าด้วยการลาผ่านระบบเทคโนโลยีที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด และหากมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งให้บุคลากรนั้นมาปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ตั้งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ จากนั้น เมื่อครบรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ปฏิบัติจริง โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้จัดทำข้อตกลงกันไว้

แม้ว่าหลักเกณฑ์การ Work from Home ตามมติ ก.ร. ข้างต้น จะได้ถูกกำหนดไว้และได้มีการถือปฏิบัติกันได้ก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงหลักเกณฑ์ที่ใช้ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาด COVID-19 หากจะนำหลักเกณฑ์การ Work from Home มาใช้สำหรับการปฏิบัติงานในระบบปกติ จำเป็นต้องมีการทบทวนกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับลักษณะการ Work from Home ด้วย

ผู้เขียนเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการ Work from Home ภายใต้บริบทของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีประเด็นพิจารณา ดังนี้



1. ลักษณะงานตามภารกิจ

ในการพิจารณาลักษณะงานเบื้องต้นต้องพิจารณาถึงประเภทของตำแหน่งของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสียก่อน โดยข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแบ่งออกเป็น 4 ประเภท³ ได้แก่

- ตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาหรือรองหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการภายในระดับสำนักหรือผู้อำนวยการกลุ่มงาน

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ในทางวิชาการ และ

- ตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งเป็นตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานซึ่งเน้นการใช้ทักษะ ฝีมือในการปฏิบัติงาน

จากนั้นต้องพิจารณาถึงภารกิจของแต่ละตำแหน่งและแต่ละส่วนงาน โดยภารกิจงานส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอาจแยกการพิจารณาจากการแบ่งส่วนราชการภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา⁴ และ ก.ร. ได้เคยเห็นชอบผลการพิจารณาของ อ.ก.ร. เฉพาะกิจปฏิรูปโครงสร้าง

³ กฎ ก.ร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2554

⁴ ประกาศรัฐสภา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2563 และประกาศรัฐสภา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563

หากส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่รองรับให้การติดต่อสื่อสารดังกล่าวเป็นไปได้ โดยสะดวก รวดเร็ว และมีความเหมือนการปฏิบัติงานที่อยู่ในสถานที่ เดียวกันได้ ก็จะทำให้การ Work from Home เป็นไปได้มาก

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยภารกิจของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภาประกอบด้วย ภารกิจหลักและภารกิจ
สนับสนุน ดังนี้

● ภารกิจหลัก (Core Function) หมายถึง
งานสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาตามอำนาจหน้าที่
ตามรัฐธรรมนูญ ประกอบด้วย 2 ภารกิจ ดังนี้

ภารกิจรองรับงานด้านกระบวนการ
นิติบัญญัติ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การประชุม
การตรากฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน
การให้ความเห็นชอบหนังสือสัญญาและเรื่องสำคัญ
การให้ความเห็นชอบการสรรและแต่งตั้งบุคคลตาม
รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายอื่นและการสนับสนุน
สมาชิกรัฐสภา

ภารกิจด้านการต่างประเทศ ซึ่งมี
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความสัมพันธ์รัฐสภา
ในกรอบวิภาคีและพหุภาคี งานพิธีการทูต การแปล
และล่าม และการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียน

● ภารกิจสนับสนุน (Supporting Function)
หมายถึง งานช่วยอำนวยความสะดวก

งานบริหารทั่วไป ได้แก่ การตรวจสอบ
ภายใน แผนและยุทธศาสตร์ ทรัพยากรบุคคล การเงิน
และอาคารสถานที่และพัสดุ

งานเทคนิค ได้แก่ วิทยุกระจายเสียง
และวิทยุโทรทัศน์ การพิมพ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

งานกิจการพิเศษ ได้แก่ การรักษา
ความสงบเรียบร้อยและการรักษาความปลอดภัย
และการบริการทางการแพทย์

งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ และวิทยุกระจายเสียงและ
วิทยุโทรทัศน์

นอกจากนั้น จะต้องพิจารณาถึงระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่จะทำให้
การติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคลากร และระหว่าง
บุคลากรกับผู้รับบริการ ตลอดจนระบบการรับส่งเอกสาร
งานต่าง ๆ ระหว่างกันด้วย หากส่วนราชการสังกัด
รัฐสภามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ที่รองรับให้การติดต่อสื่อสารดังกล่าวเป็นไปได้โดย
สะดวก รวดเร็ว และมีความเหมือนการปฏิบัติงาน
ที่อยู่ในสถานที่เดียวกันได้ ก็จะทำให้การ Work
from Home เป็นไปได้มาก

2. วันเวลา ระยะเวลาการทำงาน และการลา หยุดราชการ

การปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ก.ร. ได้มีการกำหนดวันเวลาทำงานและวันหยุด
ราชการไว้⁶ โดยระยะเวลาที่ทำงานไว้ตั้งแต่เวลา 08.30
นาฬิกา ถึง 16.30 นาฬิกา โดยหยุดพักกลางวันเวลา
12.00 นาฬิกา ถึง 13.00 นาฬิกา กำหนดให้วันเสาร์
และวันอาทิตย์ เป็นวันหยุดราชการประจำสัปดาห์
พร้อมทั้งได้กำหนดให้มีวันหยุดราชการประจำปีอีก
19 วัน

ส่วนการลาหยุดราชการก็สามารถลาหยุด
ราชการได้ตามประเภทการลาทั้งหมด 11 ประเภท
ซึ่งต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาตามที่ระเบียบ
กำหนด โดยระเบียบดังกล่าวมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ

⁵ หนังสือ ก.ร. ที่ 54/2562 (ว 17) ลงวันที่ 25 เมษายน 2562

⁶ ประกาศ ก.ร. เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2562

⁷ ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555

ประการหนึ่ง คือ การกำหนดวิธีการควบคุมการมาปฏิบัติราชการ ตามข้อ 12 ได้ระบุให้ต้องมีการจัดทำบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการ หรือจะใช้เครื่องบันทึกเวลาการปฏิบัติราชการแทนก็ได้ หรือในกรณีจำเป็นหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะกำหนดวิธีลงเวลาปฏิบัติราชการหรือวิธีควบคุมการปฏิบัติราชการที่มีการปฏิบัติราชการในลักษณะพิเศษเป็นอย่างอื่นตามที่เห็นสมควรก็ได้ แต่ต้องมีหลักฐานให้สามารถตรวจสอบวันเวลาปฏิบัติราชการได้ด้วย

จากหลักเกณฑ์การกำหนดวันเวลา ระยะเวลาการทำงานและการลาหยุดราชการข้างต้น แสดงให้เห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถกำหนดให้บุคลากร Work from Home ได้โดยการกำหนดวิธีการควบคุมการมาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการ Work from Home ซึ่งเคยมีการใช้เครื่องมือการลงเวลาการมาปฏิบัติราชการอยู่แล้วในช่วงการระบาดของโรค COVID -19 โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์เดิมแต่อย่างใด แต่หากจะปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับการ Work from Home มากขึ้น หรือจะกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานนอกเวลาราชการปกติหรือกำหนดเรื่องเกี่ยวกับ Right to Disconnect ในช่วงเวลานอกเวลาราชการ ก็สามารถแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ได้ ทั้งนี้ ก็อาจจะขึ้นอยู่กับลักษณะของการปฏิบัติงานและความเหมาะสมของการเป็นหน่วยงานราชการ ประกอบการกำหนดหลักเกณฑ์ด้วย

3. รูปแบบ

จากกฎเกณฑ์การมาปฏิบัติราชการต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไม่มีข้อกำหนดส่วนใดเลยที่ระบุว่า บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมาปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หากจะมีก็เพียงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดให้สถานที่ใดเป็นที่ตั้งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



การกำหนดให้บุคลากรสังกัดส่วนราชการใด ส่วนงานใด หรือการกำหนดหลักเกณฑ์การเดินทางไปราชการต่าง ๆ นอกที่ตั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเท่านั้น โดยไม่ได้ระบุว่าต้องการปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไว้ แต่ข้อกำหนดแวดล้อมข้างต้นและทางปฏิบัติก็เป็นอันเข้าใจได้ว่า การปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมาปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งมีเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานครบครัน

หากจะกำหนดให้มีการ Work from Home ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานที่พร้อมรองรับการ Work from Home ด้วย

4. แนวทางการกำกับติดตามการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน

การ Work from Home ถือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ในระบบราชการ และผู้บังคับบัญชาบางคนอาจจะมองว่าการ Work from Home จะทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าไปควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้ และจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานราชการ ในประเด็นนี้ ผู้เขียนเห็นว่า การเกิดโรคระบาด COVID-19 ถือเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญที่จะ

การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาชัดเจน แล้วว่ามีงานใดบ้าง และมีตัวชี้วัดความสำเร็จของงานแล้ว การกำกับติดตามการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน ก็ย่อมสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ

ทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะได้ทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

โดยก่อนที่จะกล่าวถึง แนวทางการกำกับติดตามการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน⁸ นั้น เรื่องที่สำคัญของเรื่องที่ต้องดำเนินการให้ถูกต้อง คือ การกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงาน ให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ลักษณะของตำแหน่ง และระดับการดำรงตำแหน่ง ซึ่งขั้นแรกสุด ผู้บังคับบัญชาในแต่ละสำนักหรือแต่ละส่วนงาน จะต้องเข้าใจและทราบถึงภาระงานทั้งหมดที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักหรือความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาจากอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานจริงว่ามีงานใดบ้าง และคาดหมายว่าในรอบการประเมินแต่ละเรื่องแต่ละชิ้นงานจะมอบหมายให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งเป็นจำนวนเท่าไร โดยพิจารณาทั้งในแง่ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน แล้วมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากรในสังกัดของตน และเมื่อมีผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมกันกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานแล้วก็ต้องกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานที่จะระบุงานที่มีการมอบหมายนั้นสำเร็จเป็นรูปธรรมหรือไม่ อย่างไร ซึ่งดัชนีหรือหลักฐานนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่สามารถเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การกำหนดระยะเวลาของงานแต่ละชิ้นที่เหมาะสมกับความยากง่ายและระดับตำแหน่ง การกำหนดจำนวนครั้งของการแก้ไขงาน

จากผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงานที่ส่งออกสู่ผู้รับบริการ หรือจำนวนครั้งของการจัดการประชุม จัดทำบันทึกการประชุม หรือจำนวนครั้งของการจัดทำหนังสือ ยินยอมติ เป็นต้น โดยทั้งหมดที่กล่าวมา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดไว้ก่อนรอบของการประเมิน พูดให้เข้าใจง่ายขึ้นก็เหมือนเป็นสัญญาระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ต้องปฏิบัติต่อกันอย่างไร ถ้าไม่ปฏิบัติตามสัญญานั้นหรือปฏิบัติไม่ครบถ้วน จะส่งผลกระทบต่อการใช้คะแนนอย่างไร และหากมีงานที่ต้องปฏิบัติเพิ่มเติมขึ้นจากที่ตกลงก็ต้องมีการแก้ไขสัญญานั้นเพิ่มเติมได้ ซึ่งการประเมินผลงานที่ได้รับมอบหมายนี้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เรียกว่า “ผลสัมฤทธิ์ของงาน” ซึ่งสัดส่วนของคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการจะต้องมีคะแนนส่วน “ผลสัมฤทธิ์ของงาน” ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และส่วนที่เหลือไม่เกินร้อยละ 30 ได้แก่องค์ประกอบของ “พฤติกรรมการณ์การปฏิบัติราชการ” ซึ่งวัดจากสมรรถนะที่แสดงออกของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจะมีองค์ประกอบอื่นเพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการตามตำแหน่งก็ได้

เมื่อการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาชัดเจนแล้วว่ามีงานใดบ้าง และมีตัวชี้วัดความสำเร็จของงานแล้ว การการกำกับติดตามการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน ก็ย่อมสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ และขณะเดียวกันก็จะทำให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามผลสำเร็จของงานโดยมี

⁸ หนังสือ ก.ร. ที่ 55/2555 (ว 24) ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555


หลักฐานประกอบการพิจารณาอย่างชัดเจนอีก และทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการต่าง ๆ ทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานรายเดือนสำหรับการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบการเลื่อนเงินเดือนตลอดจนเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้อีกด้วย

5. ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของระบบและข้อมูลของทางราชการ

การปฏิบัติงานโดยปกติ ณ ที่ตั้งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มักจะต้องมีการสื่อสารกันโดยตรง การเสนองานเป็นเอกสาร ตลอดจนการจัดเก็บเอกสารมีลักษณะทางกายภาพ แต่การ Work from Home ซึ่งผู้ร่วมปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ ผู้เข้าร่วมประชุม หรือผู้เกี่ยวข้อง ไม่ได้อยู่ในสถานที่เดียวกัน จำเป็นต้องมีระบบการสื่อสารที่ทันสมัย ทั้งในแง่ของการติดต่อสื่อสารเพื่อสั่งการ การประชุมปรึกษาหารือกัน การเสนองาน ซึ่งการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบันมีระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์รองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานอยู่แล้วซึ่งผู้เขียนได้เคยเสนอให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเตรียมการเพื่อเข้าสู่ระบบการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยนำพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 ทั้งหมดหรือบางส่วน มาใช้บังคับแก่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งในการดำเนินการจะต้องมีการสำรวจกระบวนการทำงานตามภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ และกระบวนการทำงานที่เกี่ยวกับราชการประจำในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อออกแบบระบบการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมดที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับภารกิจทั้งหมด



บทสรุป

แม้ว่ารูปแบบการปฏิบัติงานที่เรียกว่า Work from Home จะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากปัญหาการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แต่เรื่องนี้ก็ถือเป็นโอกาสและเป็นจุดเริ่มต้นในทางปฏิบัติและส่งผลให้เกิดการ Work from Home อย่างเป็นทางการและเป็นรูปธรรม และทำให้สังคมการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน รู้จักและยอมรับการ Work from Home จนถือเป็น New Normal ของสังคมโลก และการ Work from Home ก็ถือเป็นรูปแบบของการปฏิบัติงานที่สามารถลดการใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการเดินทางทั้งค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ลดมลพิษ และลดระยะเวลาการเดินทาง และทางเลือกนี้จะส่งผลโดยตรงกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการใช้ปฏิบัติงานได้อีกส่วนหนึ่งด้วย ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงรูปแบบการปฏิบัติงานแบบใหม่ได้ และจะต้องเตรียมการรองรับการ Work from Home ให้สามารถดำเนินการได้จริงต่อไป 

⁹ วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน - มิถุนายน 2564. (2023). การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์, สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2566. จาก. https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20230425135212.jpg



นายพสร คงเล็งศิริวัฒนา
นิติกรชำนาญการ
สำนักกรรมการ 2
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้าราชการรัฐสภา กับความเป็นกลางทางการเมือง: กรณีศึกษาสหราชอาณาจักร



เป็นอย่างไรกันบ้างครับเพื่อน ๆ กับการเลือกตั้งเมื่อเดือนพฤษภาคมที่ผ่านมา คอลัมน์ หากรัฐสภาคิด...ความผิดไม่เกิด หวังว่าเพื่อน ๆ ทุกท่านจะได้ใช้สิทธิใช้เสียงตามวิถีทางในระบอบประชาธิปไตยเพื่อร่วมกันนำพาประเทศไทยของเราพัฒนาไปข้างหน้า และเพื่อให้การสนับสนุนการทำงานของสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ 26 ของชาวสภาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชน คอลัมน์หากรัฐสภาคิด...ความผิดไม่เกิด ในฉบับนี้ จะขอกล่าวเน้นถึง “การวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ” อันเป็นข้อปฏิบัติสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญทุกท่าน โดยจะได้พาเพื่อน ๆ ไปศึกษากรณีตัวอย่างจากสหราชอาณาจักร สำหรับเรื่องความเป็นกลางทางการเมืองนี้ คอลัมน์หากรัฐสภาคิด...ความผิดไม่เกิด ได้เคยกล่าวถึงไว้แล้วในวารสาร HRJ ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 (เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2561) หรือในช่วงก่อนการเลือกตั้งทั่วไปในปี พ.ศ. 2562 ซึ่งในส่วนของข้าราชการรัฐสภาสามัญนั้น กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 กำหนดห้ามมิให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญเป็นสมาชิกพรรคการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในพรรคการเมือง¹ และยังกำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ² อีกทั้งประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ก็กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตให้บริการแก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา และประชาชน ด้วยอัธยาศัยไมตรี โดยไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมให้บริการอยู่เสมอ³ อย่างไรก็ตาม ไม่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าการกระทำลักษณะใดบ้างที่มีลักษณะเป็นการกระทำที่แสดงถึงความไม่เป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

¹ ข้อ 3 (6) ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555

² ข้อ 2 (11) ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555

³ ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ข้อ 10

ในส่วนของการชำระค่าธรรมเนียมซึ่งอาจนำมาปรับใช้เทียบเคียงกับกรณีของข้าราชการรัฐสภาได้นั้น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ 16 มีนาคม 2499⁴ กำหนดไว้ว่าข้าราชการพลเรือนจะนิยมหรือเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใด ๆ ที่ตั้งโดยชอบด้วยกฎหมายและจะไปในการประชุมของพรรคการเมืองนั้นเป็นการส่วนตัวก็ได้ แต่ในทางที่เกี่ยวกับประชาชนและในหน้าที่ราชการต้องวางตนเป็นกลาง และไม่ฝ่าฝืนข้อห้าม ดังนี้

- (1) ไม่ดำรงตำแหน่งในพรรคการเมืองใด ๆ เว้นแต่ผู้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประเภท 2 หรือข้าราชการการเมือง
- (2) ไม่ใช้สถานที่ราชการในกิจการทางการเมือง
- (3) ไม่วิพากษ์วิจารณ์การกระทำของรัฐบาลให้ปรากฏแก่ประชาชน
- (4) ไม่แต่งเครื่องแบบราชการไปร่วมประชุมพรรคการเมืองหรือไปร่วมประชุมในที่สาธารณะสถานใด ๆ อันเป็นการประชุมที่มีลักษณะทางการเมือง
- (5) ไม่ประดับเครื่องหมายพรรคการเมืองในเวลาสวมเครื่องแบบราชการหรือในเวลาราชการ หรือในสถานที่ราชการ
- (6) ไม่แต่งเครื่องแบบของพรรคการเมืองเข้าไปในสถานที่ราชการ
- (7) ไม่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองและไม่กระทำการในทางให้ผู้อื่นให้โทษ เพราะเหตุที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนนิยมหรือเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใดที่ตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย
- (8) ไม่ทำการขอร้องให้บุคคลใดอุทิศเงินหรือทรัพย์สินเพื่อประโยชน์แก่พรรคการเมือง
- (9) ไม่โฆษณาหาเสียงเพื่อประโยชน์แก่

พรรคการเมือง หรือแสดงการสนับสนุนพรรคการเมืองใด ๆ ให้เป็นการเปิดเผยในที่ประชุมพรรคการเมือง และในที่ที่ปรากฏแก่ประชาชน หรือเขียนจดหมายหรือบทความไปลงหนังสือพิมพ์ หรือพิมพ์หนังสือหรือใบปลิวซึ่งจะจำหน่ายแจกจ่ายไปยังประชาชน อันเป็นข้อความที่มีลักษณะของการเมือง

(10) ไม่ปฏิบัติหน้าที่แทรกแซงทางการเมือง หรือใช้การเมืองเป็นเครื่องมือเพื่อกระทำการกิจต่าง ๆ อาทิ วิ่งเต้นติดต่อกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือพรรคการเมืองเพื่อนำร่างพระราชบัญญัติหรือญัตติเสนอสภาผู้แทนราษฎร หรือตั้งกระทู้ถามรัฐบาล

(11) ในระยะเวลาที่มีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ไม่แสดงออกโดยตรงหรือโดยปริยาย ที่จะเป็นการช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้ง และในทางกลับกัน ไม่กีดกัน ตำหนิดเตียนทับถม หรือให้ร้ายผู้สมัครรับเลือกตั้ง

ทั้งนี้ เพื่อให้เพื่อน ๆ ได้เข้าใจถึง “การวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ” ได้ดียิ่งขึ้น ผู้เขียนจะขออธิบายในรายละเอียดของหลักการดังกล่าวเพิ่มเติม โดยยกตัวอย่างกรณีศึกษาของข้าราชการ สหราชอาณาจักร

ความเป็นกลางทางการเมือง คืออะไร ?

หากพิจารณาจากถ้อยคำในภาษาไทย พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า “เป็นกลาง” ไว้ว่า “ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง” ความเป็นกลางทางการเมืองจึงย่อมาหมายถึงการที่ข้าราชการไม่เข้าข้างพรรคการเมืองใด พรรคการเมืองหนึ่ง หรือแนวคิดทางการเมืองใด แนวคิดหนึ่ง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากหลักการดังกล่าวมีที่มาจากต่างประเทศ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาที่มาของคำในภาษาต่างประเทศว่ามีความหมายอย่างไร โดยคำว่า “เป็นกลาง” ในบริบทนี้มีที่มาจาก

⁴ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 73/ตอนที่ 27/ฉบับพิเศษ หน้า 7/28 มีนาคม 2499

“...การวางตนเป็นกลางทางการเมือง ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ” หมายความว่า การปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ...”

คำภาษาอังกฤษว่า “impartial” หมายความว่า “การปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน” ซึ่งแตกต่างไปจากคำว่า “neutral” ที่หมายถึงการไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ทั้งนี้ เพื่อให้เพื่อน ๆ เข้าใจความแตกต่างของคำว่า “impartial” และ “neutral” ในบทความนี้ ผู้เขียนจะใช้คำว่า “ความเป็นกลางทางการเมือง” ในกรณีที่ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “impartial” และใช้คำว่า “ความเป็นกลาง” แทนคำว่า “neutral” โดยจะขอยกตัวอย่างคำกล่าวของนาย Kofi Annan อดีตเลขาธิการสหประชาชาติ ซึ่งได้กล่าวไว้เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2542 ซึ่งได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า “...ความเป็นกลางทางการเมือง ไม่ได้หมายถึง และไม่ควรมีจะหมายถึง ความเป็นกลางเมื่อเผชิญหน้ากับความชั่วร้าย แต่หมายถึงการยึดมั่นในหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎบัตรสหประชาชาติอย่างเข้มงวดและปราศจากอคติ”⁵ นอกจากนี้ Lord Gus O’Donnell อดีตเลขาธิการคณะรัฐมนตรีและหัวหน้าข้าราชการพลเรือน (Head of Civil Service) ระหว่างปี ค.ศ. 2005 – 2011 ได้เคยกล่าวไว้ว่า “การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการต้องเป็นไปด้วยความเป็นกลาง (impartial) แต่ไม่ใช่การไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด (neutral) ในทำนองเดียวกับผู้ตัดสินกีฬารักบี้ เพราะแม้ว่าการทำหน้าที่ของกรรมการจะต้องไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่กรรมการจะต้องยึดถือกฎ กติกาอย่างเคร่งครัดด้วย เช่นเดียวกันกับการทำงานของข้าราชการที่จะต้องเป็นกลางทางการเมือง แต่ในขณะที่เดียวกันก็ต้องอยู่ในฝ่ายเดียวกันกับนโยบายต่าง ๆ ของฝ่ายการเมืองด้วย”, “หน้าที่ของข้าราชการ คือ การนำเสนอข้อเท็จจริงและความเห็น

ต่อนโยบายต่าง ๆ อย่างซื่อสัตย์และปราศจากอคติ”⁶ ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า “การวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ” หมายความว่า การปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ รวมไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายการเมืองด้วย การวางตนเป็นกลางทางการเมืองไม่ได้หมายความว่าเพื่อน ๆ จะไม่อาจใช้สิทธิเลือกพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่งในการเลือกตั้งหรือไม่อาจนิยมชมชอบแนวคิดของพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่งได้ และย่อมไม่ได้หมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่คำนึงถึงนโยบายของรัฐบาลแต่อย่างใด

ความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการรัฐสภาสหราชอาณาจักร

พระราชบัญญัติการปฏิรูปรัฐธรรมนูญและการปกครอง ค.ศ. 2010 (Constitutional Reform and Governance Act) ได้วางหลักในการปฏิบัติราชการข้าราชการทุกประเภทที่จะต้องยึดถือคุณค่าหลัก (Core Value) 4 ประการ คือ ความอุทิศตน ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม และความเป็นกลาง ซึ่งถือเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำให้หน่วยงานต่าง ๆ ไปกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด⁷ สำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสหราชอาณาจักร ทั้งในส่วนของสภาผู้แทนราษฎร (House of Commons) และวุฒิสภา (House of Lords) ก็ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการไว้เช่นกัน โดยในที่นี้ผู้เขียนได้ประมวลตัวอย่างพฤติกรรม

⁵ <https://press.un.org/en/1999/19990119.sgsm6865.html>

⁶ Martin Stanley. Civil Servants, Ministers & Parliament. Richborne Publishing. https://www.civilservant.org.uk/westminster_model-homepage.html

⁷ Section 7 (4) Constitutional Reform and Governance Act 2010



บทสรุป

เป็นอย่างไรบ้างครับเพื่อน ๆ สำหรับหลักความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการสหราชอาณาจักร ซึ่งโดยส่วนตัวผู้เขียนแล้ว เห็นว่าสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานของข้าราชการรัฐสภาสามัญได้ทุกประการ กล่าวคือ ข้าราชการรัฐสภาสามัญย่อมมีหน้าที่ที่จะต้องช่วยขับเคลื่อนนโยบายของประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา หรือประธานคณะกรรมการแล้วแต่กรณี แต่ในขณะที่เดียวกันก็ต้องกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องให้ความเห็นอย่างตรงไปตรงมาประกอบการตัดสินใจของฝ่ายการเมือง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ แต่เมื่อฝ่ายการเมืองตัดสินใจอย่างไรแล้ว ข้าราชการรัฐสภาสามัญก็มีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามการตัดสินใจนั้นอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจนั้นก็ตาม หรือในการให้บริการแก่สมาชิกในเรื่องต่าง ๆ ข้าราชการรัฐสภาสามัญก็ต้องให้บริการ คำแนะนำ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความเชื่อหรือแนวคิดทางการเมืองของสมาชิกแต่ละท่าน

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอยกคำกล่าวของ Lord Gus O'Donnell ซึ่งได้กล่าวไว้ถึงความสำคัญของความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการ สรุปได้ว่า “ความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการ จะช่วยให้การเปลี่ยนผ่านทางการเมืองเป็นไปอย่างราบรื่น ช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างฝ่ายการเมืองกับฝ่ายประจำอันจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการกับสถาบันการเมืองต่าง ๆ ช่วยทำให้การตัดสินใจของฝ่ายการเมืองดีขึ้น เนื่องจากฝ่ายการเมืองจะไม่ถูกห้อมล้อมด้วยคนประเภท “ใช่ครับ/ค่ะพี่ ดีครับ/ค่ะนาย” และความเป็นกลางทางการเมืองจะช่วยให้อาชีพข้าราชการมีศักดิ์ศรีและมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น”

ที่ห้ามจากคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการ (Staff Handbook) ของทั้ง 2 หน่วยงาน สรุปได้ดังนี้⁸

- ห้ามดำรงตำแหน่งในพรรคการเมืองหรือองค์กรทางการเมือง
- ห้ามแสดงความเห็นให้ปรากฏต่อสาธารณะเกี่ยวกับประเด็นทางการเมือง ไม่ว่าจะผ่านช่องทางใด ๆ ทั้งการให้สัมภาษณ์ การเขียนบทความ หรือโพสต์ข้อความในสื่อสังคมออนไลน์
- ห้ามลงสมัครรับเลือกตั้งทั้งในระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น
- ห้ามช่วยผู้สมัครรับเลือกตั้งหรือพรรคการเมืองหาเสียงทั้งในระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น
- ห้ามเข้าร่วมการประชุมหรือการดำเนินการใด ๆ ซึ่งจัดโดยพรรคการเมืองหรือองค์กรทางการเมืองเว้นแต่ การเข้าร่วมนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาหรือเพื่อการปฏิบัติราชการ
- ห้ามเข้าร่วมการรณรงค์เกี่ยวกับการลงประชามติ

อย่างไรก็ดี สำหรับข้าราชการระดับกลางและไม่ได้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เช่น พนักงานเสิร์ฟ พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น อาจสามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองได้นอกเวลาราชการ โดยจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อน ทั้งนี้ การกำหนดข้อห้ามต่าง ๆ นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความไว้วางใจแก่สมาชิกรัฐสภาและสาธารณชนในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการรัฐสภา

⁸ Department of Resources. (2022). House of Commons Staff Handbook. The House of Commons Service. <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/commons-resources/staff-handbook/chapter-18-conduct-conflicts-of-interest-personal-interests-and-business-appointment-rules.pdf>; Human Resources Office (2014). House of Lords Staff Handbook. The House of Lords Administration. <https://publications.parliament.uk/pa/ld/lhdbbk/lhdbk2014.pdf>



นางสาวสนิญา วงศ์ยงศิลป์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



สมดุลดีเริ่มที่ “จบในเวลางาน”

เมื่อ 1 ปีกว่าที่ผ่านมา คอลัมน์ข้อคิดข้อแนะในวารสารฯ ปีที่ 8 ฉบับที่ 4 ได้เคยกล่าวถึง “ทำงานที่บ้านอย่างไรให้ไฟไม่มอดและสุขภาพใจแข็งแรง” ซึ่งแนะนำวิถีจุดไฟในการทำงานที่บ้าน ทั้งด้วยกลไกการบริหารจัดการ กลไกด้านกฎหมาย และกลไกด้านเทคโนโลยี ซึ่งในด้านกฎหมายนี้เอง ที่คอลัมน์ข้อคิดข้อแนะได้ให้ข้อคิดไว้ว่า

“ในปัจจุบันประเทศฝรั่งเศสได้ให้ความเห็นชอบกฎหมายที่สำคัญมากต่อการทำงานของทุกคนนั่นคือ “Right to Disconnect” ซึ่งให้บริษัทที่มีพนักงานมากกว่า 50 คนขึ้นไป ต้องกำหนดเวลาการส่งอีเมลกันอย่างชัดเจน และอนุญาตให้พนักงานปิดเครื่องมือสื่อสารนอกเวลางาน โดย ดร.เทรซี โบรเวอร์ (Tracy Brower) ผู้เขียนหนังสือ ‘Bring Work to Life by Bringing Life to Work: A Guide for Leaders and Organizations’ ได้กล่าวไว้ในบทความของ Fast Company ว่า กฎหมาย Right to disconnect ทำให้เห็นว่า การที่พนักงานสามารถเลือกที่จะตอบหรือไม่ตอบอีเมล (Email) นอกเวลางาน ช่วยป้องกันภาวะหมดไฟได้ อีกด้านหนึ่ง หากพวกเขาเลือกไม่ได้ว่าจะตอบหรือไม่ตอบ จะทำให้พวกเขาหมดไฟ รวมถึงไม่สร้างประสิทธิภาพการทำงาน ไม่ต่างจากกฎหมายแรงงานฉบับล่าสุดของโปรตุเกสที่กำหนดให้บริษัทที่มีพนักงานมากกว่า 10 คน ต้องได้รับโทษ หากพบว่าเจ้านายติดต่อเรื่องงานกับพนักงานนอกเวลาทำงานที่ระบุไว้ในสัญญา นอกจากนี้ รัฐสภาโปรตุเกสยังมีแผนจะเพิ่มระเบียบเพิ่มเติม เช่น ห้ามเจ้านายส่งเหตุการณ์พนักงานที่เลือกทำงานที่บ้านตลอดเวลา และกำหนดให้พนักงานต้องเข้าพบนายจ้างทุก 2 เดือนเพื่อไม่ให้เกิดภาวะโดดเดี่ยวจนเกินไป”¹

¹ สนิญา วงศ์ยงศิลป์, “ทำงานที่บ้านอย่างไรให้ไฟไม่มอดและสุขภาพใจแข็งแรง,” วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา 8, ฉบับที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม 2564): 42.

ปฏิเสการติดต่อสื่อสาร ของแรงงานไทยในปี 2566

ผ่านมา 12 เดือน ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญของการทำงานที่บ้านและออกกฎหมายใหม่เป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยให้แรงงานไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 140 ตอนที่ 20 ก วันที่ 19 มีนาคม 2566 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2566 เป็นต้นไปนั้น โดยเฉพาะมาตรา 23/1 วรรคสาม บัญญัติว่า เมื่อสิ้นสุดเวลาทำงานปกติตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือสิ้นสุดการทำงานตามที่นายจ้างมอบหมาย ลูกจ้างมีสิทธิปฏิเสธในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าในทางใด ๆ กับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน เว้นแต่ลูกจ้างได้ให้ความยินยอมโดยทำหนังสือไว้ล่วงหน้าก่อน²

กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบโดยตรงต่อกฎหมายนี้ได้ทำหนังสือชี้แจงเจตนารมณ์ของมาตรานี้ว่า การนำหลักการเรื่อง สิทธิในการยุติการติดต่อสื่อสารของลูกจ้างหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงาน (Right to disconnect) มาบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานประเทศไทยเป็นครั้งแรก ซึ่งหลักการเรื่องนี้ปรากฏในกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ เช่น ฝรั่งเศส ซิสวี โปรตุเกส เป็นต้น อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญมาตรา 32 เรื่องการคุ้มครองสิทธิความเป็นอยู่ส่วนตัว และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR) มาตรา 12 ทั้งนี้ เพื่อเป็นการคุ้มครองและรับรองสิทธิให้ลูกจ้างสามารถยุติการติดต่อสื่อสารกับนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน ภายหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงานตามที่ได้ตกลงไว้กับนายจ้างได้ ซึ่งจะเป็นการลดปัญหาความไม่ชัดเจนระหว่างเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนของลูกจ้างอันอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง³

เช่นเดียวกันกับ มาตรา 23/1 วรรคหนึ่ง ซึ่งบัญญัติว่า เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงให้ลูกจ้างนำงานในทางการที่จ้างหรือที่ตกลงไว้กับนายจ้างซึ่งมีลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานนอกสถานประกอบการหรือนอกสำนักงานของนายจ้างได้โดยสะดวก ให้ลูกจ้างนำงานดังกล่าวไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงให้ลูกจ้างทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ ได้⁴

ในหนังสือชี้แจงเจตนารมณ์ของมาตรานี้ กระทรวงแรงงานกล่าวว่าเจตนารมณ์ของมาตรานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวางกรอบให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันให้ลูกจ้างนำงานในทางการที่จ้างไปทำที่บ้านหรือที่พักอาศัยของลูกจ้าง หรือตกลงกันให้ลูกจ้างทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้างและเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้าง หรือในกรณีมีความจำเป็น เช่น เกิดภัยพิบัติธรรมชาติเกิดการระบาดของโรคติดต่อ ปัญหาการจราจร ปัญหามลภาวะหรือเหตุที่อาจจะเกิดจากฝ่ายลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างตั้งครรภ์ ลูกจ้างมีภาระเลี้ยงดูเด็กเล็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ เป็นต้น⁵

เพื่อให้รายละเอียดของการทำการตกลงตามวรรคหนึ่ง จึงบัญญัติ มาตรา 23/1 วรรคสอง ว่า การตกลงตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเป็นหนังสือหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ได้โดยความหมายไม่เปลี่ยนแปลง โดยอาจตกลงให้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) 2566, มาตรา 23/1, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 140 ตอนที่ 20 ก (19 มีนาคม 2566): 57.

³ กระทรวงแรงงาน, “คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566,” กระทรวงแรงงาน, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2566, https://area8.labour.go.th/attachments/article/663/Explain%20Labour%20Law_8.pdf

⁴ ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) 2566, 57.

⁵ กระทรวงแรงงาน, “คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566,” 1.

(1) ช่วงระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการตกลง

(2) วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และการทำงานล่วงเวลา

(3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด รวมทั้งการลาประเภทต่าง ๆ

(4) ขอบเขตการทำหน้าที่การทำงานของลูกจ้างและการควบคุมหรือกำกับการทำงานของนายจ้าง

(5) ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็น อันเนื่องมาจากการทำงาน⁶

โดยมีเจตนารมณ์เพื่อเป็นกรอบในการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอันจะทำให้เกิดความชัดเจนในการที่ นายจ้างและลูกจ้างจะปฏิบัติต่อกันในการทำงาน อันจะเป็นการช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งจากการทำงานและสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่มีข้อพิพาทหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง⁷

และเพื่อรับรองสิทธิให้ลูกจ้างที่ทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจากสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง และเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ⁸ จึงเป็นที่มาของ มาตรา 23/1 วรรคสี่ ซึ่งบัญญัติว่า ลูกจ้างซึ่งทำงานที่บ้าน หรือที่พักอาศัย หรือทำงานผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานที่ใด ๆ มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการหรือสำนักงาน⁹

เชื่อแน่ว่าปัจจุบันหน่วยงานภาคเอกชนกำลังขะมักเขม้นปรับกลไกต่าง ๆ ให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566 ซึ่งเป็นเรื่องที่น่ายินดี แสดงให้เห็นว่าแม้กำไรจะเป็นเป้าหมายสูงสุด แต่ก็ยังเป็นนายทุนที่มีหัวใจไม่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้างจนเกินไป ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของทุกคนเสมอ

ภาครัฐช่วยได้อย่างไร

ผู้อ่านหลายท่านอาจตั้งคำถามว่าจะเมื่อไหร่ภาพที่น่ายินดีเช่นนี้จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยได้ ก่อนอื่นบุคลากรในภาครัฐเองก็ต้องยอมรับว่าหัวใจของการทำงานของรัฐนั้นไม่ได้มุ่งหวังกำไร แต่เป็นความรับผิดชอบในการทำงาน และการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่า เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างทันทั่วถึงแล้ว หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ส่วนใหญ่จึงกลับมาปฏิบัติราชการในอาคารสถานที่เช่นเดิม อย่างไรก็ตาม ภาระหน้าที่ของกฎหมาย Right to disconnect ก็สามารถนำมาเป็นหลักการทำงานจากที่บ้านของหน่วยงานราชการได้เตรียมพร้อมรับกับรูปแบบการทำงานที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ไม่ว่าจะด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ทั้งด้านมลภาวะทางอากาศ ภัยธรรมชาติ หรือด้วยเหตุของโรคระบาดเช่นในช่วง 2 – 3 ปีที่ผ่านมา

อีกทั้งก็เป็นข้อเท็จจริงที่ บางภารกิจ บางลักษณะงานเองสามารถทำงานที่บ้านได้อย่างคล่องตัวและต่อเนื่องได้ไม่ต่างจากการทำงานในสถานที่ทำงาน เช่น งานด้านการวิเคราะห์ วางแผนงาน และแนวทางการดำเนินการ และการประชุมออนไลน์ เช่นเดียวกันกับผู้บังคับบัญชาบางคนอาจจะประสบปัญหาไม่สามารถติดต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทันทั่วถึง

6 ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) 2566, 57.

7 กระทรวงแรงงาน, “คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2566,” 3.

8 เรื่องเดียวกัน, 6.

9 ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 8) 2566, 57.

“

...ส่วนราชการใดต้องการนำหลักการของสิทธิในการยุติ การติดต่อสื่อสารของลูกจ้างหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาทำงาน (Right to disconnect) มาใช้ในการทำงานนั้น ต้องนำรูปแบบ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์ของการทำงานล่วงแบบปกติ มาใช้กำหนดกรอบการตกลงการทำงานภายในที่พักอาศัยร่วมกัน ในหน่วยงานนั้น ๆ..”

”

แม้ในเวลางาน ด้วยเหตุที่ผู้ได้บังคับบัญชาอาจปิด เครื่องมือสื่อสาร หรือสัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่ดี จึงเป็น เรื่องจำเป็นที่หากส่วนราชการใดต้องการนำหลักการ ของสิทธิในการยุติการติดต่อสื่อสารของลูกจ้างหลังจาก สิ้นสุดระยะเวลาทำงาน (Right to disconnect) มาใช้ ในการทำงานนั้น ต้องนำรูปแบบระยะเวลาการปฏิบัติงานและ หลักเกณฑ์ของการทำงานล่วงแบบปกติ มาใช้กำหนด กรอบการตกลงการทำงานภายในที่พักอาศัยร่วมกัน ในหน่วยงานนั้น ๆ และยึดถือปฏิบัติให้ชัดเจน ยกเว้น เฉพาะเหตุการณ์ความจำเป็นเร่งด่วนที่อาจมีผลต่อ ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินเท่านั้น

สำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเอง เมื่อครั้งที่ ต้องทำงานที่บ้านด้วยเหตุของโรคระบาดนั้น ข้าราชการ รัฐสภาสามัญและบุคลากรทุกคนจะได้รับมอบหมาย งานที่ระบุวัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก และหลักเกณฑ์ การลาประเภทต่าง ๆ ตามหนังสือคณะกรรมการ ข้าราชการรัฐสภา ที่ 35/2565 (ว 14) ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2565 เรื่อง การแก้ไขปรับปรุงมาตรการ ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Disease 2019, COVID - 19) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา¹⁰ ข้อ 7 กำหนดให้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอาจพิจารณาสั่งให้ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัยได้ โดยจะต้องไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการตามภารกิจ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งเมื่อส่วนราชการจะ

กำหนดให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานภายใน ที่พักอาศัยให้ดำเนินการพิจารณากำหนดรายละเอียด และแนวทางดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ภายในที่พักอาศัยตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน และโครงสร้างของส่วนราชการ โดยเฉพาะประเด็น สำคัญ ได้แก่ ลักษณะงาน ระยะเวลา รูปแบบ วัน เวลา แนวทางการกำกับติดตาม ระบบสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของระบบและ ข้อมูลของทางราชการ การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ และการเลื่อนเงินเดือน รวมถึงส่วนราชการ ต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบโดยทั่วกันผ่านวิธีการและ ช่องทางการสื่อสารที่ส่วนราชการเห็นสมควร และให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ติดตาม กำกับดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติราชการได้ผลงานตาม เป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด

หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 35/2565 (ว 14) จึงเป็นเสมือนหลักการและแนวทาง สำคัญของการทำงานที่บ้านที่ช่วยยืนยันว่าส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตและการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน นับเป็นพัฒนาการสำคัญของรูปแบบการทำงานที่ ปรับเปลี่ยนคล้ายคลึงกับหน่วยงานเอกชน มุ่งหวัง เอาใจใส่คุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยถ้วนหน้าแม้ว่า บางภารกิจการทำงานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละ กลุ่มงานและแต่ละสำนักในบางโอกาส อาจจะใช้เวลา เพิ่มเติมจากเวลาราชการบ้าง แต่ก็ดำเนินการเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ของการทำงานล่วงเวลาที่ตกลงกันไว้

10 คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา, “หนังสือที่ 35/2565 (ว 14),” 25 พฤษภาคม 2565.



ล่องหน้าเพราะหัวใจงานของคนสมาชิกคือการดูแลสมาชิก
รัฐสภา ซึ่งสมาชิกรัฐสภาเองก็ทำงานเพื่อประชาชนโดย
ไม่มีเวลาเริ่มต้นงาน หรือสิ้นสุดงานชัดเจน ต้องดูแล
ประชาชนได้เสมอ

อย่างไรก็ดี แม้บริบทการทำงานของงาน
บริการภาครัฐมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความ
กดดัน ความเครียดน้อยกว่าภาคเอกชน โดยเฉพาะ
ในบริบทการทำงานจากที่บ้าน และปัจจุบันหน่วยงาน
ภาครัฐส่วนใหญ่ก็เลือกที่จะทำงานในสถานที่ทำงาน
มากกว่าการทำงานจากที่บ้าน หากแต่การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของภาครัฐก็มีโอกาสจะเลยการ
ส่งเสริม ดูแลให้บุคลากรที่มีคุณค่าทุกคนในองค์กร
รักษาคุณภาพในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work
- Life balance) เช่นเดียวกับที่ผู้บังคับบัญชาให้ความ
ร่วมมือและพึงให้ความสำคัญกับการมอบหมายงาน
และเคารพเวลาของกันและกัน แบ่งช่วงเวลาระหว่าง
เวลางานและเวลาส่วนตัวอย่างชัดเจน เพื่อจัดสรร
ใช้เวลาคุณภาพทั้งสองด้านอย่างสร้างสรรค์ ดังเช่นที่
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดให้ยุทธศาสตร์

การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 – 2570) ประเด็น
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง
องค์กรที่มีความสุขซึ่งมีเป้าหมายให้บุคลากรของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับ
สวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้
บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน และใช้ชีวิต
ได้อย่างมีความสุข (Work - Life Integration) พร้อม
สร้างประโยชน์ต่อสังคม

ผู้เขียนเองเคยได้ยินใครหลายคนที่พูดภาษา
อังกฤษผิดเพี้ยนจาก “Work From Home : WFH”
เป็น “Work for home” ที่แม้ความหมายจะผิดเพี้ยน
ไปเช่นเดียวกัน แต่ขณะเดียวกันก็ต้องยอมรับว่าคน
ส่วนใหญ่ในสังคมไม่ได้ทำงานเพื่อตัวเองอย่างเดียว แต่
ทำงานเพื่อคนที่บ้านได้อยู่สุขสบายด้วย จึงไม่ผิดนัก
ที่ความมุ่งหวังของคอลัมน์นี้ต้องการให้นักอ่านทุกคน
หากต้อง WFH จะไม่เอาความเครียดกลับไปฝากคน
ที่บ้าน ... เอาเงินไปฝากได้อย่างเดียว **HRJ**



นายปานเทพ วินิจชัย
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ก่อร่าง สร้าง “องค์กรสุขภาวะ”



สวัสดิที่ดีพี่น้องข้าราชการรัฐสภาทุกท่านครับ พวกเราจะพบว่าที่ผ่านมาวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นสิ่งที่มาบั่นทอนความสุขของเราไปอย่างมาก ซึ่งแม้ว่าในปัจจุบันปัญหา COVID-19 ได้ลดความรุนแรงลงแล้ว แต่กลับยังคงมีปัญหาคืออื่น ๆ ที่พวกเราต้องประสบในชีวิตประจำวันอยู่โดยที่ไม่ได้ลดน้อยลงตามไปด้วยเลย ปัญหาดังกล่าวคือ “ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน” เช่น ความเครียดจากการทำงาน ความกดดันจากผู้บังคับบัญชา รายได้ไม่เพียงพอ ขาดความรู้เรื่องการออม/การลงทุน วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน การไม่มีเวลาออกกำลังกาย ขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และคุณภาพชีวิตของพี่ ๆ น้อง ๆ ข้าราชการอยู่ไม่น้อย เมื่อเป็นเช่นนี้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงควรมีมาตรการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรสังกัดรัฐสภาให้มีสุขภาวะที่ดีและมีความสุขในการทำงาน เพราะปัจจัยดังกล่าวย่อมมีผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร

ในปัจจุบันแนวคิดเรื่อง Well-Being หรือสุขภาวะ เป็นเทรนด์ที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนหันมาให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้หยิบยกองค์ความรู้ ความสำคัญของแนวคิด Well-Being และแนวทางการพัฒนาขององค์กรที่ได้นำแนวคิด Well-Being มาใช้พัฒนาองค์กรของตนเองให้ยกระดับไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ เพื่อนำเสนอให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจ และสามารถนำแนวคิดดังกล่าวไปปฏิบัติและปรับใช้กับองค์กรของตนเอง

Well-Being คืออะไร

องค์การอนามัยโลกได้ให้นิยามของคำว่า Well-Being ว่า สภาวะเชิงบวกที่บุคคลและสังคมต้องประสบ เป็นสิ่งที่ถูกกำหนดโดยสภาพสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายรวมถึงคุณภาพชีวิตและความสามารถของผู้คนและสังคมในการช่วยเหลือโลก¹

นอกจากนี้ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้ขยายอธิบายความลึกซึ้งและความซับซ้อนของ “สุขภาวะ” ว่าใกล้เคียงกับ “ความเป็นอิสระหรือหลุดพ้นจากความบีบคั้นต่าง ๆ”¹ ซึ่งประกอบด้วย

● **สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being)** เช่น การมีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลัง ไม่เป็นโรค ไม่พิการ เป็นต้น

● **สุขภาวะทางจิต (Mental Well-Being)** เช่น การไม่เครียด การไม่วิตกกังวล การมีความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น

● **ทางสังคม (Social Well-Being)** เช่น การอยู่ร่วมกันด้วยดี มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนรอบข้าง มีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีความยุติธรรม มีความเสมอภาค มีภราดรภาพ มีสันติภาพ เข้าถึงสวัสดิการ ระบบบริการสาธารณะที่ดี เป็นต้น

● **สุขภาวะทางปัญญา (Intellectual Well-Being)** เช่น การมีทักษะชีวิต การเรียนรู้ต่อเนื่อง มีโลกทัศน์ที่ถูกต้อง โดยท่านได้เสนอว่า ควรให้ความสำคัญเรื่อง สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) ด้วย เช่น การรู้ผิดชอบชั่วดี การไม่ยึดถือตัวตนอัตตา การเข้าใจและเท่าทันความรู้สึกนึกคิดของตัวเอง ซึ่งมีดีนี้ทำให้มีการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์³ เป็นต้น

¹ อรทัย วลีวงศ์, 'SDG Updates | 'Good Health and Well-being: เมื่อนิยามของสุขภาพดี ไม่ได้หยุดอยู่แค่ร่างกายแข็งแรง', (SDG MOVE, 12 กุมภาพันธ์ 2563) <<https://www.sdgmovement.com/2021/01/25/sdg-updates-good-health-and-well-being/>> สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2566.

² ฟิงอ้าง

³ ฟิงอ้าง

⁴ เคลลี่คลับในการเพิ่มสุขภาวะของพนักงาน' (Workplace from Meta, 2561) <<https://th-th.workplace.com/blog/workplace-wellbeing#4-tips-for-wellbeing>> สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2566

⁵ Jan, '50 องค์กรที่คนรุ่นใหม่อยากทำงานด้วยมากที่สุด ประจำปี 2566 Google ยืนหนึ่ง 3 ปีซ้อน' (Brand Buffet, 26 มกราคม 2566) <<https://www.brandbuffet.in.th/2023/01/workventure-announced-top50-companies-2023/>> สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2566.

Well-Being สำคัญต่อองค์กรอย่างไร

จากนิยามของ Well-Being เป็นสิ่งที่ดีและเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากบุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็ย่อมส่งผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อองค์กรตามไปด้วย Well-Being จึงมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก ดังนี้

1. ความสามารถในการดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

บุคลากรที่มีศักยภาพสูงถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งต่อองค์กร และเป็นสิ่งที่องค์กรปรารถนาให้บุคคลเหล่านั้นเข้ามาร่วมงานด้วย เพราะผู้ที่มีศักยภาพสูงจะสามารถเข้ามาช่วยพัฒนาและยกระดับงานทำให้องค์กรเติบโตได้มากยิ่งขึ้น ปัจจุบันแนวทางการทำงานของคนรุ่นใหม่ มีค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับเรื่องอำนาจ สายบังคับบัญชาหรือการมียศตำแหน่งน้อยลง แต่กลับให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการในที่ทำงาน การมีสังคมการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมองค์กรที่ทันสมัย การทำงานอย่างมีความสุข ดังนั้น Well-Being จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความศักยภาพสูงเหล่านี้เลือกจะเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น ๆ

ความสัมพันธ์ที่กล่าวมาสะท้อนผ่านผลการสำรวจของเว็บไซต์ WorkVenture⁵ ซึ่งสำรวจ 50 บริษัทในประเทศไทยที่คนรุ่นใหม่สนใจร่วมงานด้วยมากที่สุดในปี 2566 พบว่าบริษัท Google ประเทศไทยครองแชมป์บริษัทที่คนรุ่นใหม่ต้องการร่วมงานมากที่สุด ตามมาด้วยบริษัท LINE ประเทศไทย และอันดับสามได้แก่ บริษัท SCG : ปูนซีเมนต์ไทย ผลสำรวจดังกล่าวสะท้อนสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้คนรุ่นใหม่ต้องการมาร่วมงานกับบริษัทเหล่านี้ เนื่องจาก



- องค์กรมีค่าตอบแทน/เงินเดือนที่สูง
- องค์กรมีสวัสดิการที่ดี
- องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรหรือไลฟ์สไตล์

ในการทำงานที่ดี

- องค์กรมีความใส่ใจพนักงานและสร้างสภาพ
สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอหยิบยกตัวอย่างองค์กร
ที่มีการสร้างสุขภาวะขององค์กรที่ดีที่สามารถดึงดูด
ให้คนสนใจเข้ามาร่วมงานได้จำนวนมากมาเป็น
ตัวอย่างในการพัฒนาองค์กรและนำเสนอวิธีการสร้าง
องค์กรสุขภาวะขององค์กรนั่นก็คือ บริษัท LINE Company
(Thailand) บริษัท LINE Company (Thailand)
เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้าน Tech & Innovation
ที่มีชื่อเสียงมากและเป็นที่ยอมรับ วิธีการที่บริษัทใช้คือ
บริษัทเลือกสถานที่ตั้งบริษัทอยู่ในตึก Gaysorn Tower
ราชประสงค์ ย่านธุรกิจใจกลางเมือง ทำให้พนักงาน
สามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก บริษัทมีการ
ปรับบรรยากาศของสถานที่ทำงานให้มีลักษณะสบาย ๆ
ตามแนวคิด Creative Workplace โดยตกแต่งสถานที่
ทำงานด้วยสีสดใส นำสัญลักษณ์ของบริษัทมาเสริมแต่ง
ให้เกิดความรู้สึกสนุกและสะท้อนภาพลักษณ์ของ
บริษัทมีการเลือกใช้สีที่เหมาะสมกับพื้นที่โซนต่าง ๆ
เช่น โซนทำงาน โซนห้องประชุม โซนพักผ่อน ได้
อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ บริษัทยังได้นำระบบ
เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงาน เพื่อ
อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอย่างมากมาย อาทิ
การจองห้องประชุมแบบดิจิทัล สวัสดิการนันทนาการ
ฟรีสำหรับพนักงาน และการให้ความสำคัญกับโซน
พักผ่อนต่าง ๆ จัดให้มีโซนนั่งเล่น ห้องเล่นเกม ห้องยิม
ห้องกีฬา โรงอาหาร ห้องนวด ไปจนถึงห้องนอนให้ได้นอน
พักผ่อนเพื่อเติมพลังในการทำงาน ช่วยปรับสมดุล
ในการทำงานและลดความเครียดจากการทำงาน⁶

ปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมา ส่งผลให้ในปี พ.ศ. 2566
บริษัท LINE Company (Thailand) กลายเป็นบริษัท

ที่คนรุ่นใหม่ต้องการเข้ามาร่วมงานด้วยมากที่สุด
อันดับที่ ๒ ของประเทศไทย ซึ่งเป็นการสะท้อนให้
เห็นถึงโอกาสในการคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพสูงเข้ามา
ทำงานกับบริษัทได้มากขึ้นตามไปด้วย ทั้งหมดล้วนเป็น
ผลดีต่อการพัฒนาและสร้างการเติบโตของบริษัทได้
เป็นอย่างมากมาย ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้เป็น
องค์กรสุขภาวะจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถดึงดูด
ผู้ที่มีศักยภาพสูงให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่ม
มากยิ่งขึ้น

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เมื่อองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีสุขภาพ
ที่ดี มีความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลให้บุคลากร
มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงาน ตั้งใจ
ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ช่วย
ประสิทธิภาพการทำงานให้เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

3. เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร

สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกัน
ระหว่างบุคลากรในองค์กร จะทำให้ทักษะการทำงาน
เป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดการประสานงาน
กันระหว่างสมาชิกในทีม เกิดการสื่อสารกันระหว่างทีม/
แผนก บุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีน้ำใจต่อเพื่อน
ร่วมงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน

4. สร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจ ในการทำงาน

องค์กรที่สามารถมอบสวัสดิการให้กับ
บุคลากรได้อย่างเหมาะสม สามารถตอบสนองความ
ต้องการในปัจจุบันขั้นพื้นฐาน ช่วยแก้ไขปัญหาและ
ลดอุปสรรคในการทำงานได้มากขึ้นเท่าไร ก็จะเป็น
การสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น
เท่านั้น

⁶ เฟิงอ้าง



5. สร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ

เมื่อผู้ให้บริการมีความสุขก็จะส่งต่อความสุขเหล่านั้นไปยังผู้รับบริการ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรให้บริการด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส บริการด้วยความเต็มใจ มีจิตบริการ สุขภาพเรียบร้อย และบริการด้วยความสุข ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการก็จะเกิดความพึงพอใจตามไปด้วยซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นการบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรภาครัฐ

การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรของตนเองไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยทางการผลิตที่สำคัญที่สุดคือ “คน” องค์กรต้องการให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เนื่องจากหากคนซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจิตใจให้เป็นบุคลากรที่มีความสุข ก็จะส่งผลดีต่อการทำงานให้องค์กร แนวคิดการพัฒนาคนสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (ฉบับปัจจุบัน) ที่วางหลักการพัฒนาประเทศโดยมุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา ดังนั้น ความท้าทายขององค์กรที่ต้องการพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรให้เป็นบุคลากรที่มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงเป็นความท้าทายขององค์กรสมัยใหม่ที่ต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

แนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็น “องค์กรสุขภาวะ” มีปัจจัยที่ต้องได้รับการพัฒนา 4 ด้าน⁷ ประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

หมายถึง การที่องค์กรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน อาทิ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ให้มีเพียงพอและมีประสิทธิภาพ เพื่อลดอุปสรรคในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บพิการหรือเสียชีวิต หรือส่งผลต่อการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตของบุคลากรตลอดช่วงเวลาการทำงาน

2) สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม ของบุคลากรในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และความผาสุกของบุคลากร ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น การมีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดีในองค์กร การสนับสนุนให้เกิดการดำเนินชีวิตเพื่อสุขภาพที่ดี เป็นต้น

3) สุขภาพของบุคลากรในที่ทำงาน

สนับสนุนการจัดบริการด้านสุขภาพ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรหันมาดูแลสุขภาพ การมีอุปกรณ์ออกกำลังกาย การสร้างความตระหนักรู้ด้านการดูแลสุขภาพและโรคภัยไข้เจ็บให้กับบุคลากร

⁷ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, ‘ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace ความรู้สำหรับนักสร้างสุของค์กร’ (pdf, พิมพ์ครั้งที่ 2, บริษัท แอทโพพรินท์ จำกัด, 2557) 7.

4) การสร้างชุมชนสัมพันธ์

การทำงานขององค์กรที่มีการบูรณาการกิจกรรมขององค์กรกับชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับชุมชน เช่น การทำกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) การสร้างองค์กรเครือข่ายร่วมกับประธานชุมชน และคนในชุมชน เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นที่นิยมอยู่ในปัจจุบันอย่างแนวคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8⁸ ซึ่งประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (Happy Body)

สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เกิดจากรู้จักใช้ชีวิต กินอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนให้เพียงพอ ดื่มน้ำ 8 – 12 แก้วต่อวัน ออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน



2. มีน้ำใจงาม (Happy Heart)

การที่บุคลากรรู้จักการเสียสละ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก ฝึกตนเองให้เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน ให้ทานตามความเหมาะสม มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต จิตใจเบิกบาน ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

3. รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax)

บุคลากรที่มีความเครียดและความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน จำเป็นจะต้องพักผ่อนด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การนอนหลับพักผ่อน



การออกกำลังกาย การอ่านหนังสือ ฟังเพลงที่ชอบ การออกไปท่องเที่ยว การไหว้พระสวดมนต์ หรือการออกไปซื้อสินค้าในห้างสรรพสินค้า เพื่อเป็นการสร้างความสมดุลในชีวิต

4. แสวงหาความรู้ (Happy Brain)

มนุษย์อยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน การเรียนรู้ทำให้เกิดปัญญา และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของตนเองและสภาพแวดล้อม ทำให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี

5. ศรัทธาต่อศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul)

ศาสนาและศีลธรรมเป็นสิ่งที่ช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจของมนุษย์ ทำให้มนุษย์มีที่พึ่งทางจิตใจ และเป็นผู้มีคุณธรรมพื้นฐานที่จะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทำให้บุคคลเกรงกลัวต่อการทำสิ่งที่ไม่ดี มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

6. จัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ (Happy Money)

การบริหารจัดการและการวางแผนทางการเงินของตนเองเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีความสุขในชีวิต นั่นคือควรมีเงินเก็บสำรองประมาณ 3 เดือน

⁸

'HAPPY 8 หรือความสุข 8 ประการ' (เครื่องมือและชุดความรู้, 15 มีนาคม 2562), <https://happy-worklife.com/detail?tool_id=43> สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2566.



มีแหล่งรายได้มากกว่าหนึ่งช่องทาง ลดรายจ่ายที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ใช้ชีวิตโดยยึดหลักพอเพียง มีการทำบัญชีรายรับรายจ่าย เพื่อให้รู้พฤติกรรมการใช้จ่ายของตนเอง

7. ครอบครัวดี (Happy Family)

ครอบครัวถือเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุดของมนุษย์ทุกคน เพราะครอบครัวเป็นที่ปรึกษาเมื่อเรามีปัญหาในชีวิต เป็นกำลังใจในการดำเนินชีวิต และที่พึ่งพิงทางจิตใจที่สำคัญ ส่งเสริมให้เกิดความกล้าหาญในการเผชิญหน้ากับปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคในชีวิต ดังนั้น การมีครอบครัวที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตที่เพิ่มมากขึ้น

8. สังคมดี (Happy Society)

หมายรวมถึงสังคมในสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและที่พักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี⁹

สุขภาวะกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ความสำคัญของการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำเป็นต้องมีมาตรการและแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และคณะทำงานที่เกี่ยวข้องได้กำหนดประเด็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุขเป็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นการแสดงให้เห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสังกัดรัฐสภา และการสร้างองค์กรแห่งความสุข และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ในปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแผนการดำเนินงานในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะ ผ่านหลากหลายโครงการ/กิจกรรม โดยยึดโยงกับแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะและแนวคิดความสุข 8 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

● เรือผาสุก (การพัฒนาในส่วน Happy Money และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน) เป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวก

⁹ เฟิงอั้ง

ความสะดวกในการเดินทางให้บุคลากร โดยให้บริการ เรือด่วนเจ้าพระยา (ธงส้ม) ณ ท่าเรือวัดแก้วฟ้า เวลา 16.50 นาฬิกา แบ่งเป็น 2 เส้นทาง ประกอบด้วย เส้นทางที่ 1 ท่าเรือวัดแก้วฟ้า - ท่าบ้านนนท์ และเส้นทาง ที่ 2 ท่าเรือวัดแก้วฟ้า - ท่าเรือสาทร เพื่อให้บุคลากร สามารถวางแผนการเดินทางและลดค่าใช้จ่ายได้อีก ทางหนึ่งด้วย

● **รถเมล์สีเขียว** (การพัฒนาในส่วน Happy Money และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน) เป็นอีกหนึ่งโครงการที่ช่วยอำนวยความสะดวก สร้างทางเลือกให้บุคลากรในเรื่องการเดินทาง เพื่อลดการใช้รถส่วนตัว โดยมีการจัดหารถเมล์มาให้บริการใน 2 เส้นทาง โดยมีต้นสายอยู่ที่อาคารรัฐสภา ประกอบด้วย เส้นทางที่ 1 อาคารรัฐสภา - ปากเกร็ด และเส้นทางที่ 2 อาคารรัฐสภา - สถานีกลางกรุงเทพ อภิวัฒน์ ในช่วง 3 ระยะเวลา คือ 16.45 17.15 และ 17.45 น.



● **สนามกีฬาในร่ม การแข่งขันวอลเลย์บอล และฟุตบอล** กิจกรรมการออกกำลังกายประเภทต่าง ๆ (การพัฒนาในส่วน Happy Relax และการพัฒนา ด้านสุขภาพของทรัพยากรบุคคล)

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เปิดใช้สนามกีฬา ในร่ม บริเวณชั้น 5 ฟังสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยเป็นอาคารที่สามารถเล่นกีฬาได้หลากหลาย ประเภท อาทิ บาสเกตบอล วอลเลย์บอล นอกจากนี้ ส่วนราชการ ยังมีการจัดการแข่งขันกีฬา วอลเลย์บอล และฟุตบอล และจัดกิจกรรมการออกกำลังกายในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การเดิน-วิ่งรอบสระ เต็นท์แอโรบิค โยคะ ฯลฯ เพื่อดึงดูดให้บุคลากรหันมาออกกำลังกาย และยังช่วยเสริมสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้น

ระหว่างบุคลากรในองค์กร

● **เงินให้กู้ยืมและเป็นที่ปรึกษาด้านการเงิน (การพัฒนาในส่วน Happy Money)**

ส่วนราชการมีการจัดหาเงินทุนหมุนเวียน เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน ราษฎรกู้ยืมเพื่อชำระหนี้สิน การสร้างความร่วมมือ กับธนาคารอาคารสงเคราะห์ และธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำ ธุรกิจทางการเงิน อาทิ การขอสินเชื่อกู้ยืมเงินเพื่อ ซื้อบ้านและที่พักอาศัย นอกจากนี้ ส่วนราชการยังมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการเงินให้แก่ บุคลากร อาทิ การจัดอบรมให้ความรู้ในการวางแผน ทางการเงิน การให้คำปรึกษาในการลงทุนในรูปแบบ ต่าง ๆ

● **การจัดการที่พักและกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรที่พักอาศัยในอาคาร ที่พักสวัสดิการข้าราชการรัฐสภา** (การพัฒนาในส่วน

Happy Money, Happy Family, Happy Society, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทาง สังคมในการทำงาน)

ที่พักอาศัยเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ ส่วนราชการต้องจัดสวัสดิการให้บุคลากร เนื่องจาก ที่พักอาศัยเป็นปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ในปัจจุบัน ส่วนราชการได้มีอาคารที่พักสวัสดิการข้าราชการ รัฐสภาไว้เป็นที่พักอาศัยให้บุคลากรแล้ว ซึ่งสามารถ ช่วยลดค่าใช้จ่ายให้บุคลากรและสร้างความมั่นคง ในด้านที่พักอาศัย นอกจากนี้ ส่วนราชการยังได้จัด กิจกรรมที่สร้างเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ที่พักอาศัย ณ อาคารที่พักสวัสดิการ เช่น การทำบุญ ตักบาตร งานปีใหม่ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรได้เกิด

ความรัก ความสามัคคี และนำไปสู่การเสริมสร้าง ความสุขของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น

๖. มาตรการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน (การพัฒนาในด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน) ประกอบ ไปด้วยกิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ ให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี สะอาด เป็นระเบียบ และมีความ ปลอดภัย มีการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยเพื่อพร้อม รับกับเหตุฉุกเฉิน มีการบำรุงรักษาซ่อมแซมทำความสะอาด เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง มีการขับเคลื่อน การเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) และ กิจกรรมโรงอาหารปลอดภัยใส่ใจสุขภาพ (Healthy Canteen)¹⁰

● **กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี และ ให้บริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และไข้หวัดใหญ่** (การพัฒนาในส่วน Happy Body และด้านสุขภาพของทรัพยากรบุคคล)

การตรวจสุขภาพประจำปีจะทำให้บุคลากร ทราบถึงภาวะสุขภาพของตนเอง และความเสี่ยงในการ เกิดโรคต่าง ๆ โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้สร้าง ความร่วมมือกับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์กรมหาชน) ในการอำนวยความสะดวกให้บริการตรวจสุขภาพ ประจำปีในทุก ๆ ปี รวมทั้งมีมาตรการติดตามผลการ รักษาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังให้ บริการในการฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และไข้หวัดใหญ่ และให้บริการตรวจคัดกรอง ค้นหาเชื้อโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ แก่บุคลากร สังกัดรัฐสภาทุกคน


● **ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) และกิจกรรมสำคัญตามประเพณี** (การพัฒนาในส่วน Happy Society, Happy Soul และด้านการสร้าง ชุมชนสัมพันธ์)

กิจกรรม CSR เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ บุคลากรเป็นผู้รู้จักเสียสละต่อส่วนรวม รู้จักรับผิดชอบ

ต่อสังคม สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ พัฒนาสังคม กิจกรรมดังกล่าวเป็นการสร้างความ ร่วมมือระหว่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภากับองค์กร ภายนอก ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชา สังคม

● **กิจกรรมการส่งเสริมหน่วยงานที่มีผล การปฏิบัติราชการดีเด่น และกิจกรรมส่งเสริมผู้มี คุณธรรมจริยธรรม** (การพัฒนาในส่วน Happy Soul, Happy Heart และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมใน การทำงาน)

เพื่อเป็นกิจกรรมในการยกย่องผู้มีคุณธรรม จริยธรรมที่ได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการ ปฏิบัติงานและเป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร คนอื่น ๆ ให้มีกำลังใจในการทำ ความดี และช่วย พัฒนาหน่วยงานของตนเอง โดยจัดให้มีการมอบโล่ รางวัลประจำปีสำหรับหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติ ราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและหน่วยงานที่ให้การ ส่งเสริมสนับสนุนผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการมอบรางวัลแก่ หน่วยงานและบุคลากรที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดี เด่น

ท้ายที่สุดนี้ การพัฒนาให้ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาสามารถยกระดับเป็นองค์กรสุขภาวะ เพื่อให้ บุคลากรสังกัดรัฐสภามีสุขภาวะที่ดี มีความสุข ในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ของบุคลากรสังกัดรัฐสภาทุกภาคส่วนในการช่วยกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้ทุกคนมีความสุข ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบาย แผนงาน โครงการ ของส่วนราชการให้ประสบความสำเร็จ รับฟังและ สะท้อนปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นความ ท้าทายของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่จะต้องก้าวผ่าน ไปให้ได้ เพื่อมุ่งไปสู่การเป็น “องค์กรสุขภาวะ” ที่สมบูรณ์แบบ 

¹⁰

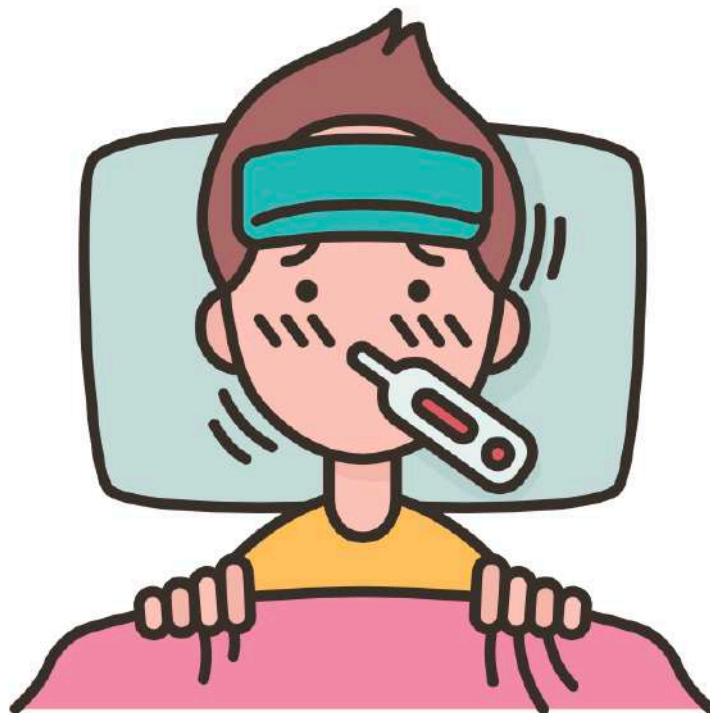
คณะอนุกรรมการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (พ.ศ. 2566 – 2570) และกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน, แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2666) 1.



ว่าที่ร้อยตรี พัทธนพล สีฟอง
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ลาป่วยจำเป็นคืออะไร ทำไมต้องลาป่วยจำเป็น ?

สวัสดีครับเพื่อนพี่น้องชาวข้าราชการรัฐสภาทุกท่าน กลับมาพบกันอีกครั้งกับวารสาร HRJ ในคอลัมน์ **ถามมา - ตอบไป** ครับ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้มีเพื่อนพี่น้องข้าราชการหลายท่านที่เจ็บป่วยจำเป็นจะต้องพักรักษาตัวซึ่งสามารถทำได้เนื่องจากเป็นสิทธิของข้าราชการตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2555 อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีพบว่าข้าราชการที่มีความจำเป็นจะต้องลาป่วยเพื่อพักรักษาตัวเป็นเวลานาน ซึ่งในกรณีดังกล่าวทางราชการเองก็ได้กำหนดแนวทางให้ข้าราชการผู้นั้นสามารถดำเนินการขออนุญาตลาป่วยจำเป็นเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์บางประการไว้ ผู้เขียนเห็นว่าเรื่องดังกล่าวมีความสำคัญใกล้ตัวของพวกเราทุกคน จึงอยากจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เพื่อจะได้มีความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถนำไปปฏิบัติได้ คอลัมน์ **ถามมา - ตอบไป** ฉบับนี้ จึงขอทำความเข้าใจเรื่องลาป่วยจำเป็น ด้วยคำถาม - คำตอบ ดังต่อไปนี้ครับ



Q: ลาป่วยจำเป็น คืออะไร ?

A: ตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการ รัฐสภา พ.ศ. 2555 ได้กำหนดสิทธิในการลาป่วยของข้าราชการไว้ในข้อ 18 ของระเบียบฉบับนี้ ซึ่งการลาป่วยนี้เกี่ยวข้องกับการเลื่อนเงินและการได้รับเงินเดือนของข้าราชการตาม กฎ ก.ร. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2555 ที่กำหนดไว้ว่า “การลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ” เรามักเรียกการลาป่วยลักษณะนี้ว่า “**ลาป่วยจำเป็น**” การลาป่วยจำเป็นนี้เป็นการลาป่วยเพื่อรักษาตัวเป็นระยะเวลานานตามคำแนะนำของแพทย์ ทั้งนี้ ระยะเวลาในการลาป่วยไม่มีการกำหนดไว้ว่าข้าราชการสามารถลาป่วยได้เท่าใด แต่จะมีการกำหนดไว้ว่าถ้าลาป่วยไม่เกินจำนวนที่วันถึงจะได้รับเงินเดือนซึ่งจะได้อธิบายในคำถาม - คำตอบถัดไป

ยกตัวอย่าง เช่น กรณี นาย ก. เป็นข้าราชการ ได้เข้ารับการรักษาด้วยการผ่าตัดหัวใจ ซึ่งแพทย์ได้วินิจฉัยให้พักงานเพื่อฟื้นฟูร่างกายเป็นระยะเวลา 90 วัน กรณีเช่นนี้ นาย ก. สามารถใช้สิทธิลาป่วยได้ตามความจำเป็นเพื่อรักษาตัวได้ตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการ รัฐสภา พ.ศ. 2555

Q: ทำไมต้องลาป่วยจำเป็น หากไม่ได้ขอ ลาป่วยจำเป็น จะมีผลอย่างไร

A: การลาป่วยของข้าราชการ รัฐสภาตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการ รัฐสภา พ.ศ. 2555 สามารถแบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

(1) กรณีลาป่วยตั้งแต่สามสิบวันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองของแพทย์ซึ่งเป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมแนบไปกับใบลาด้วย ในกรณีจำเป็นหรือเห็นสมควรผู้มีอำนาจอนุญาต



จะสั่งให้ใช้ใบรับรองของแพทย์อื่นซึ่งผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นชอบแทนก็ได้

(2) กรณีลาป่วยไม่ถึงสามสิบวัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกัน ถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร จะสั่งให้มีใบรับรองของแพทย์ซึ่งเป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมประกอบใบลา หรือสั่งให้ผู้ลาไปรับการตรวจจากแพทย์ของทางราชการเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

ทั้งนี้ การให้ได้รับเงินเดือนระหว่างการลาตามพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. 2535 มาตรา 27 กำหนดว่า “...ให้ข้าราชการที่ลาป่วย ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ในปีหนึ่งไม่เกินหกสิบวันทำการ แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ตำแหน่งอธิบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไปเห็นสมควรจะให้จ่ายเงินเดือนต่อไปอีกก็ได้ แต่ไม่เกินหกสิบวันทำการ” ซึ่งในกรณีนี้ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาป่วย มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาไม่เกินหกสิบวันทำการ แต่ถ้ามีความจำเป็นที่จะต้องลาป่วยเกินหกสิบวันจะเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชา ระดับหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาขึ้นไปเป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้ลาต่อได้ตามที่เห็นสมควร และ

...การพิจารณาเลื่อน เงินเดือนของข้าราชการประการหนึ่งว่า
ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกิน
ยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงการลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน
ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ...

อนุมัติให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาต่อไปอีกได้ แต่ต้องไม่เกินหกสิบวันทำการ ดังนั้น ในการลาป่วยข้าราชการ ต้องยื่นใบลาต่อผู้มีอำนาจอนุญาตทุกครั้ง เพราะหากลาป่วยเพื่อรักษาตัวเป็นเวลานานเกินหกสิบวัน แต่ไม่ได้ขออนุญาตลาป่วยหรือไม่ได้รับอนุญาตให้ลาป่วยจากผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าส่วนราชการขึ้นไป ก็จะไม่ได้รับการจ่ายเงินเดือนในช่วงที่ลาป่วยเกินระยะเวลาดังกล่าว

ในขณะที่พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 ได้กำหนดคำนิยามของ “เวลาราชการ” ที่นำมาใช้ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญไว้ว่าจะต้องเป็นช่วงเวลาตั้งแต่เริ่มรับราชการจนถึงวันสุดท้ายที่ได้รับเงินเดือน ดังนั้นกรณีข้าราชการที่ไม่ได้รับการจ่ายเงินเดือนด้วยเหตุข้างต้น ก็จะถูกหักเวลาราชการตามระยะเวลาที่ไม่ได้รับการจ่ายเงินเดือนนั้นด้วย

นอกจากนี้ กฎ ก.ร. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2555 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการประการหนึ่งว่า ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงการลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ ดังนั้น ในกรณีข้าราชการที่ได้ขอลาป่วยเพื่อรักษาตัวเป็นเวลานานเกินยี่สิบสามวันทำการในรอบการประเมินใด แต่ไม่ได้ดำเนินการขออนุญาตลาป่วยจำเป็นหรือไม่ได้รับอนุญาตให้ลาป่วยจำเป็นจากหัวหน้าส่วนราชการก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในรอบการประเมินนั้น

Q: การลาป่วยจำเป็นต้องทำอย่างไร

A: การลาป่วยจำเป็นในกรณีส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ข้าราชการผู้ประสงค์ลาป่วยจำเป็นจะต้องดำเนินการขออนุญาตลาป่วยตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2555 และแนวทางที่ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด เช่น ยื่นใบขอลาในระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) พร้อมทั้งจัดทำบันทึกเสนอผู้มีอำนาจการลาโดยระบุรายละเอียดกับการลาป่วยจำเป็น ระยะเวลาที่ขอลาป่วยจำเป็น และแนบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ใบรับรองแพทย์ ทั้งนี้ เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้อนุญาตให้ลาป่วยจำเป็นแล้ว ให้จัดทำบันทึกส่งสำเนาเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดไปยังสำนักบริหารงานกลางเพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จะเห็นได้ว่า การลาป่วยจำเป็นเป็นสวัสดิการที่รัฐได้กำหนดให้ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตลาป่วยจำเป็น ให้ได้รับเงินเดือนในช่วงที่ลาป่วยจำเป็น เวลาราชการที่ใช้ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ การได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ดังนั้น แม้จะไม่มีเพื่อนพี่น้องข้าราชการคนไหนอยากเจ็บป่วย แต่เมื่อถึงคราวจำเป็นที่ต้องลาป่วยเพื่อรักษาตัวเป็นเวลานาน ก็ควรจะต้องดำเนินการขออนุญาตลาให้ถูกต้องตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองไว้นั่นเองครับ

ดังภาษิตท่านว่า อโรคยา ปรมาลาภา ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ คอธัมน์ งามมา - ตอบไป ก็ขอให้เพื่อนพี่น้องข้าราชการรัฐสภาทุกท่านดูแลสุขภาพให้แข็งแรง หมั่นออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้ไม่ต้องใช้สิทธิลาป่วยนะครับ





ประมวลภาพ HR
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



วันพฤหัสบดีที่ 6 เมษายน 2566 นายศิโรจน์ แพทย์พันธุ์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำคณะผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร วางพานประดับพุ่มดอกไม้ ในนาม “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช เนื่องในวันพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช และวันที่ระลึกมหาจักรีบรมราชวงศ์ เพื่อน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ณ ปฐมบรมราชานุสรณ์ สะพานพระพุทธยอดฟ้า เขตพระนคร กรุงเทพฯ



วันจันทร์ที่ 10 เมษายน 2566
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจัด
 พิธีสืบสานสงกรานต์ไทย ผสานใจพี่น้องสภา
 เนื่องในเทศกาลประเพณีสงกรานต์ ประจำปี
 2566 โดยนางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการ
 สภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีไหว้
 ศาลพระสยามเทวาธิราช พระเสื้อเมือง
 พระทรงเมือง พระภูมิชัยมงคล และศาลตา - ยาย
 ถวายพวงมาลัย ถวายสำหรับอาหาร (โตก)
 และจุดธูปเทียนสักการะพระสยามเทวาธิราช
 พระเสื้อเมือง พระทรงเมือง พระภูมิชัยมงคล
 และศาลตา - ยาย ณ ศาลพระสยามเทวาธิราช
 และศาลตา - ยาย อาคารรัฐสภา



จากนั้น เวลา 10.00 นาฬิกา ศาสตราจารย์
ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล อดีตเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นประธานในพิธีเจริญพระพุทธมนต์ สืบสาน
ประเพณีวันสงกรานต์ วันขึ้นปีใหม่ไทย (ปีเถาะ)
พุทธศักราช 2566 โดยมี พระครูสุภกิจจานุรักษ์
เจ้าอาวาสวัดแก้วฟ้าจุฬามณี เป็นประธานฝ่ายสงฆ์
พร้อมกล่าวสัมโมทนียกถาและให้พรวันสงกรานต์
ณ ศาลาแก้ว ด้านหน้าอาคารรัฐสภา พร้อมนี้
คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และ
บุคคล ในวงงานรัฐสภา รดน้ำ ขอพรอดีตผู้บริหาร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้บริหาร
ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
รวมทั้งร่วมสงฆ์พระพุทธรูปประจำรัฐสภา และ
รดน้ำขอพรอดีตผู้บริหารสำนักงานฯ ณ จุดรับยื่น
หนังสือ (โซนกลาง) ชั้น 1 อาคารรัฐสภา สำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร





วันพุธที่ 19 เมษายน 2566 สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จัดกิจกรรมรณรงค์เดิน - วิ่งรอบรัฐสภา “21 day challenge” ภายใต้กิจกรรม “การอบรมเชิงปฏิบัติการ NCD’s Camping” โครงการรัฐสภาร่วมใจรวมพลังสร้างสุขงบประมาณปี 2566 โดยมีนางสาวกัลยรัชต์ ชาวสำอางค์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีฯ และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเข้าร่วมกิจกรรมวอร์มอัพร่างกาย และเดิน - วิ่งรอบสระมรกต ณ บริเวณรอบสระมรกต ชั้น 1 อาคารรัฐสภา

โปร่งใส ไร้ทุจริต

#DOC_Anti-Corruption

STOP
9 ธันวาคม
2565
INTERNATIONAL ANTI-CORRUPTION DAY



วันอังคารที่ 2 พฤษภาคม 2566 นางสาว ศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ศึกษา ดูงานตามโครงการสร้างความตระหนักรู้ กิจทุจริตและกระบวนการป้องกันการทุจริต กิจกรรมศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่ได้รับรางวัลองค์กรโปร่งใส ประจำปี ปังบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยได้รับเกียรติจาก นายอายุตม์ สินธพพันธุ์ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ กล่าวต้อนรับ พร้อมทั้ง บรรยายพิเศษในหัวข้อ “นโยบายและการขับเคลื่อนกรมราชทัณฑ์เพื่อสร้างความโปร่งใส ไร้ทุจริต” ณ ห้องสัมมนา ชั้น 3 กรมราชทัณฑ์ จ.นนทบุรี





วันพฤหัสบดีที่ 18 พฤษภาคม 2566 สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดโครงการกิจกรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา กิจกรรมเสวนา หลักรรรมนำชีวิตด้วยวิถีทาง 3 ศาสนา หัวข้อ “วิถีพอเพียงเพื่อชีวิตและการปฏิบัติงาน ในมุมมองของศาสนา” โดยได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์พิเศษ ร้อยโท บรรจบ บรรณรุจิ ราชบัณฑิต อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย อาจารย์สันติ (อาลี) เสือสมิง ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ช่วยเลขาธิการคณะผู้ทรงคุณวุฒิจุฬาราชมนตรี และศาสตราจารย์ สมเกียรติ วรรณศรี คณะกรรมการประสานงานคริสตจักร และอนุกรรมการกำกับ ติดตามการขับเคลื่อนแผนแม่บทการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ในคณะกรรมการส่งเสริม คุณธรรมแห่งชาติ ร่วมเสวนาให้ความรู้แก่ผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ณ ห้องประชุม 607 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา



วันอังคารที่ 23 พฤษภาคม 2566 นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำคณะผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมบันทึกเทปถวายพระพรสมเด็จพระนางเจ้าสุทิดาพัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ 3 มิถุนายน 2566 ณ ห้องส่ง 1 สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ



วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤษภาคม 2566 สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดโครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ 2566 กิจกรรมที่ 5 หลักสูตรฝึกรอบรวมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น โดยนายสาริต ประเสริฐศักดิ์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานกล่าวเปิดโครงการฯ และได้รับเกียรติจาก ดร.อมรวิทย์ วัชรพุกษชาติ อาจารย์โรงเรียนสยามคอมพิวเตอร์และภาษา บรรยายให้ความรู้ในหัวข้อ “การตระหนักรู้และความเข้าใจในการใช้สื่อดิจิทัลอย่างเป็นประโยชน์” แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ณ ห้องประชุมสัมมนา 607 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา





วันศุกร์ที่ 26 พฤษภาคม 2566 นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กล่าวให้โอวาท พร้อมทั้งแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสสำหรับผู้ที่มีประสบการณ์ ณ ห้องประชุม 602 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา



วันอังคารที่ 30 พฤษภาคม 2566 นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยผู้บริหาร และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร วางพวงมาลา ถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ในนาม “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เนื่องในวันที่ระลึกพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว 30 พฤษภาคม 2566 ณ บริเวณพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ชั้น MB1 อาคารรัฐสภา



จากนั้น เวลา 09.30 นาฬิกา ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา
ทำหน้าที่ประธานรัฐสภา เป็นประธานในพิธีบำเพ็ญกุศลทักษิณานุปทาน โดยมีสมเด็จพระมหาธีรวงศ์ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดราชบพิธสถิตมหาสีมารามราชวรวิหาร เป็นประธาน
ฝ่ายสงฆ์ พร้อมนี้ ผู้บริหารและบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเข้าร่วมพิธี ณ ห้องโถงกลาง (ฝั่งถนนสามเสน) ชั้น 1 อาคารรัฐสภา



วันจันทร์ที่ 3 - วันอังคารที่ 4 เมษายน 2566 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการเสริมสร้างศักยภาพด้านประชาสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล โดยได้รับเกียรติจากพลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการและปาฐกถาพิเศษ พร้อมทั้ง นายวีระศักดิ์ โควสุรัตน์ สมาชิกวุฒิสภา นายสทศน์ โชติวงค์ ผู้ก่อตั้งและกรรมการผู้อำนวยการฝ่ายข้อมูล บริษัท ไชเบอร์เนติกส์ พลัส จำกัด นายริตพล เทียมจันทร์ ที่ปรึกษาการตลาดออนไลน์ และนายธีระ กาญจนไพริน ดีเจพิธีกร และผู้ประกาศข่าว ร่วมเป็นวิทยากร ผู้บรรยายให้ความรู้ให้กับบุคลากรของสำนักประชาสัมพันธ์ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา





วันจันทร์ที่ 10 เมษายน 2566 สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาจัดกิจกรรมสืบสานประเพณี สงกรานต์ “รัฐสภาสมัครร่วมทำความดีทำบุญบารุงบวร พระพุทธศาสนา” โดยมีนายจิรัชย์ มูลทองโร่ย สมาชิกวุฒิสภา นายกรรณภว์ รณกรรคภวิน สมาชิกวุฒิสภา พร้อมด้วยนางสาวนภาภรณ์ ใจสังจะ เลขาธิการวุฒิสภา ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมพิธีเบิกพระเนตรพระพุทธรูปปางเปิดโลก “พระพุทธรูปแห่งปัญญา” ที่จัดสร้างขึ้นเพื่อความเป็นสิริมงคลให้กับสปปายะสภาสถาน โดยมีพระธรรมวชิรมณี เจ้าอาวาสวัดหงส์รัตนาราม ราชวรวิหาร เจ้าคณะภาค 1 เจริญชัยมงคลคาถาเพื่อความเป็นสิริมงคล จากนั้น ได้ร่วมพิธีตักบาตรพระสงฆ์ จำนวน 9 รูป และร่วมกิจกรรม “ปฏิบัติหลักเบญจธรรม” ปล่อยปลาหน้าเขียงลงสู่แม่น้ำเจ้าพระยา

จากนั้น เวลา 08.30 นาฬิกา นางสาวนภาภรณ์ ใจสังจะ เลขาธิการวุฒิสภา พร้อมด้วยผู้บริหาร และบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมกิจกรรมสืบสานประเพณีสงกรานต์ “อนุรักษ์ประเพณีด้วยวิถีกตัญญู” ประกอบด้วย ขบวนวัฒนธรรมแห่กลองยาว กิจกรรมสงน้ำพระพุทธรูปและรดน้ำขอพรผู้ใหญ่ กิจกรรมสาธิตอนุรักษ์การเล่นพื้นบ้านไทย และการแข่งขันกีฬาพื้นบ้านไทย ณ บริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยา (ฝั่งวุฒิสภา)





วันอังคารที่ 30 พฤษภาคม 2566 ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา พร้อมด้วยพลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง และสมาชิกวุฒิสภา ร่วมพิธีวางพวงมาลาถวายราชสักการะพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ในนาม “วุฒิสภา” และโอกาสนี้ นางสาวนภาพกรณ ใจสังข์ เลขาธิการวุฒิสภา ได้นำคณะผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมพิธีวางพวงมาลาในนาม “สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” เนื่องในวันระลึกพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว 30 พฤษภาคม 2566 ณ บริเวณพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ชั้น MB1 อาคารรัฐสภา

จากนั้น เวลา 09.30 นาฬิกา ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา ทำหน้าที่ประธานรัฐสภา เป็นประธานในพิธีบำเพ็ญกุศลทักษิณานุปทานถวายพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี โดยมีสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า ผู้ช่วยเจ้าอาวาส วัดราชบพิธสถิตมหาสีมารามราชวรวิหาร เป็นประธานฝ่ายสงฆ์ และมีสมาชิกวุฒิสภา พร้อมด้วย คณะผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมพิธี ณ ห้องโถงกลาง (ฝั่งถนนสามเสน) ชั้น 1 อาคารรัฐสภา



วันพุธที่ 31 พฤษภาคม 2566 นางสาวภาภรณ์ ใจสังจะ เลขาธิการวุฒิสภา พร้อมด้วยผู้บริหารและบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ให้การต้อนรับคณะศึกษาดูงานการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส จากราชวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ นำโดยนาย เจสสิมพล ทันจิตต์ รองเลขาธิการราชวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ และ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส พร้อมทั้งได้นำคณะร่วมสักการะพระบรมราชานุสาวรีย์ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว เยี่ยมชมห้องประชุม



วุฒิสภา และการประยุกต์ใช้ หลัก ป ร ี ช ญา ของ เศรษฐกิจพอเพียงในการ บริหารจัดการภายใน สำนักการพิมพ์ ตลอดจน การบรรยายหัวข้อ “การ ส่งเสริมและธำรงรักษา คุณธรรมของสำนักงาน



เลขาธิการวุฒิสภา” และหัวข้อ “การส่งเสริมและขับเคลื่อน ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน” ให้กับคณะศึกษาดูงาน ณ ห้อง ประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา





วันพฤหัสบดีที่ 1 - วันศุกร์ที่ 2 มิถุนายน 2566 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการ พัฒนารอบทักษะและกรอบแนวคิดของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ “หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนรัฐสภาดิจิทัล” กิจกรรมที่ 5 : หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น โดยได้รับเกียรติจาก ดร.อมรวิทย์ วัชรพุกชาติ คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ และอาจารย์พิเศษของโรงเรียนสยามคอมพิวเตอร์และภาษา (Siam Computer & Language School) เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ให้กับข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา





วันเสาร์ที่ 3 มิถุนายน 2566 ศาสตราจารย์ พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา ทำหน้าที่ ประธานรัฐสภา ร่วมพิธีทำบุญตักบาตรพระสงฆ์ และสามเณร จำนวน 146 รูป เพื่อถวายเป็น พระราชกุศล เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินี 3 มิถุนายน 2566 โดยมีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธี และโอกาสนี้ นางสาวนภาพรณ ใจสังข์ เลขาธิการวุฒิสภา พร้อมด้วยบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมพิธี ณ ท้องสนามหลวง

จากนั้น เวลา 08.30 นาฬิกา ศาสตราจารย์ พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา ทำหน้าที่ ประธานรัฐสภา พร้อมด้วยพลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง นายศุภชัย สมเจริญ รองประธานวุฒิสภา คนที่สอง คณะสมาชิกวุฒิสภา นางสาวนภาพรณ ใจสังข์ เลขาธิการวุฒิสภา และคณะผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมลงนามถวายพระพร สมเด็จพระนางเจ้า สุกิตา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี เนื่องใน โอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ประจำปี พุทธศักราช 2566 ณ ศาลาสหทัยสมาคม ในพระบรมมหาราชวัง



วันอังคารที่ 20 มิถุนายน 2566 ศาสตราจารย์พิเศษ พรไพฑูริ์ วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา พร้อมด้วย พลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง นายศุภชัย สมเจริญ รองประธานวุฒิสภา คนที่สอง และสมาชิกวุฒิสภา ร่วมบันทึกเทปถวาย พระพรพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ 28 กรกฎาคม 2566 ณ สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 กรุงเทพฯ



วันพฤหัสบดีที่ 22 มิถุนายน 2566 ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา ทำหน้าที่ประธานรัฐสภา ในฐานะประธาน ก.ร. เป็นประธานในพิธี และมอบโล่รางวัลให้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด และหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีพลเรือเอก สุรศักดิ์ ศรีอรุณ อ.ก.ร.ประเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา พร้อมด้วยนางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นางสาวนภาพรณใจสังข์ เลขาธิการวุฒิสภา ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมพิธี ณ ห้องประชุม 602 ชั้น 6 โซน N อาคารรัฐสภา (ฝั่งสภาผู้แทนราษฎร)





วันพุธที่ 28 มิถุนายน 2566 รัฐสภาจัดพิธีเนื่องในวันสถาปนารัฐสภา ครบรอบ 91 ปี โดยได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา ทำหน้าที่ประธานรัฐสภา เป็นประธานในพิธี พร้อมด้วยพลเอกสิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง นายศุภชัย สมเจริญ รองประธานวุฒิสภา คนที่สอง สมาชิกวุฒิสภา นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นางสาวนภาพรณ ใจสังข์ เลขาธิการวุฒิสภา ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมพิธี และในโอกาสนี้ ประธานวุฒิสภา ทำหน้าที่ประธานรัฐสภา เป็นประธานในพิธีไหว้ศาลพระสยามเทวาธิราชฯ และศาลตา - ยาย พิธีบวงสรวง โดยหลั่งน้ำบูชาพระบรมรูปหล่อจำลอง รัชกาลที่ 5 แผ่นป้ายด้านหน้าพระบรมราชานุสาวรีย์ รัชกาลที่ 7 และกล่าวคำถวายราชสดุดี ณ บริเวณพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ MB1 รวมทั้งเป็นประธานในพิธีสงฆ์ โดยมีพระสุวิมลธรรมากรณ์ เลขานุการเจ้าคณะกรุงเทพมหานคร และผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ เป็นประธานฝ่ายสงฆ์ ณ ห้องจัดเลี้ยง 102 - 104 ริมแม่น้ำเจ้าพระยา ชั้น 1 อาคารรัฐสภา



คำนิยมร่วม
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง



since 2014

พิมพ์ที่ : สำนักการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร