



# HRJ

HUMAN RESOURCES JOURNAL

## บทสัมภาษณ์พิเศษ

นายมนตรี กาญจนะจิตรา  
กรรมการข้าราชการรัฐสภา  
และอดีตเลขาธิการ ก.พ.

## เรื่องเด่นในฉบับ

- พลังแห่งความสำเร็จในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน
- พัฒนาภาษาอังกฤษง่าย ๆ ทำได้ด้วยตัวเอง

## วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ เดือนกรกฎาคม-กันยายน ๒๕๕๔



สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ  
ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ  
พระราชทานคำขวัญวันแม่แห่งชาติ

“ สอนให้ลูกทั้งหลายเดินสายกลาง  
ทำทุกอย่างพอดีมีเหตุผล  
ประกอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต  
ยอมได้คนดีพอต่อบ้านเมือง ”



# HRJ วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

## HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ เดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๕๙

### วารสาร HR เพื่อชาวสภา

**ที่ปรึกษาบรรณาธิการ**  
 นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์  
 (ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)  
**สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**  
 นายณัฐกรฤกษ์ วงศ์เจริญ  
 ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.  
 นางนงนุช เศรษฐบุตร์  
 ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง  
 ว่าที่เรือตรี ยุทธนา สำเภาเงิน  
 ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร  
**สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา**  
 นายพีระพจน์ รัตนมาลี  
 ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง  
 นางภาณุมาศ วราหะไพฑูรย์  
 ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
**บรรณาธิการอาวุโส**  
 นางบุญพา เผ่าสำราญ  
**บรรณาธิการ**  
 นายภีร์ภัทร์ ดิษฐากรณ์  
**กองบรรณาธิการ**  
 นายบรรหาร กำลา  
 นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์  
 สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต  
 นางสาวสิริธร ลิ้มพยอสม  
 นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร  
 นายนิวัฒน์ งามวิสัย  
 นายพิศิษฐ์ รัตนวงศ์  
 นางสาวอรุณา อิศรพันธุ์  
 นายวินัย แยมวงษ์  
 นางสาวศิวะพร ทองพูน  
 นายภีร์ภัทร์ ดิษฐากรณ์  
 นางสาวทศพาณี ทศิธร  
 นายรัตน์นะ โพธิ์สุวรรณ  
 นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย  
 นางสาวกรกช จันทร์ธีรสกุล  
**ติดต่อกองบรรณาธิการ**  
 สำนักงานเลขานุการ ก.ร.  
 โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๐, ๓๑๘๘  
 โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒  
 สำนักบริหารงานกลาง  
 โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๓  
 สำนักพัฒนาบุคลากร  
 โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๒๒  
 โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖

#### ที่ปรึกษา

นางสายทิพย์ เซาวลิตถวิล	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นางวรารัตน์ อติแพทย์	เลขาธิการวุฒิสภา
ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานูโยค	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

#### คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล  
 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

#### วัตถุประสงค์

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

# สารบัญ

## ข่าวเด่นประเด็น HR

- : พิธีมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
- : ความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนการส่งเสริม สนับสนุน การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๕๘ - มิถุนายน ๒๕๕๙)

๔

## โต๊ะรับแขก

- : บทสัมภาษณ์พิเศษ นายมนตรี กาญจนะจิตรา กรรมการข้าราชการรัฐสภาสามัญและอดีตเลขาธิการ ก.พ.

๕

## กฎ กติกาที่ควรรู้

- : การพินัยกับวินัยข้าราชการ

๑๒

## หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด

- : “อย่าปล่อยให้เงินราชการไปใช้ส่วนตัว เพราะเป็นความผิดทางวินัย ๒”

๑๖

## ข้อคิด ข้อแนะ

- : AQ พลังแห่งความสำเร็จในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑๘

## นานาชาติ:

- : พัฒนาภาษาอังกฤษง่ายๆ ทำได้ด้วยตนเอง

๒๑

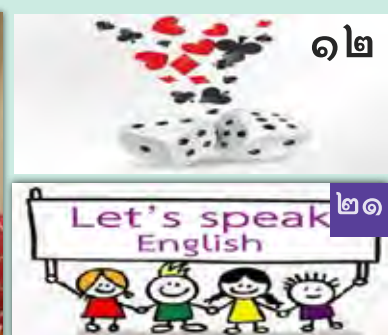
## ถามมา ตอบไป

- : ทำไมต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ?

๒๘

## ประมวลภาพ HR

๓๑





# บทบรรณาธิการ

## Editor's talk

ช่วงนี้ยังคงอยู่ในช่วงฤดูฝน ซึ่งหากเรานึกถึงฝน เราคงนึกถึงความชุ่มฉ่ำ นึกถึงสายน้ำ อันเป็นจุดเริ่มต้นของสิ่งมีชีวิตต่างๆ มากมาย ด้วยเหตุนี้ ในหน้าฝนเราจึงเห็นความงอกงามของพืชผลจากการทำเกษตรกรรม และได้เห็นถึงความเขียวขจีของต้นไม้และป่าไม้ แต่ถ้าพูดถึงสถานการณ์ป่าไม้ของประเทศไทยในปัจจุบันนั้น เรียกได้ว่ากำลังอยู่ในภาวะวิกฤติ จำเป็นเหลือเกินที่ทุกภาคส่วน รวมถึงพวกเราทุกคน จะต้องช่วยกันคนละไม้คนละมือ ไม่ใช่เพียงแค่พวกเราในวันนี้ แต่เพื่อลูกหลานของเราในอนาคตต่อไป

หากฝนและน้ำเป็นแหล่งกำเนิดของสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย “แม่” ก็คือ ผู้ให้กำเนิดพวกเราเช่นกัน ในเดือนสิงหาคมของทุกปี วันที่สำคัญที่สุดและเป็นอีกวันหนึ่ง ที่พวกเราจะได้แสดงออกถึงความรักที่มีต่อแม่ นั่นก็คือ “วันแม่แห่งชาติ” โดยเฉพาะในปีนี้เป็นปีที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องด้วยเป็นปีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ ของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ วารสาร HR ขอถวายพระพรชัยมงคล ขอพระองค์ทรงพระเจริญ มีพระชนมพรรษา ยิ่งยืนนาน ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ ทั้งนี้ สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ เช่น โครงการบรรพชาอุปสมบทหมู่ ๘๕ รูป เฉลิมพระเกียรติฯ โครงการเจริญพระพุทธมนต์ถวายพระพรชัยมงคลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ฯ โครงการไล่ชีวิตโค-กระบือ เพื่อถวายพระราชกุศล เป็นต้น รวมถึงสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินโครงการการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ ณ อุทยานแห่งชาติ เขาชะเมา-เขาวง อำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง ถ้าหากนับจากวันที่ประชาคมอาเซียนได้ถือกำเนิดขึ้นจนถึงปัจจุบัน ก็เป็นเวลาครบครั่งปีแล้ว สิ่งสำคัญประการหนึ่ง สำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นั่นคือ

ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร โดยเฉพาะภาษาอังกฤษที่ถูกใช้เป็นภาษาในการทำงานของอาเซียน ซึ่งในคอลัมน์ “นานาชาติ” จะมานำเสนอให้เห็นว่าภาษานั้น จะมีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการไทยอย่างไร รวมไปถึงจะได้นำเสนอวิธีการง่าย ๆ ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ไม่ว่าจะเป็น ด้านการฟัง การอ่าน และการพูด

นอกจากในปีนี้เป็นปีของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแล้วยังเป็นปีของมหกรรมกีฬาอย่างแท้จริงไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันฟุตบอลชิงแชมป์แห่งชาติยุโรป หรือมหกรรมกีฬาโอลิมปิก นับเป็นโอกาสอันดีที่เราจะได้ลุ้นได้เชียร์กีฬาด้วยความสนุกสนาน แต่เหนือสิ่งอื่นใด เราควรเชียร์กีฬาให้เป็นกีฬา ให้สมกับแนวคิด “รักกีฬา เชียร์กีฬา อย่างพินัน” เพราะการพินันนั้นไม่ใช่เพียงแค่ฝึกกฎหมาย แต่การพินันยังเป็นการทำให้ผิวดินยัยข้าราชการได้ด้วยไม่เพียงเท่านั้น การเปลืองเอาเงินราชการไปใช้ส่วนตัวยังถือเป็นความผิดวินัยด้วยเช่นเดียวกัน รายละเอียดในเรื่องเหล่านี้ ท่านผู้อ่านสามารถติดตามได้ในคอลัมน์ “กฎ กติกา ที่ควรรู้” และ คอลัมน์ “หากรู้สักนิด ความผิดไม่เกิด”

นอกเหนือจากคอลัมน์ที่แนะนำข้างต้นแล้ว วารสาร HR ฉบับนี้ ยังมีคอลัมน์ที่น่าสนใจและน่าติดตามอีกมากมาย โดยเฉพาะในคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ทางวารสาร HR ได้รับเกียรติจากอดีตเลขาธิการ ก.พ. นายณนทกร กาญจนะจิตรา มาพูดคุยกับเราในเรื่อง HR Innovation สุดท้ายนี้หากผู้อ่านท่านใดต้องการจะติชมหรือมีข้อเสนอแนะ โปรดแนะนำเข้ามา เรายินดีที่จะนำมาแก้ไขและปรับปรุงต่อไป และหวังว่าทุกท่านคงจะได้รับประโยชน์และมีความสุขจากวารสาร HR ฉบับนี้ และขอให้ทุกท่านดูแลสุขภาพในช่วงฤดูฝนนี้ด้วย

บรรณาธิการ  
 ภัทรภรณ์ ดิษฐากรณ์  
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
 สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



## ข่าวเด่นประเด็น HR

ลิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



### พิธีมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ก่อนที่เพื่อน ๆ ข้าราชการรัฐสภาจะได้  
รับทราบข่าวสาร ความรู้จากวารสารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Human Resources  
Journal) ฉบับนี้ คณะผู้จัดทำวารสารทรัพยากร  
บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และคอลัมน์  
ข่าวเด่นประเด็น HR ขอแสดงความยินดีกับผลแห่งการ  
พากเพียร พยายาม มุ่งมั่น และทุ่มเทขับเคลื่อน  
การปฏิบัติราชการของหน่วยงานในส่วนราชการ  
สังกัดรัฐสภา ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ  
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๕๘ จนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และได้หน่วยงาน  
ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามคำรับรองการ  
ปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดย นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย  
รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง  
ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีมอบโล่รางวัล หน่วยงาน  
ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ในวันสถาปนารัฐสภา  
ครบรอบ ๘๔ ปี เมื่อวันที่อังคารที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙  
ณ บริเวณห้องโถงชั้นล่าง อาคารรัฐสภา ๑ ประกอบด้วย  
ด้วยรางวัล ๒ ประเภทคือ หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติ  
ราชการดีเด่น กลุ่มที่ ๑ (หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัด  
ที่มีค่าน้ำหนักรวมมากกว่า ๕ คะแนน) และหน่วยงาน  
ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น กลุ่มที่ ๒ (หน่วยงานที่  
รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวม ๑ - ๕ คะแนน)  
ซึ่งได้แก่หน่วยงานดังต่อไปนี้



• สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น  
กลุ่มที่ ๑

๑. สำนักกรรมธิการ ๑
๒. สำนักกรรมธิการ ๒
๓. สำนักกรรมธิการ ๓

หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น  
กลุ่มที่ ๒

๑. สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
๓. สำนักบริหารงานกลาง

• สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น  
กลุ่มที่ ๑

๑. สำนักประชาสัมพันธ์
๒. สำนักการประชุม
๓. สำนักวิชาการ
๔. สำนักกฎหมาย

หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น  
กลุ่มที่ ๒

๑. สำนักนโยบายและแผน
๒. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. สำนักบริหารงานกลาง

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอยู่ระหว่างการดำเนินการตามกรอบตัวชี้วัดที่กำหนดและจะได้มีการประเมินผลการดำเนินการ รวมทั้งนำผลการดำเนินการมาสู่การมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ต่อไป ซึ่งจะได้แจ้งความคืบหน้าและผลการดำเนินการดังกล่าวในวารสาร HR ฉบับต่อไป



**ความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนการส่งเสริม สนับสนุน  
การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ รอบ ๙ เดือน  
(ตุลาคม ๒๕๕๘ - มิถุนายน ๒๕๕๙)**

ในคอลัมน์ข่าวเด่นประเด็น HR ฉบับที่ผ่านมา (เดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๕๙) ผู้เขียนได้นำเสนอ การกำหนดตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาได้มีการจัดทำแผนการดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน การประเมินด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งแผนดังกล่าวมี เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติราชการ เป็นไปตามมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบ ได้ ดังนั้น ทุกหน่วยงานจึงมีส่วนในการขับเคลื่อนแผน ดังกล่าว เพื่อส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาอย่างเป็นรูปธรรม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตาม แผนการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การประเมิน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การ กำกับ ควบคุม ดูแล และให้ข้อเสนอแนะจาก คณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและได้รายงานผลการ ดำเนินการฯ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๕๘ – มิถุนายน ๒๕๕๙) ต่อคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการ ตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาโดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้



• **สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

มีผลการดำเนินการตามแผนการดำเนินการฯ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗๘ (จากเดิม รอบ ๖ เดือน ร้อยละ ๔๘.๕๒) โดยมีกิจกรรมสำคัญ ๆ ที่ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร ผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา การสร้างเครือข่ายคุณธรรมทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การเผยแพร่งานวิชาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้จัดขึ้น การจัดทำฐานข้อมูลด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีการกำหนดมาตรฐานให้คุณให้โทษในการดำเนินการด้านโปร่งใสและจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดระบบ/กลไกการจัดการเรื่องร้องเรียน เป็นต้น

• **สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา**

มีผลการดำเนินการตามแผนการดำเนินการฯ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๒ (จากเดิม รอบ ๖ เดือน ร้อยละ ๔๗.๓๓) โดยมีกิจกรรมสำคัญ ๆ ที่ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มีการเผยแพร่หลักคุณธรรมผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมทั้งร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเผยแพร่งานวิชาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้

จัดขึ้น การจัดทำฐานข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ การเผยแพร่และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ การทบทวนและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน รวมทั้งการกำหนดระบบ/กลไกการจัดการเรื่องร้องเรียน เป็นต้น

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนการดำเนินการฯ ที่กำหนดไว้ให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน ๒๕๕๙ คอลัมน์ข่าวเด่นประเด็น HR จึงขอเป็นกำลังใจให้หน่วยงานที่รับผิดชอบขับเคลื่อนแผนการดำเนินการดังกล่าว พันฝ่า อุปสรรคทั้งหลาย และผลักดันให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นองค์กรที่ปฏิบัติตามมาตรฐานความโปร่งใสเป็นองค์กรธรรมาภิบาล ข้าราชการรัฐสภาประพฤติปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมที่ดี จนก่อตัวเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีอย่างยั่งยืนต่อไป.





## บันทึก กาญจนะจิตรา

กรรมการข้าราชการรัฐสภาและอดีตเลขาธิการ ก.พ.

วารสาร HR ต้องขอขอบคุณ ท่านบันทึก กาญจนะจิตรา กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.ผู้ทรงคุณวุฒิ) และอดีตเลขาธิการ ก.พ. ที่ได้ให้โอกาสคณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเข้าสัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation)”

ท่านคิดว่านวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation) มีความหมายอย่างไร และมีความสำคัญอย่างไรในยุคปัจจุบัน

ก่อนอื่นต้องเข้าใจก่อนว่าในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปมากมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการเราอาจแบ่งยุคสมัยต่าง ๆ ตามการพัฒนาอุตสาหกรรม การปฏิวัติอุตสาหกรรมสมัยที่ ๑ ก็คือการเกิดเครื่องจักรไอน้ำ สมัยที่ ๒ คือ ไฟฟ้า สมัยที่ ๓ คือคอมพิวเตอร์และสมัยที่ ๔ คือ ยุคดิจิทัลซึ่งจริง ๆ

แล้ว ก็ยังอยู่ในกรอบการพัฒนาทางด้านคอมพิวเตอร์ แต่ทุกวันนี้มองไปไกลถึงขนาดปัญญาประดิษฐ์ ถ้าคนที่ชอบดูหนังวิทยาศาสตร์ก็จะเห็นภาพของโลกอนาคต

คำว่า HR Innovation เป็นเรื่องที่คุณทำงานด้าน HR ต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของโลก ความเปลี่ยนแปลงของการทำงาน ซึ่งในหลายวงวิชาการบอกว่าเนื่องจากความก้าวหน้าของวิทยาการเหล่านี้จะทำให้งานที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่ต่ำกว่า ๗๐ เปอร์เซ็นต์จะกลายเป็นงานที่ล้าสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ทำซ้ำ ๆ สามารถที่จะใช้คอมพิวเตอร์หรือปัญญาประดิษฐ์ทำงานแทนมนุษย์ เราก็จะเห็นว่ามีการพูดเรื่องนี้เยอะมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งเหล่านี้ผู้ทำงานด้าน HR ก็ต้องคิดว่าแล้วงาน HR ในอนาคตที่จะทำในโลกสมัยใหม่ควรจะปรับเปลี่ยนอะไรบ้าง คงไม่ใช่เรื่องของงานที่จะมาทำงาน HR โดยการยึดกฎระเบียบอย่างเดียวเหมือนสมัยก่อน ต้องมีความคิดในเชิงก้าวหน้ามากขึ้น และในเชิงทฤษฎีด้าน HR มีอยู่คำหนึ่งคำว่า HR Strategy ความหมายนี้บอกว่าคุณทำงานด้าน HR ต้องเป็นคู่หูกับ CEO คือต้องทำงานคู่กัน คนทำงาน HR ในยุคใหม่ไม่ใช่เป็นคนที่ดูแลเรื่องกฎ ระเบียบ ต้องช่วยให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นด้วย

**ท่านคิดว่านวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation) ที่สำคัญมีเรื่องใดบ้าง**

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญทุกเรื่อง ตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน เรื่องการวิเคราะห์เรื่องระบบงาน เรื่องการจ่ายค่าตอบแทน ความหมายของ HR Innovation ในยุคที่วันนี้พูดกันมากก็คือเรื่องของ HR Analytics คำว่า Analytics หมายถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเยอะ ๆ ข้อมูลจำนวนมากมหาศาลหรืออีกความหมายหนึ่งในศาสตร์ที่เรารู้กันขณะนี้คือ Data Analytics หมายความว่าวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากเพื่อเอาไปใช้ประโยชน์ ตัวอย่างเรื่อง



การสรรหา การพัฒนาคน ก็จะมีการวิเคราะห์ข้อมูลในหลากหลายมิติเพื่อนำไปสู่การสรรหาที่ดีขึ้น เก่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่ต้องการสรรหากับคน คือ คนลักษณะแบบนี้ควรอยู่ที่หน่วยงานใดในสังกัด ถ้าเก็บข้อมูลไว้พอวิเคราะห์ได้ดีพอ ก็ทำให้เราสามารถจะหาคนที่เหมาะกับงานได้ ยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม คือ ใน อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังหรือในเวทีที่มีการพูดถึงอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ อาคารรัฐสภาแห่งใหม่เป็นความคาดหวังคือเมื่อเป็นอาคารใหม่ก็น่าจะมีอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานทันสมัยแล้วก็ตอบสนองสมาชิกรัฐสภาผู้ทรงเกียรติให้ว่องไวยิ่งขึ้น ตัวอย่างที่เห็นง่าย ๆ เช่น การรักษาความปลอดภัยในอาคารรัฐสภาแห่งใหม่น่าจะมีเรื่องของระบบการรักษาความปลอดภัย เรื่องของระบบการสแกนต่าง ๆ ที่จะจัดชั้นความปลอดภัยในการเข้าถึงชั้นต่าง ๆ ภายในอาคาร เครื่องมือเหล่านี้จะช่วยเสริมให้คนที่ทำงานรักษาความปลอดภัยทำงานได้ง่ายขึ้น และสามารถควบคุมอาคารขนาดใหญ่ด้วยจำนวนคนที่น้อยลง หรือในอนาคตการสืบค้นข้อมูลอาจจะทำด้วยระบบอินเทอร์เน็ตก็ดี ระบบที่เป็นการเรียก



...เรื่องของ industry 4.0 รัฐบาลเองก็ให้ความสำคัญ เนื่องจากจะเป็นตัวขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เราก็คงพูดกันว่าอนาคตประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนตามนวัตกรรมเหล่านี้ เมื่อเราเข้าสู่ Industry 4.0...



หาหรือนำเข้าสู่ข้อมูล (Retrieve) ผ่านระบบสารสนเทศทางไกลหรือผ่านมือถือ สิ่งเหล่านี้ผมคิดว่าคนที่ทำงานในรัฐสภาในอนาคตจะมีชุดความรู้ชุดใหม่ มี Skill set ที่มากกว่าคนปัจจุบัน ทำอย่างไรที่จะเพิ่มพูนความรู้ และทักษะเหล่านี้ให้ข้าราชการรัฐสภา หรือการที่เราจะสรรหาคนใหม่เข้ามาทำงานในรัฐสภาอาจจะต้องกำหนดคุณสมบัติที่แตกต่างจากคนในปัจจุบัน เพราะฉะนั้นสิ่งเหล่านี้ก็ทรัพยากรบุคคลหรือคนที่บริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความรู้ มีจินตนาการที่ไกลที่จะเอาสิ่งเหล่านี้มาใช้ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ท่านคิดว่านวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation) มีความสำคัญอย่างไรกับระบบราชการ และจะส่งผลอย่างไรกับระบบราชการในอนาคต**

ที่อธิบายไปทั้งหมดคิดว่าคนที่ทำงานด้านนี้จะต้องเป็นคนมีความรู้กว้างไกล มีจินตนาการดี ในอนาคตก็จะต้องปรับเปลี่ยนตามความเปลี่ยนแปลง ถ้าเราเอาเรื่องเครื่องมือเครื่องจักร เรื่องของหุ่นยนต์ เรื่องของปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้ในระบบมากขึ้น ในอนาคตการที่จะกำหนดเรื่องของทักษะ เรื่องของคุณลักษณะของคนที่จะเข้าสู่ระบบราชการ เรื่องอะไรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคน ก็ต้องสอดคล้องกับวิทยาการใหม่ ๆ เช่นเดียวกันเรื่องค่าตอบแทนก็ต้องแปรผันตาม เพราะค่าตอบแทนในปัจจุบันอาจจะสู้ธุรกิจของเอกชนไม่ได้ การแย่งคนก็จะเกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้ผมคิดว่านักบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเข้าใจ ความเปลี่ยนแปลง ในเรื่องของนวัตกรรมใหม่ ๆ ในอนาคต อย่างไรก็ตามไม่ใช่ให้ความสำคัญกับเครื่องมือเครื่องจักรอย่างเดียว คนก็ยังมีค่าอยู่ คนยังเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจในเรื่องที่หุ่นยนต์ก็ดี เครื่องจักรก็ดีไม่สามารถทำได้

**ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่เทคโนโลยีระบบ Industry 4.0 ท่านคิดว่าระบบดังกล่าว ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอย่างไรบ้าง**

เรื่องของ industry 4.0 รัฐบาลเองก็ให้ความสำคัญ เนื่องจากจะเป็นตัวขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เราก็คงพูดกันว่าอนาคตประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนตามนวัตกรรมเหล่านี้ เมื่อเราเข้าสู่ Industry 4.0 หรือ Thailand 4.0 คนก็ต้องปรับตัว อย่างที่บอกไปแล้ว Skill set ของคนที่ทำงานในยุคต่อไปจะต้องเปลี่ยน เพียงแต่ว่าคุณอยู่ในจุดไหนของงานแล้วเทคโนโลยีจะนำเราไปสู่จุดไหน ยกตัวอย่างที่ใกล้เคียง เช่น เจ้าพนักงานหมายเลขของรัฐสภาในอนาคตถ้าเอาเรื่อง Speech to text คือการแปลงข้ออภิปรายหรือคำพูดของคนมาเป็นรายงานการประชุมโดยที่



ไม่ต้องให้เจ้าพนักงานชวเลขไปจด ใช้เครื่องแปลงให้เสร็จ บทบาทของชวเลขก็ต้องเปลี่ยนไป คือ ไม่ต้องให้เจ้าพนักงานชวเลขมาจดชวเลขแบบสมัยโบราณ แต่เขาอาจจะต้องมีทักษะชุดใหม่ในการที่จะทำกับข้อมูล ความหมายของ Speech to text เวลาคนพูดแล้วแปลงเป็นข้อความอาจจะต้องมีคนแก้ไขหรือมาบรรณาธิการข้อความเหล่านั้นให้เป็นใจความที่ถูกต้องให้เป็นใจความที่อ่านแล้วรู้เรื่อง บทบาทเจ้าพนักงานชวเลขในอนาคตจะต้องเปลี่ยนเป็นบรรณาธิการ (Editor)

**ท่านคิดว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใดบ้าง และผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างไรต่อการทำให้เรื่องนวัตกรรมด้านการบริหารงานบุคคล (HR Innovation) เกิดขึ้น**

ในเรื่องใดบ้างนั้น ผมคิดว่าอยู่กับเทคโนโลยีที่นำมาใช้ Application software ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในอนาคตผมว่าเทคโนโลยีเป็นตัวหลัก ไม่เหมือนสมัยก่อนที่ตัวเทคโนโลยียังไม่ก้าวหน้าอย่างในปัจจุบัน ทุกวันนี้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแม้กระทั่งการออกแบบโครงสร้างองค์กรในปัจจุบันก็ต้องตามเทคโนโลยี ระบบที่ถูกตั้งขึ้นมาเป็นอย่างไร ตัวโครงสร้างองค์กรต้องรองรับ ในเรื่องของคนทั้งเรื่องทักษะ เรื่องความรู้ความสามารถก็ต้องตามมา

สำหรับผู้บริหารนั้น เมื่อผู้บริหารเป็นคน

อนุมัติในเรื่องต่าง ๆ ฉะนั้นผู้บริหารเองก็ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนวัตกรรมด้านการบริหาร เราจะไปยกภาระให้ท่านคนเดียวไม่ได้ ท่านต้องมีทีมงานที่เข้มแข็ง ผู้บริหารคนเดียวไม่มีทางดำเนินการแล้วประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องตัดสินใจบนข้อมูล บนความรู้ บนวิทยาการสมัยใหม่ที่ท่านมั่นใจได้ เมื่อท่านเข้าใจในข้อมูลผมเชื่อว่าท่านก็ต้องตัดสินใจเดินไปสู่สิ่งที่อยู่ข้างหน้า

**ในฐานะที่ปัจจุบันท่านเป็นกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านอยากจะทำไปถึงไหน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในเรื่องนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation)**

อย่างแรกก็คือคนทำงานด้าน HR ต้องตื่นตัวในความเปลี่ยนแปลง ต้องขยันเรียนรู้ เมื่อเราอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงเราจะอยู่เฉย ๆ ไม่ได้ ถ้าอยู่เฉย ๆ ก็ถูกทิ้งล้าหลัง ฉะนั้นคนที่ทำงานจะต้องสร้างความตื่นตัวให้กับตัวเอง เปิดกว้างอย่าไปปิดกั้นความรู้ อย่าไปปิดกั้นความเปลี่ยนแปลง ถ้าเมื่อเราแล้วความเปลี่ยนแปลงเราก็จะล้าหลัง ผมว่าอย่าไปกลัวให้เปิดใจและพร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ พัฒนาทักษะตัวเองใหม่ ลองนึกถึงสมัยที่เราเอา Word processor มาแทนพิมพ์ดีด สมัยนั้นเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดหลายคนกลัว แต่เมื่อระบบเข้ามาผมก็เห็นเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดปรับตัวได้ วันนี้ข้าราชการก็ใช้คอมพิวเตอร์เหมือนกับเป็นเครื่องมือชิ้นหนึ่ง สิ่งเหล่านี้เปลี่ยนตามยุคสมัยต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะรับมือ ให้ตื่นตัว ให้เรียนรู้ และพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลง ปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงในการปรับตัวของส่วนราชการจริง ๆ แล้วจะปรับในเรื่องอุปกรณ์ใหม่ ๆ Application ใหม่ ๆ การศึกษาใหม่ ๆ ระบบงานและโครงสร้างองค์กร แต่เรื่องบุคคลเป็นเรื่องของทักษะใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ ๆ สมรรถนะใหม่ ๆ **HRJ**

## การพนัน กับวินัยข้าราชการ



“พนัน” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ หมายถึง (กริยา) เล่นเอาเงินหรือสิ่งอื่นโดยอาศัยความฉลาด ความชำนาญ เล่ห์เหลี่ยม ไหวพริบ และฝีมือ รวมทั้งโชคด้วย, (นาม) การเล่นเช่นนั้น เรียกว่า การพนัน นอกจากนี้ มีอีกคำที่ควรศึกษาคู่กัน คือ “ขันต่อ” หมายถึง (กริยา) กล้าต่อ, (นาม) การต่อรอง ซึ่งได้เสียกันโดยอาศัยเหตุการณ์ในอนาคตที่ไม่แน่นอน เป็นข้อแพะชนะ<sup>๒</sup> รวมทั้งคำว่า “พนันขันต่อ” หมายถึง (นาม) การพนันซึ่งได้เสียกันโดยวิธีต่อรอง

การพนันถือเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับคนไทยและสังคมไทยมาช้านาน ดังจะเห็นได้จากบันทึกของ ซีมง เดอ ลา ลูแบร์ (Simon de La Loubere) ชาวฝรั่งเศสที่เดินทางเข้ามายังกรุงศรีอยุธยา สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ในฐานะราชทูตของพระเจ้าหลุยส์ที่ ๑๔ และได้บรรยายถึงลักษณะต่างๆ ของชาวสยาม (หรือไทย) ไว้ที่น่าสนใจหลายประการ โดยหนึ่งในนั้นคือนิสัย “ชอบการพนัน” อย่างมาก โดยได้กล่าวไว้ว่า

“การรักที่จะเล่นการพนัน ชาวสยามรักการเล่นการพนันมาก จนฉิบหายขายตน หรือไม่ก็ขายบุตรธิดาของตนไปเป็นทาส การพนันที่ชอบเล่นมากที่สุดคือ สกา ซึ่งดูเหมือนจะได้เรียนการเล่นมาจากชาวโปรตุเกส ชาวสยามไม่เล่นไพ่เลย เขาเล่นหมากรุกตามแบบของเรา และแบบของจีน”<sup>๓</sup>

สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพนันที่ใช้บังคับในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช ๒๔๗๘ โดยกฎหมายดังกล่าวได้บัญญัติประเภทของการพนัน และกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนบทกฎหมายดังกล่าวกรณีต่าง ๆ ไว้ โดยได้แบ่งแยกบัญชีไว้ ๒ ประเภท คือ บัญชี ก. และบัญชี ข. ท้ายพระราชบัญญัติ

มีข้อสังเกตว่าตามพระราชบัญญัติการพนันไม่ได้ให้นิยามคำว่า “การพนัน” ไว้เป็นการเฉพาะว่ามีความหมายอย่างไร แต่ระบุการพนันแต่ละอย่างว่าอยู่ในบัญชีประเภทใด และได้กำหนดโทษ สำหรับผู้เกี่ยวข้องกับการพนันแต่ละอย่างไว้ในระดับโทษที่แตกต่าง

<sup>๑</sup> พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔, น. ๘๐๓

<sup>๒</sup> เฟิ่งอ่าง, น. ๑๘๔

<sup>๓</sup> สังคมไทยกับวัฒนธรรม ‘การพนัน’ (๑) กฎหมายตามไม่ทัน ‘ความเป็นจริง?’ ข้อมูลออนไลน์ <http://www.gamblingstudy-th.org/สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๙>

<sup>๔</sup> บัญชี ก. ๑. หวย ก. ข., ๒. ไปปิ่น, ๓. ไปกำ, ๔. ถั่ว, ๕. แปดเก้า, ๖. จับยี่กี, ๗. ต่อแต้ม, ๘. เบี้ยโบก หรือคูตี หรืออีจั้ง, ๙. ไพ่สามใบ, ๑๐. ไม่นสามอัน, ๑๑. ช้างงา หรือป็อก ฯลฯ รายละเอียดโปรดดู บัญชี ก. ท้ายพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช ๒๔๗๘

<sup>๕</sup> บัญชี ข. ๑. การเล่นต่าง ๆ ซึ่งให้สัตว์ต่อสู้หรือแข่งกัน เช่น ชนโค ชนไก่ กัดปลา แข่งม้า ฯลฯ นอกจากที่กล่าวไว้ในหมายเลข ๑๗ แห่งบัญชี ก., ๒. วังวัวคน, ๓. ชกมวย มวยปล้ำ, ๔. แข่งเรือฟ่ง แข่งเรือล้อ, ๕. ชู้รูป, ๖. โยนห่วง, ๗. โยนสตาจค์หรือวัตถุใด ๆ ลงในภาชนะต่าง ๆ, ๘. ตกเบ็ด, ๙. จับสลากโดยวิธีใด ๆ, ๑๐. ยิงเป้า ฯลฯ รายละเอียดโปรดดู บัญชี ข. ท้ายพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช ๒๔๗๘

กันตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๒ ซึ่งการพนันบางอย่างเป็นการพนันที่ไม่สามารถระบุได้แน่ชัดว่ามีวิธีการเล่นอย่างไร รวมทั้งการพนันที่ได้มีการระบุไว้ในทั้ง บัญชี ก. และบัญชี ข. หากมีการเล่น จะเป็นความผิดหรือไม่ อย่างไร ซึ่งตามมาตรา ๔ ทวิ ได้บัญญัติไว้ว่า ในการเล่นอื่นใดนอกจากที่กล่าวในมาตรา ๔ จะพนันกันหรือจะจัดให้มีเพื่อให้พนันกันได้เฉพาะการเล่นที่ระบุชื่อและเงื่อนไขไว้ในกฎกระทรวง และวรรคสอง ได้บัญญัติว่า คำว่า “การเล่น” ในวรรคก่อน ให้หมายความรวมถึงการทายและการทำนายด้วย ดังนั้น การพนันที่ได้ระบุไว้ในทั้ง บัญชี ก. และบัญชี ข. จะพนันกันหรือจะจัดให้มีเพื่อให้พนันกันได้เฉพาะการเล่นที่ระบุชื่อและเงื่อนไขไว้ในกฎกระทรวงเท่านั้น สำหรับในปัจจุบันการพนันอย่างหนึ่งซึ่งปรากฏอยู่ในสังคมและแพร่หลายไปยังบุคคลต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว คือ “การพนันฟุตบอล” นั้น ยังไม่ปรากฏอยู่ในบัญชีท้ายพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช ๒๔๗๘ จึงมีข้อพิจารณาว่า “การพนันฟุตบอล” จัดอยู่ในการพนันประเภทใด เคยมีคดีขึ้นสู่ศาลฎีกาและศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ในคำพิพากษาฎีกาที่ ๑๐๑๗/๒๕๔๙ ว่า “... การเล่นเกมพนันทายผลฟุตบอลเป็นการเล่นอื่นใดนอกจากที่กล่าวในพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช ๒๔๗๘ มาตรา ๔ ซึ่งจะพนันกันหรือจะจัดให้มีเพื่อให้พนันกันได้ เฉพาะการเล่นที่ระบุชื่อและเงื่อนไขไว้ในกฎกระทรวง

การกระทำของจำเลยจึงเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช ๒๔๗๘ มาตรา ๔ ทวิ เท่านั้น ...” กล่าวโดยสรุปคือ ผู้จัดให้มีการเล่น หรือทำอุบายล่อช่วยประกาศโฆษณา หรือเข้าเล่นหรือเข้าพนันฟุตบอล มีความผิดตามมาตรา ๑๒ (๒) ระวังโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

#### การพนันกับวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ไม่ได้กำหนดฐานความผิดไว้โดยตรงเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้เล่นการพนัน แต่ฐานความผิดที่ใช้ลงโทษทางวินัยสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญที่เล่นการพนัน มี ๒ ข้อ คือ

ข้อ ๒ (๑๒) รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว และ

ข้อ ๖ (๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเนื่องด้วยการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ รวมทั้งเป็นการกระทำที่สังคมรู้สึกรังเกียจ ซึ่งหากพฤติกรรมดังกล่าวมีความร้ายแรงถึงขนาดทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการอย่างร้ายแรง ก็เป็นความผิดฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ซึ่งระดับโทษ คือ ปลดออก หรือไล่ออก แล้วแต่กรณี

๖ มาตรา ๑๒ ผู้ใดจัดให้มีการเล่น หรือทำอุบายล่อ ช่วยประกาศโฆษณาหรือชักชวนโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ผู้อื่นเข้าเล่นหรือเข้าพนันในการเล่นซึ่งมิได้รับอนุญาตจากเจ้าพนักงานหรือรับอนุญาตแล้วแต่เล่นพลิกเพลง หรือผู้ใดเข้าเล่นหรือเข้าพนันในการเล่นอันขัดต่อบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวง หรือข้อความในใบอนุญาต ผู้นั้นมีความผิดต่อไปนี้

(๑) ถ้าเป็นความผิดในการเล่นตามบัญชี ก. หมายเลข ๑ ถึงหมายเลข ๑๖ หรือการเล่นตามบัญชี ข. หมายเลข ๑๖ เฉพาะสลากกินรวบ หรือการเล่นซึ่งมีลักษณะคล้ายกันนี้ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ ๓ เดือนขึ้นไปจนถึง ๓ ปี และปรับตั้งแต่ ๕๐๐ บาทขึ้นไปจนถึง ๕,๐๐๐ บาท ด้วยอีกโทษหนึ่ง เว้นแต่ผู้เข้าเล่นหรือเข้าพนันที่เรียกว่าลูกค้ำ ให้จำคุกไม่เกิน ๓ ปี หรือปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๒) ถ้าเป็นความผิดในการเล่นอื่นใดตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๒ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๔ ทวิ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๗ มาตรา ๔ ทวิ “ในการเล่นอื่นใดนอกจากที่กล่าวในมาตรา ๔ จะพนันกันหรือจะจัดให้มีเพื่อให้พนันกันได้เฉพาะการเล่นที่ระบุชื่อและเงื่อนไขไว้ในกฎกระทรวง

คำว่า “การเล่น” ในวรรคก่อน ให้หมายความรวมถึงการทายและการทำนายด้วย” โดยกรณีการทำความผิดตามมาตรา ๔ ทวิ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๒ (๒)

นอกจากนี้รัฐบาลได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของเรื่องนี้ จึงได้มีมติคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดแนวทางการลงโทษสำหรับข้าราชการที่กระทำผิดวินัยกรณีเล่นการพนันไว้ คือ หนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. ๒๐๘/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง แนวทางการลงโทษข้าราชการเล่นการพนันและเสพสุรา และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาก็นำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการรัฐสภาสามัญที่เล่นการพนันด้วย โดยคณะรัฐมนตรีได้กำหนดแนวทาง ดังนี้

๑. การพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาด ถ้าข้าราชการผู้ใดเล่นควรระวางโทษถึงให้ออกปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ (ต่อมาได้มีมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือ ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๒๓ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ได้ปรับปรุง เป็น “๑. การพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาด ถ้าข้าราชการผู้ใดเล่นควรระวางโทษถึงปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ)

๒. การพนันประเภทที่กฎหมายบัญญัติว่าจะเล่นได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากทางการ

(ก) เล่นโดยไม่ได้รับอนุญาต ถ้าผู้เล่นนั้นเป็นเจ้าของพนักงานซึ่งมีหน้าที่ปราบปรามโดยตรง หรือเป็นครู หรือเป็นเจ้าของหน้าที่ที่เกี่ยวกับการวัฒนธรรม หรือเจ้าของพนักงานอื่นใดซึ่งมีข้อห้ามของกระทรวง ทบวง กรม วางไว้เป็นพิเศษ ให้พิจารณาโทษตามเกณฑ์ในข้อ ๑ ถ้าผู้เล่นนั้นเป็นข้าราชการอื่นให้พิจารณาลงโทษตามควรแก่กรณี

(ข) เล่นโดยได้รับอนุญาตแล้ว ถ้าผู้เล่นเป็นเจ้าของพนักงานซึ่งมีหน้าที่ปราบปรามโดยตรงหรือเป็นครู หรือเป็นเจ้าของหน้าที่ที่เกี่ยวกับการวัฒนธรรม หรือเจ้าของพนักงานอื่นใดซึ่งมีข้อห้ามของกระทรวง ทบวง กรม วางไว้เป็นพิเศษ อาจพิจารณาลงโทษตามเกณฑ์ในข้อ ๑ ก็ได้ ถ้าผู้เล่นนั้นเป็นข้าราชการอื่นจะเป็นผิดต่อเมื่อปรากฏว่า ผู้นั้นหมกมุ่นต่อการพนันเป็นเหตุให้เสื่อมเสียแก่ราชการ และให้พิจารณาลงโทษตามควรแก่กรณี

สำหรับการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาด คือ การพนันประเภทบัญชี ก. สำหรับการพนันประเภทที่กฎหมายบัญญัติว่าจะเล่นได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากทางการ คือ การพนันประเภทบัญชี ข. ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช ๒๕๓๘ ดังที่กล่าวมาแล้วตอนต้น นั้นเอง

มีข้อสังเกตว่า สำหรับกรณีการพนันประเภทที่กฎหมายบัญญัติว่าจะเล่นได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากทางการ และข้าราชการเล่นโดยได้รับอนุญาตแล้ว สำหรับข้าราชการอื่นจะเป็นผิดต่อเมื่อปรากฏว่าผู้นั้นหมกมุ่นต่อการพนันเป็นเหตุให้เสื่อมเสียแก่ราชการ ไม่ได้กำหนดว่าหมกมุ่นต่อการพนันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการแต่อย่างใด ความเสื่อมเสียแก่ราชการอาจเป็นการเสื่อมเสียแก่ชื่อเสียงของส่วนราชการก็ได้ ดังนั้น ทางที่ดีข้าราชการจึงไม่ควรเกี่ยวข้องกับการพนันจะเป็นการดีที่สุด ขอยกกรณีตัวอย่างเพื่อเป็นข้อเตือนใจ ซึ่งเป็นกรณีตัวอย่างที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วกับส่วนราชการอื่น ๆ ดังนี้

**ตัวอย่างที่ ๑** พนักงานสาธารณสุขชุมชน ๓ ได้ร่วมดูแลและอยู่ในวงเล่นการพนันไพรมี่ พนันเอาทรัพย์สินกันโดยไม่ได้รับอนุญาต ได้ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมพร้อมพวก รวม ๘ คน โดยเจ้าหน้าที่ผู้นี้กับพวกได้ให้การรับสารภาพในชั้นพนักงานสอบสวนและในชั้นศาลว่า ได้ร่วมกันเล่นการพนันไพ่อกพนันเอาทรัพย์สินกันโดยไม่ได้รับอนุญาต ทั้งนี้ เพื่อให้คดีเสร็จเร็ว ๆ และกลัวจะไม่ได้รับการประกันตัว ต้องถูกควบคุมในห้องขัง จึงได้รับสารภาพศาลได้พิพากษาลงโทษปรับ ๑,๐๐๐ บาท พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษ ตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๒ เดือน<sup>๘</sup>

**ตัวอย่างที่ ๒** เจ้าพนักงานปกครอง ๕ และเจ้าพนักงานปกครอง ๖ ว ได้ร่วมกับบุคคลอื่นอีก ๒ คน ลักลอบเล่นการพนันไพรมี่ เอาทรัพย์สินกัน เพื่อเป็นค่าน้ำดื่มในการจัดสถานที่สำหรับต้อนรับนายอำเภอ

<sup>๘</sup> พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว” และวรรคสอง บัญญัติว่า “การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” ซึ่งตรงกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน มาตรา ๘๒ ที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ โดย (๑๐) บัญญัติว่า “ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย” และมาตรา ๘๕ ที่กำหนดการกระทำผิดวินัยในลักษณะต่าง ๆ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดย (๔) บัญญัติว่า “กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง” ซึ่งมีหลักการพิจารณาความผิดฐานดังกล่าวในทำนองเดียวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

<sup>๙</sup> สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ., แนวทางการลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕, ตัวอย่างที่ ๗๓๘ เห่งอ้าง, ตัวอย่างที่ ๗๔๐

ที่จะเดินทางมารับตำแหน่งใหม่ โดยลักลอบเล่นกัน ในห้องวิทยุสื่อสาร ซึ่งเป็นสถานที่ราชการ และในวัน เวลาราชการ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตาม มาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษ ลดขั้นเงิน เดือนคนละ ๑ ขั้น<sup>๑๐</sup>

**ตัวอย่างที่ ๓** ผู้ฟ้องคดีซึ่งรับราชการตำรวจ ได้ไปร่วมงานทำบุญขึ้นบ้านใหม่ตามคำเชิญของ นาย ส. เจ้าของบ้าน เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๔๕ เวลา ๒๐.๐๐ นาฬิกา จนกระทั่งเวลา ๐๐.๑๕ นาฬิกา ของ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๕ ได้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจจาก กองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรภาค ๒ เข้าจับกุมผู้ ลักลอบเล่นการพนัน (เต้าป่น) พนันเอาทรัพย์สินกัน โดยไม่ได้รับอนุญาตในบ้านดังกล่าว ได้ผู้เล่นการพนัน ๑๓ คน รวมทั้งผู้ฟ้องคดี

ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรที่ผู้ฟ้องคดีสังกัด จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย อย่างร้ายแรง ซึ่งคณะกรรมการฯ มีความเห็นว่า ไม่มี ประจักษ์พยานยืนยันว่าผู้ฟ้องคดีได้ลักลอบเล่นการ พนัน ประกอบกับพนักงานสอบสวนและพนักงาน อัยการมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องคดีอาญาแล้ว จึงเห็น ควรลงโทษทางวินัยภาคทัณฑ์ แต่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ (คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ) ได้มีมติให้ลงโทษ ไล่ออกผู้ฟ้องคดีออกจากราชการฐานกระทำการอันได้ชื่อ ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรงตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ (ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด) จึงมี คำสั่งไล่ออกผู้ฟ้องคดีออกจากราชการ ผู้ฟ้องคดีจึงได้ยื่น อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ แต่ผู้ถูกฟ้อง คดีที่ ๒ มีมติยกอุทธรณ์

ผู้ฟ้องคดีจึงนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองขอ ให้เพิกถอนคำสั่งและมติของผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และที่ ๒ และให้ผู้ฟ้องคดีกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า พฤติการณ์รับฟังได้ว่า ผู้ฟ้องคดีได้เข้าไปเล่นการพนันหรือมั่วสุมในวงพนัน ผิดกฎหมายในบ้านที่เกิดเหตุจริง และเป็นการเล่น อันระบุไว้ในบัญชี ก. ท้ายพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช ๒๔๗๘ การพิจารณาว่าการกระทำใด เป็นการกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้าย

แรงนั้น จะต้องพิจารณาถึงเกียรติของข้าราชการและ ความรู้สึกของสังคมที่มีต่อข้าราชการผู้นั้น ประกอบ กับเจตนาในการกระทำโดยคำนึงถึงพฤติการณ์ของ ผู้นั้นว่าได้กระทำให้ราชการได้รับความเสียหายต่อ ภาพพจน์หรือชื่อเสียงหรือไม่ การที่ผู้ฟ้องคดีกลับ มากระทำความผิดเสียเองจึงถือได้ว่าเป็นการกระทำ ผิดวินัยข้าราชการพลเรือน ฐานกระทำการอันได้ชื่อ ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ การดำเนินการทางวินัยและการ ดำเนินคดีอาญา มีวัตถุประสงค์แตกต่างกัน ทั้งขั้นตอน และวิธีการสอบสวนแยกต่างหากจากกัน การรับฟัง พยานหลักฐานแตกต่างกัน การลงโทษทางวินัยมี วัตถุประสงค์เพื่อรักษาระเบียบวินัยของเจ้าหน้าที่ของ รัฐให้เป็นที่ยอมรับแก่ความไว้วางใจของสาธารณชนที่ จะใช้อำนาจรัฐในการจัดทำบริการสาธารณะ แต่การ ดำเนินการทางอาญาเป็นการดำเนินการที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน ของผู้กระทำผิด จึงต้องกระทำโดยมีพยานหลักฐานที่ ชัดแจ้ง ซึ่งหากไม่ปรากฏแน่ชัดว่ามีกระทำความผิดจริง และจำเลยเป็นผู้กระทำผิดนั้น ต้องยกประโยชน์แห่ง ความสงสัยให้จำเลย เมื่อข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ รับฟังได้ว่าผู้ฟ้องคดีเข้าไปเล่นการพนันหรือมั่วสุม ในวงพนันผิดกฎหมายในบ้านที่เกิดเหตุจริง ก็ย่อม ลงโทษทางวินัยได้ โดยมีได้ผู้ถูกมัดที่จะต้องนำหลัก ยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้แก่จำเลยมาปรับใช้แต่ อย่างใดคำสั่งลงโทษไล่ออกผู้ฟ้องคดีออกจากราชการและ มติที่ยกอุทธรณ์ จึงชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษา ศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. ๑๗๐/๒๕๕๔) จากตัวอย่าง กรณีที่เคยเกิดขึ้นดังกล่าว จะเห็นได้ว่าข้าราชการ ผู้เข้าไปเกี่ยวข้องกับการพนันอาจได้รับโทษทางวินัย ในระดับต่าง ๆ จนถึงระดับไล่ออกจากราชการ ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงเป็นรายกรณี ทั้งที่อัตราโทษใน ทางอาญาไม่ได้มีความรุนแรงสักเท่าใด แต่ด้วยความ เป็นข้าราชการซึ่งต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษา เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้ เสื่อมเสีย ข้าราชการจึงไม่ควรเกี่ยวข้องกับการพนัน ไม่ว่าจะในเวลาหรือนอกเวลาราชการก็ตาม

HRJ

<sup>๑๐</sup> เพิ่งอ้าง, ตัวอย่างที่ ๗๔๐

<sup>๑๑</sup> ตำรวจเล่นการพนัน ... ผิดวินัย (ไม่) ร้ายแรงหรือไม่, ข้อมูลออนไลน์ สืบค้นจาก <http://www.royalthaipolice.go.th/downloads/article/police/001.pdf> เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔

## “อย่าปล่อยเอาเงินราชการไปใช้ส่วนตัว เพราะเป็นความผิดทางวินัย ๒”



เพื่อน ๆ ข้าราชการรู้หรือไม่ว่า ในปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนได้ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์ปชั่นในประเทศไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อคนทั่วประเทศและเศรษฐกิจ โดยฉบับที่แล้วผู้เขียนได้เขียนเรื่อง “อย่าปล่อยเอาเงินราชการไปใช้ส่วนตัว เพราะเป็นความผิดทางวินัย” อันเกี่ยวกับข้าราชการเอาเงินของราชการไปใช้ส่วนตัว พฤติการณ์ดังกล่าวเข้าลักษณะผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ โดยเรื่องดังกล่าวมีตัวอย่างหลายกรณี ในฉบับนี้จึงได้นำเรื่องทุจริตมาเน้นย้ำอีกครั้ง เพื่อเป็นอุทาหรณ์ให้กับเพื่อน ๆ

ตัวอย่างที่นำมาเป็นกรณีศึกษา นี้ เคยเกิดขึ้นกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่ง ถูกกล่าวหาว่าทุจริตต่อหน้าที่ โดยอาศัยโอกาสที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ในการเบิกจ่ายเงินกองทุนของมหาวิทยาลัยให้กับนักวิจัย เพื่อใช้จ่ายในโครงการวิจัย เมื่อดำเนินการทำการเบิกแล้วไม่ยอมโอนไปทันทีที่กลับมาเงินของราชการไปเข้าบัญชีของตนเอง แล้วนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ต่อมาเมื่อได้รับการทวงถาม จึงได้นำไปจ่ายให้กับนักวิจัย การกระทำดังกล่าวผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ และจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ดังนี้

ข้อเท็จจริงปรากฏว่าในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ นางสาว ก. ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ได้ขออนุมัติเบิกเงินกองทุน มอ. เพื่อวิจัยและพัฒนาภาคใต้ เป็นเงินจำนวน ๒๓๖,๙๗๖ บาท เพื่อจ่ายให้แก่นักวิจัยสองราย คือ ดร. ส. จำนวน ๑๓๖,๙๗๖ บาท และรองศาสตราจารย์ ภ. จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ นางสาว ก. ได้รับอนุมัติให้เบิกเงินและให้ยืมเงินจำนวนดังกล่าวตามคำขอเบิกเงินดังกล่าวแล้ว แนวทางปฏิบัติจะต้องดำเนินการเบิกเงินและจ่ายเงินให้นักวิจัยทั้งสองทันที โดยหลังจากที่นางสาว ก. ได้รับเงินจำนวนดังกล่าวแล้ว นางสาว ก. ได้นำเงินจำนวน ๑๓๖,๙๗๖ บาท จ่ายให้แก่ ดร. ส. โดยวิธีนำเงินเข้าบัญชีเงินฝากของ ดร. ส. ในวันดังกล่าว แต่ไม่ได้นำเงินจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท จ่ายให้แก่รอง

ศาสตราจารย์ ภ. กลับนำเงินจำนวนดังกล่าวเข้าบัญชีเงินฝากส่วนตัว ในวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ ซึ่งตามระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยกองทุน มอ. เพื่อวิจัยและพัฒนาภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๓๒ และระเบียบมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๕ ไม่มีข้อกำหนดใดให้อำนาจเจ้าหน้าที่เก็บรักษาเงินเข้าบัญชีส่วนตัว ได้ การที่นางสาว ก. นำเงินราชการฝากเข้าพักในบัญชีส่วนตัว จึงเป็นการดำเนินการนอกเหนือจากที่ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้ อันเป็นการจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

ต่อมาสำนักวิจัยและพัฒนาได้รับแจ้งจากรองศาสตราจารย์ ภ. ในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ว่ายังไม่ได้รับเงินที่ขอเบิก สำนักวิจัย และพัฒนาจึงได้ตรวจสอบพบว่านางสาว ก. ได้เบิกเงินไปแล้ว เมื่อมีการทวงถามนางสาว ก. จึงได้ออนเงินให้แก่รองศาสตราจารย์ ภ. จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ในวันดังกล่าวทันที แสดงให้เห็นว่านางสาว ก. มีเจตนาที่จะนำเงินจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ของรองศาสตราจารย์ ภ. ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว โดยประวิงเวลาที่จะจ่ายเงิน และได้รองจนกว่าจะถูกทวงถามจึงจะนำเงินเข้าบัญชี ประกอบกับพฤติการณ์ของนางสาว ก. ระหว่างฝากเงินดังกล่าวเข้าบัญชีส่วนตัว เงินในบัญชีมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา

ปรากฏตามใบแจ้งรายการบัญชีออมทรัพย์ (statement) ว่า เดิมมีเงินฝากในบัญชีดังกล่าวจำนวน ๑,๑๓๙.๔๘ บาท ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐

๑ คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.๓๓๔/๒๕๕๗


พฤษภาคม ๒๕๔๘ เวลา ๑๐.๕๐ นาฬิกา ได้มีเงินฝากเข้าบัญชีจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท จึงมียอดเงินรวม ๑๐๑,๑๓๙.๔๘ บาท จากนั้นมีการทำรายการฝากถอนเงินเข้าบัญชีอีกหลายรายการจนมีจำนวนเงินลดลง กระทั่งในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ คงเหลือเงินจำนวน ๒๑๐.๗๕ บาท กรณีจึงเห็นได้ว่าพฤติการณ์ของนางสาว ก. ในการนำเงินจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ของรองศาสตราจารย์ ภ. เข้าฝากในบัญชีส่วนตัวของนางสาว ก. เป็นระยะเวลาถึง ๕๖ วัน โดยไม่ยอมนำเข้าบัญชีเพื่อจ่ายให้แก่รองศาสตราจารย์ ภ. และยังได้นำเงินไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวในช่วงเวลาดังกล่าวอีกหลายครั้ง ทำให้รองศาสตราจารย์ ภ. ไม่ได้รับเงินจำนวนดังกล่าวไปใช้ในโครงการวิจัยทำให้เกิดความเสียหายแก่รองศาสตราจารย์ ภ. และทางราชการ

นางสาว ก. ได้หยิบยกข้ออ้างว่าที่โอนเงินให้ล่าช้าเนื่องจากไม่ทราบเลขที่บัญชีของรองศาสตราจารย์ ภ. จึงได้นำเงินเข้าบัญชีส่วนตัวไว้ก่อน จึงไม่ได้มีเจตนาทุจริตต่อหน้าที่นั้น ประเด็นข้อต่อสู้เห็นว่าหากนางสาว ก. ไม่มีเจตนาทุจริตจริงดังที่กล่าวอ้าง เมื่อได้รับมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่เบิกเงินยืมจากกองทุน มอ. เพื่อวิจัยและพัฒนาภาคใต้เพื่อส่งไปให้นักวิจัยตามที่ได้รับอนุมัติ นางสาว ก. ต้องติดต่อประสานงานในการขอข้อมูลโดยเฉพาะเลขที่บัญชีของผู้ขออนุมัติ ก่อนที่จะดำเนินการเบิกเงินยืมแล้วจัดส่งไปให้นักวิจัยแต่ละราย ดังเช่นกรณีได้นำเงินเข้าบัญชีของ ดร.ส. ตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๘ หรือถ้าหากว่าดำเนินการเบิกเงินยืมมาแล้ว แต่ไม่ทราบเลขที่บัญชี นางสาว ก. ต้องดำเนินการเก็บรักษาเงินที่ไม่อาจจ่ายโดยวิธีนำเงินฝากเข้าบัญชีกองทุน มอ. เพื่อวิจัยและพัฒนาภาคใต้ไว้ก่อน แล้วรอสอบถามเลขที่บัญชีเงินฝากธนาคารให้ทราบแน่ชัดเสียก่อนจึงค่อยดำเนินการเบิกจ่ายเงินดังกล่าว หรืออาจใช้วิธีซื้อตั๋วแลกเงินหรือแคชเชียร์เช็คของรองศาสตราจารย์ ภ. แล้วดำเนินการจัดส่งไปยังสถานที่ทำงาน หรืออาจใช้วิธีโทรศัพท์ติดต่อสอบถามเลขที่บัญชีจากรองศาสตราจารย์ ภ. ตามหมายเลขโทรศัพท์ที่ระบุไว้ในคำขออนุมัติยืมเงิน แต่นางสาว ก. ก็ได้ดำเนินการโดยวิธีการใด ๆ กลับนำเงินเข้าบัญชีส่วนตัว และนำไปใช้ประโยชน์นานถึง ๕๖ วัน จนกระทั่งถูกทวงถาม จึงได้นำเงินเข้าบัญชีให้แก่

รองศาสตราจารย์ ภ. ในวันเดียวกับที่ถูกทวงถามนั้น ข้อต่อสู้ประเด็นนี้จึงไม่อาจรับฟังได้

ดังนั้น จากพฤติกรรมการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงเจตนาที่แท้จริงว่ามีเจตนาที่จะโอนเงินให้ตั้งแต่แรก แต่มีเจตนาเพื่อนำเงินไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวซึ่งจะเห็นได้จากบัญชีเงินฝากในช่วงดังกล่าวลดลง อีกทั้งนางสาว ก. จบการศึกษาเกี่ยวกับการเงินการบัญชีและดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการเงินและบัญชี ย่อมต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการเบิกจ่ายเงินในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี พฤติการณ์การนำเงินเข้าฝากในบัญชีส่วนตัวและนำเงินไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวในช่วงเวลาดังกล่าวทำให้นักวิจัยไม่ได้รับเงินไปใช้ในโครงการวิจัย ทำให้เกิดความเสียหาย จึงถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีขอบเพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์ที่มีควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๓๙ วรรคสาม และวรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ นางสาว ก. จึงถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ

คดีดังกล่าวถือเป็นตัวอย่างซึ่งเคยเกิดขึ้นในหน่วยงานราชการอื่น หากเทียบเคียงหรือปรับใช้กับของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเห็นว่าการนำเงินราชการฝากเข้าพักไว้ในบัญชีส่วนตัวโดยมีเจตนานำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวอาจมีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงได้ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๖ กำหนดว่า “การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง แก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือการปฏิบัติละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริตเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง”

กรณีเรื่องนี้เป็นอุทาหรณ์ให้กับเพื่อนข้าราชการได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด การนำเงินเข้าบัญชีส่วนตัวและนำไปใช้ประโยชน์จึงถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์ที่มีควรได้ อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ 

# AQ พลังแห่ง ความสำเร็จ

## ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติราชการของแต่ละปีงบประมาณมักจะดำเนินไปอย่างรวดเร็วเสมอ และผู้เขียนเชื่อว่า การปฏิบัติงานในไตรมาสที่ ๔ (เดือนกรกฎาคม - กันยายน ของแต่ละปี) ซึ่งเป็นไตรมาสสุดท้ายของปีงบประมาณเพื่อนๆ ข้าราชการและบุคลากรรัฐสภาทุกท่านต้องใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่น และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเป็นอย่างสูงเพื่อผลักดันให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการหรือแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ ทุกท่านเคยถามตัวเองหรือไม่คะ ว่าภายใต้ระยะเวลาอันจำกัดกับการปฏิบัติงานตามภารกิจมากมายหลายอย่างที่ได้รับมอบหมาย อะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เราปฏิบัติงานเหล่านั้นให้ประสบความสำเร็จได้ในที่สุด ผู้เขียนได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและอ่านบทความที่เกี่ยวข้องกับ “AQ พลังแห่งความสำเร็จ” จึงทำให้ได้รับคำตอบของคำถามข้างต้นแล้วค่ะ และตั้งใจนำเสนอต่อเพื่อนๆ ข้าราชการและบุคลากรรัฐสภา เพราะเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาพลังแห่งความสำเร็จเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทุกท่านได้ต่อไปค่ะ

**AQ หรือ Adversity Quotient (อ่านว่า แอดเวอ'ซีที โคว'เซียนท์)** หมายถึง ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคและความยากลำบาก หรือความฉลาดในการฟันฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต<sup>๑</sup>



เรียนรู้หลักหรือแก่นของ A.Q. ที่เรียกว่า CORE<sup>m</sup>

**C : Control** (ความสามารถในการควบคุมและมีสติ) หมายถึง การรับรู้ว่าจะสามารถควบคุมสถานการณ์ได้มากน้อยเพียงใด เมื่อรู้สึกไม่มีความสุข ท้อแท้ หมดหวัง เมื่อเจอกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ไม่ว่าจะในชีวิตส่วนตัวหรือการทำงาน แนะนำให้คิด

<sup>๑</sup> ดร. วิทย์ เทียงบูรณธรรม. พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๑, น.๑๒ และ ๖๙๕.

<sup>๒</sup> Paul G. Stoltz, PhD, แปลและเรียบเรียงโดย ผศ.ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์. หนังสือ AQ พลังแห่งความสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ ๔: มกราคม ๒๕๕๒, น.๒๒

<sup>m</sup> “แก๊ง” อย่างเดียวคงไม่พอ. (ข้อมูลออนไลน์). สืบค้นจาก<http://www.oknation.net/blog/sontana/2009/07/23/entry-1> (๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๔)

แบบมีความหวัง ต้องมีบางสิ่งบางอย่างที่เราทำได้ ช่วยเหลือตัวเองได้ เราสามารถควบคุมจิตใจตัวเองได้ สามารถเผชิญปัญหาได้และมั่นใจว่าจะดำเนินชีวิตต่อไปได้

**O : Origin, Ownership** (การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา) หมายถึง จุดเริ่มต้นของวิกฤติ คืออะไร มองว่าตนเองเป็นเจ้าของวิกฤติ และมีส่วนในการแก้วิกฤติหรือไม่ ระดับใด เมื่อเกิดปัญหาขึ้น พยายามควบคุมความคิดและนึกทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น ให้อยอมรับในสัดส่วนความเป็นจริงที่เกิดขึ้น อย่าโทษตัวเองทั้งหมด ชับเคลื่อนไปสู่การแก้ไขปัญหา และเรียนรู้จากความผิดพลาด

**R : React** (การจำกัดปัญหาอยู่ในขอบเขต ไม่ทำให้เรื่องเล็กกลายเป็นเรื่องใหญ่) หมายถึง ผลกระทบของวิกฤติที่มีขอบเขตกว้างเท่าไร จะปล่อยให้เกิดภาวะติดลบหรือ แผ่ขยายไปทุกเรื่องในชีวิตเราหรือไม่ เมื่อเกิดปัญหาแล้ว อย่าตื่นตระหนกกับปัญหา ความยากลำบากไม่ใช่ความล้มเหลว และอย่าปล่อยให้ปัญหาแพร่กระจายไปโดยไม่จำเป็น

**E : Endurance** (การอดทนต่อความยืดเยื้อของปัญหา) หมายถึง ความยืดเยื้อของปัญหาหรือวิกฤติที่เกิดขึ้น เราอดทนได้แค่ไหน แนะนำให้มองว่าปัญหาอุปสรรคเป็นเรื่องชั่วคราว ไม่ได้คงอยู่ตลอดไป หากคิดว่ายืดเยื้อหรือมีความอดทนต่ำ จะทำให้อ่อนแอ สิ้นหวังพบกับความล้มเหลวหรือการสูญเสียได้

**ในสถานการณ์ที่ต้องประสบกับปัญหาอุปสรรคทั้งในชีวิตส่วนตัวและในการปฏิบัติงาน คนที่มี IQ สูง** (Intelligence Quotient: IQ คือ ความสามารถในการเรียนรู้ คิด และใช้เหตุผลอย่างมีประสิทธิภาพ) **และคนที่มี EQ สูง** (Emotional Quotient: EQ คือ ความสามารถในการตระหนักรู้และบริหารอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถจูงใจตนเองและผู้อื่นได้) แต่ขาด AQ (Adversity Quotient: AQ คือ ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค และความยากลำบากหรือความฉลาดใน

...หากมีปัญหากเกิดขึ้น  
ต้องวิเคราะห์  
สาเหตุของปัญหา  
ยอมรับข้อผิดพลาด  
ในสัดส่วนความเป็นจริง...

การฟันฝ่าวิกฤติ) ก็เปรียบได้กับคนที่มึสติปัญญา และสามารถบริหารและควบคุมอารมณ์ได้ แต่เมื่อพบกับปัญหาอุปสรรค แล้วใจไม่สู้ ไม่มีความสามารถในการฟันฝ่าปัญหาอุปสรรค ยอมแพ้กับปัญหาอุปสรรคนั้น จึงไม่มีโอกาสได้ใช้ทั้ง IQ และ EQ

จากความหมายและหลักของ AQ ในทั้ง ๔ มิติที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เข้าใจได้อย่างชัดเจนขึ้นว่า ในหลายสถานการณ์ ภายใต้ระยะเวลาอันจำกัด ภายใต้ความเครียด กับการปฏิบัติงานตามภารกิจมากมาย หลายอย่างที่รับมือมอบหมาย เราต้องใช้ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และมีสติ หากมีปัญหากเกิดขึ้น ต้องวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ยอมรับข้อผิดพลาดในสัดส่วนความเป็นจริง เพื่อแก้ไขปัญหากได้อย่างถูกต้อง ใช้ความสามารถในการจำกัดปัญหาให้อยู่ในขอบเขต ไม่ทำให้เรื่องเล็กกลายเป็นเรื่องใหญ่ และต้องอดทนต่อสภาพปัญหากที่เกิดขึ้น โดยมองปัญหาอุปสรรคเป็นเรื่องชั่วคราว เพื่อสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น นั่นคือ AQ หรือ ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคและความยากลำบาก หรือความฉลาดในการฟันฝ่าวิกฤติ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เราปฏิบัติงานเหล่านั้นให้ประสบความสำเร็จได้ในที่สุด


เมื่อพิจารณาความหมายของ AQ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับ หนึ่งในสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ได้แก่



“การมุ่งผลสัมฤทธิ์” ซึ่งมีคำจำกัดความ คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

จากคำจำกัดความของสมรรถนะหลัก เรื่อง “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” ข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นการกำหนดสมรรถนะหรือพฤติกรรมของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ให้เป็นผู้มีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมทั้งสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายได้ ซึ่งก็มีความสอดคล้องกับ AQ ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค และความยากลำบากหรือความฉลาดในการฟันฝ่าวิกฤติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั่นเอง ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับหน่วยงานสังกัดรัฐสภา ที่จะกำหนดแนวทางและวิธีการในการพัฒนาข้าราชการให้มี AQ ให้เน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเป็นเรื่องสำคัญสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญที่จะมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้มี AQ ให้เน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้เป็นผู้มีสมรรถนะเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้นในปัจจุบันมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้นำแนวคิดเรื่อง AQ มาใช้เป็นเกณฑ์หนึ่ง ในการสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งเมื่อสรรหาคัดเลือกเข้าสู่องค์กรแล้ว ยังต้องมีการพัฒนาให้บุคคลมีคุณลักษณะดังกล่าว อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลมีสมรรถนะ พฤติกรรม และคุณสมบัติเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง และเป็นปัจจัยสำคัญ ในการผลักดันให้ภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้

เมื่ออ่านมาถึงตรงนี้แล้ว คงจะได้รับคำตอบอย่างชัดเจนแล้วว่า ภายใต้ระยะเวลาอันจำกัดกับการปฏิบัติงานตามภารกิจมากมายหลายอย่างที่ ได้รับมอบหมาย AQ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เราปฏิบัติงานเหล่านั้น ให้ประสบความสำเร็จได้ในที่สุด ดังนั้น จึงเป็นเรื่องท้าทายและสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่จะต้องทบทวน วางแผน และเตรียมความพร้อมในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้เป็นผู้มี AQ เน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อพร้อมจะเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และสามารถจัดการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งเป็นช่องทางหนึ่งในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติราชการขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์องค์กร และเพื่อสุขภาพที่ดีขององค์กรตลอดไป 

<sup>๔</sup> สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ. สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, น. ๙๙

# พัฒนา ภาษา อังกฤษ ทำได้ด้วยตัวเอง

โดย

นางสาวพรธีรา โอสธนากร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานเลขานุการ ก.ร.  
นางสาวกรกช จันทธีรสกุล นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักบริหารงานกลาง



## ความเปลี่ยนแปลงในระบบราชการไทย ในด้านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

เพื่อน ๆ ที่ ๆ ทุกคนคงทราบกันดีอยู่แล้วว่า ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นมา ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ได้ถือกำเนิดขึ้นอย่างเป็นทางการ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ ถือเป็นความท้าทายครั้งใหญ่ขององค์กรทั้งเล็กและใหญ่ ลงไปถึงในระดับบุคคล เนื่องจากทำให้เกิดการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ และส่งผลให้แรงงานในประเทศต่างๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียนสามารถโยกย้ายได้อย่างเสรี นอกจากนี้ การลงทุนและการประกอบกิจการข้ามชาติก็ง่ายขึ้น หมายความว่า การแข่งขันในตลาดแรงงานก็จะสูงขึ้นเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะองค์กรข้ามชาติที่มักได้เปรียบในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน หลายองค์กรจึงต้องระดมสมองปรับตัวกันครั้งใหญ่เพื่อใช้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ให้เป็น “โอกาส” ไม่ใช่ “อุปสรรค”

กฎบัตรอาเซียนข้อ ๓๔ ได้บัญญัติไว้ว่า “The working language of ASEAN shall be English” หรือ “ภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียน คือ ภาษาอังกฤษ” นั่นหมายความว่า นอกจากภาษาประจำชาติแล้ว พลเมืองอาเซียนยังควรสื่อสารภาษาอังกฤษได้ด้วย

อย่างไรก็ตาม ความสามารถด้านภาษาอังกฤษของคนไทยยังคงอยู่ในระดับต่ำ ดังตัวอย่างจากรายงานดัชนีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ EF English

Proficiency Index 2015<sup>๒</sup> ของสถาบันสอนภาษาชั้นนำของโลก Education First (EF) ซึ่งรวบรวมข้อมูลผลการสอบจากกลุ่มตัวใน ๗๐ ประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ พบว่าประเทศไทยได้คะแนนเฉลี่ย ๔๕.๓๕ คะแนน จากคะแนนสูงสุด ๑๐๐ คะแนน อยู่ในอันดับที่ ๖๒ โดยจัดอยู่ในกลุ่มความสามารถภาษาอังกฤษระดับต่ำมาก (Very Low Proficiency) ซึ่งเมื่อเทียบกับประเทศในอาเซียนแล้วพบว่าประเทศไทยมีคะแนนสูงกว่าประเทศกัมพูชาเท่านั้น<sup>๓</sup>

สำหรับงานในภาครัฐราชการเอง ก็จำเป็นต้องปรับตัว เพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งวิทยาการต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษจึงเป็นทักษะความรู้ที่หลายส่วนราชการกำลังให้ความสำคัญในการพัฒนาเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการที่วิชาภาษาอังกฤษได้เข้ามามีบทบาทในการใช้เป็นเกณฑ์คัดเลือกผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการในปัจจุบัน



<sup>๑</sup> Charter of the Association of Southeast Asian Nations: กฎบัตรสมาคมแห่งประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กระทรวงการต่างประเทศ

<sup>๒</sup> <http://www.ef.co.th/epi/>

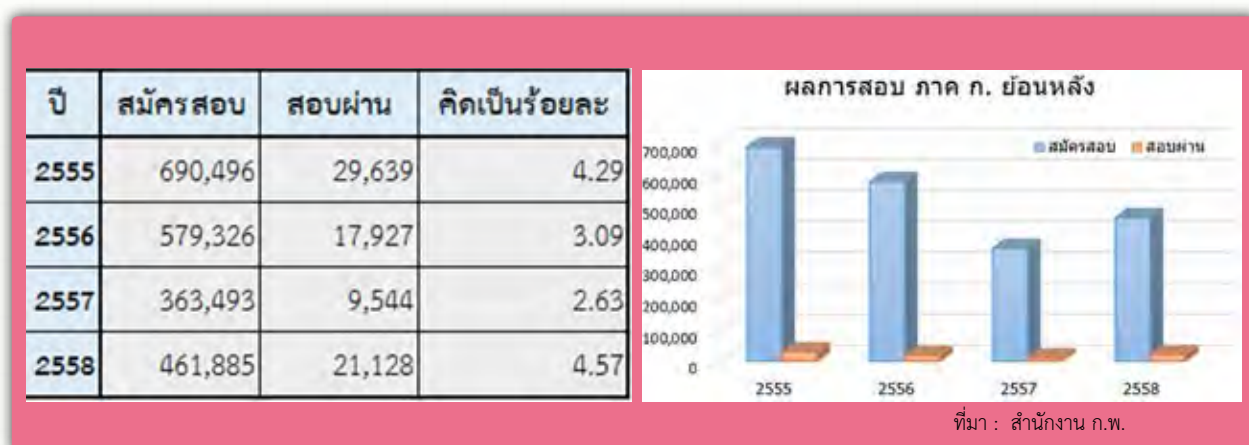
<sup>๓</sup> ไม่มีผลการสำรวจจากประเทศเมียนมา ลาว ฟิลิปปินส์ และบรูไน

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นมา สำนักงาน ก.พ. ได้ออกหลักเกณฑ์การสอบ ภาค ก. รูปแบบใหม่ ซึ่งประกอบด้วย (๑) วิชาความสามารถทั่วไปและวิชาภาษาไทย คะแนนเต็ม ๑๕๐ คะแนน (ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ซึ่งส่วนนี้ยังคงเป็นข้อสอบเชิงคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผล และการใช้ภาษาไทย เหมือนทุกปีที่ผ่านมาและ (๒) วิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน(ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐)

นั่นหมายความว่าต่อไปนี้ๆ น้อยๆ ที่จะบรรจุเข้ารับราชการทุกคนต้องมีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษต่างจากเดิมที่หลายคนอาจมองว่าทักษะภาษาอังกฤษเคยถือเป็นอุปสรรคสำคัญของข้าราชการไทยในการปฏิบัติงานร่วมกับต่างชาติหรือภาคเอกชนอย่างปฏิเสธไม่ได้

ผู้สอบผ่านภาค ก. ลดลงเหลือเพียงร้อยละ ๔.๔๖ ในระดับปริญญาตรี และสถิติผู้สอบผ่านของทุกวุฒิการศึกษาเหลือเพียงร้อยละ ๒.๖๓ เท่านั้นซึ่งประเด็นที่มีผู้สอบผ่านน้อยนี้ยังไม่น่าวิตกเนื่องจากมีผู้สอบผ่านจากปีก่อนๆ มากอยู่แล้ว แต่หากสถิตินี้ยังคงน้อยลงเรื่อยๆ อาจเกิดการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้

จากสถิติในแผนภูมิทำให้เห็นชัดว่า ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาผู้สนใจสมัครสอบเข้ารับราชการน้อยลง ซึ่งส่งผลให้จำนวนผู้ที่สอบผ่านยิ่งน้อยลงไปด้วยในปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. จึงเตรียมรับมือกับปัญหาผู้สมัครที่น้อยลงนี้โดยเตรียมเปลี่ยนจากการสอบแบบตอบในกระดาษคำตอบ (paper-based) ซึ่งจัดสอบเพียงปีละ ๑ ครั้ง ไปเป็นการสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์



การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสอบนี้ ทำให้ภาคราชการสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพมากขึ้น เพราะต้องมีความสามารถทั้งทางความรู้ความสามารถทั่วไป ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ อย่างไรก็ตามหลายคนอาจมองว่าแต่เดิมคนสอบผ่านภาค ก. ก็น้อยอยู่แล้ว (เฉลี่ยปีละประมาณร้อยละ ๔ - ๗ จากผู้สมัครสอบทั้งหมด) การเพิ่มข้อสอบวิชาภาษาอังกฤษจะทำให้ผู้สอบผ่านน้อยลงอีกหรือไม่ในเรื่องนี้ นายธนกร กาญจนจิตรรา อดีตเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เคยให้สัมภาษณ์กับ ASTV ผู้จัดการออนไลน์ไว้ว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ภายหลังการเพิ่มวิชาภาษาอังกฤษ

(E-Exam) ผ่านอินเทอร์เน็ต สามารถสอบได้ทุกวัน เพื่อเพิ่มจำนวนผู้สอบและโอกาสในการสอบให้มากขึ้น รวมทั้งยังทำให้สามารถเพิ่มรูปแบบของการสอบให้หลากหลายได้มากขึ้นจากเดิมที่ยึดเพียงรูปแบบข้อสอบปรนัย (multiple-choices) เช่น สามารถเพิ่มบทสนทนา (conversation) ในส่วนของภาษาอังกฤษ ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ นี้ได้เริ่มดำเนินการสอบด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์แล้วสำหรับการสอบในระดับวุฒิปริญญาโท โดยผู้ประสงค์เข้าสอบสามารถเข้าสอบได้เลยโดยไม่ต้องรอการจัดสอบประจำปี

<sup>๔</sup> ก.พ.แจงใครอยากเข้าราชการมีเฮ ปรับแนวสอบ “ภาค ก.” แก่วิฤตสอบผ่านแค่ 6%. (ข้อมูลออนไลน์). สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/Home/ViewNews.aspx?NewsID=9580000087669>



การสอบภาค ก. ประจำปี 2559

คลิกที่นี่

การสอบภาค ก. พิเศษ สำหรับผู้สอบผ่านของ  
ส่วนราชการแล้ว ประจำปี 2559

คลิกที่นี่

การสอบเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษ  
ประจำปี 2558

คลิกที่นี่

การสอบภาค ก. ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์  
(ระดับปริญญาโท)

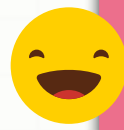
คลิกที่นี่

ที่มา: <http://job3.ocsc.go.th/>

สำหรับข้าราชการที่มีทักษะในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ทักษะดังกล่าวจะเป็นปัจจัยช่วยเสริมโอกาสในการทำงานและการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด ได้แก่ โอกาสในการรับทุนประเภทต่าง ๆ ที่ส่วนราชการจัดสรรให้แก่ข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นทุนประเภททุนศึกษาต่อ ทุนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ รวมถึงหลักสูตรอบรมด้านวิชาการและด้านบริหารต่าง ๆ ซึ่งในแต่ละปี ภาครัฐได้จัดสรรทุนส่วนนี้แก่ส่วนราชการ รวมถึงองค์กรกลาง เช่น สำนักงาน ก.พ. และมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อพัฒนาบุคลากรจำนวนหลายร้อยหลายพันคน แต่ทุกปีกลับมีทุนเหล่านี้เหลือเป็นจำนวนมาก เนื่องจากผู้ที่มีคุณสมบัติสมัครขอรับทุน มีคะแนนสอบภาษาอังกฤษไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น การพัฒนาทักษะด้านภาษาจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับผู้ที่ต้องการโอกาสในการพัฒนาตนเอง และยังสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาอบรมมาสร้างประโยชน์แก่ภาคราชการได้อีกด้วย

สำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเอง ก็ได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ดังจะเห็นได้จากการกำหนดให้การส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศแก่ข้าราชการ เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ การ

พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ โดยทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษให้กับบุคลากร เช่น การส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศด้วยตนเอง (Self-Learning) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นต้น และที่สำคัญยุทธศาสตร์ข้อนี้ยังมีเป้าหมายให้บุคลากรของรัฐสภามุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแท้จริงแล้วก็สามารถทำได้ด้วยตัวเอง... ตลอดเวลา



พัฒนาภาษาอังกฤษง่ายๆ  
ทำได้ด้วยตัวเอง

หลังจากที่เพื่อนๆ พี่ๆ ข้าราชการทุกท่านได้ทราบความสำคัญของทักษะภาษาอังกฤษกันแล้ว คอลัมน์น่านาสาระในฉบับนี้ก็จะพาทุกท่านไปเรียนรู้เทคนิคการฝึกภาษาอังกฤษง่ายๆ ที่สามารถทำได้ในชีวิตประจำวันด้วยตัวเอง ทั้งการฟัง การพูด และการอ่าน ที่ผู้เขียนอยากจะถ่ายทอดให้เพื่อนๆ พี่ๆ ข้าราชการลองไปปรับให้เข้ากับชีวิตประจำวันของแต่ละท่านดังนี้



ที่มา : <http://www.ted.com>

**หมวดฝึกฟัง :** เพื่อนๆ พี่ๆ ข้าราชการเชื้อใหม่คะว่า ทักษะการฟังเป็นทักษะพื้นฐานในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอื่นๆ โดยเฉพาะทักษะการพูดและจะช่วยให้เพิ่มความคุ้นชินจนผู้เรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างเป็นธรรมชาติ แต่หลายท่านอาจจะไม่ได้มีโอกาสอยู่ในสถานการณ์ที่มีการพูดภาษาอังกฤษบ่อยครั้งสักเท่าไร ดังนั้น วิธีฝึกทักษะการฟังที่ง่ายและสะดวกที่สุดก็คือ การฝึกฟังจากการดูภาพยนตร์ ดูละครชุด (series) และฟังเพลงภาษาอังกฤษนั่นเอง โดยเลือกจากภาพยนตร์หรือเพลงที่ชอบก่อน ขอแนะนำให้พยายามฟังจับใจความให้ได้มากที่สุด และฟังซ้ำๆ หลายๆ รอบ จนหูเราเริ่มคุ้นชินกับสำเนียงภาษาอังกฤษทุกวัน หากต้องการเข้าใจความหมายของเพลงหรือประโยคในภาพยนตร์ค่อยเปิดบทบรรยาย (Subtitle) แนะนำว่าควรเป็นภาษาอังกฤษ หรือเนื้อเพลงไปด้วย วิธีนี้จะช่วยให้ทุกท่านพัฒนาทักษะการฟังภาษาอังกฤษอย่างเป็นธรรมชาติ

ส่วนอีกช่องทางหนึ่งที่ผู้เขียนอยากจะแนะนำเพื่อนๆ พี่ๆ ข้าราชการ หลายท่านคงพอรู้จัก TED Talk กันอยู่แล้ว TED Talk (ย่อมาจาก Technology Entertainment and Design) เป็นเวทีระดับโลกว่าด้วยเรื่องของเทคโนโลยี ความบันเทิงและการออกแบบ ที่เชิญบุคคลผู้ประสบความสำเร็จด้านต่างๆ หรือแม้กระทั่งคนที่เคยล้มเหลวมาก่อน มาบอกเล่าเรื่องราวที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ฟังตามสโลแกนของ

เว็บไซต์ที่ว่า “Ideas worth spreading” (แนวคิดที่ควรค่าแก่การเผยแพร่) วิธีการเข้าไปชม ก็เพียงแค่เข้าไปที่เว็บไซต์ <https://www.ted.com/talks> และเลือกคลิปที่สนใจได้เลยคลิปทั้งหมดจะมีความยาวไม่เกิน ๑๘ นาทีเท่านั้น สำหรับคนที่กำลังฝึกภาษารับรองคะว่าฟังได้ไม่ยาก และตอนนี้ ยังมีตัวช่วยอีกทางคือ สามารถเข้าไปดูคำแปลภาษาไทยของ TED Talk ได้ที่ <http://www.ted.com/translate/languages/th>

แน่นอนว่า นอกจากจะได้ฝึกฟังภาษาอังกฤษแล้ว ยังจะได้แนวคิด แรงบันดาลใจในการใช้ชีวิตหรืออาจได้พบเจอเรื่องใหม่ๆ ที่เราอยากเรียนรู้หรือสนใจไปพร้อมกันด้วย

**หมวดฝึกอ่าน :** ส่วนตัวแล้ว ผู้เขียนเป็นคนที่ชอบอ่านเว็บบล็อก (web blog) ภาษาอังกฤษ วิธีหนึ่งที่ยอยากแนะนำผู้ที่ต้องการอ่านภาษาอังกฤษให้เก่งก็คือ ให้ฝึกอ่านภาษาอังกฤษทุกวัน โดยอาศัยแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ฝึกอ่านได้ง่ายที่สุด ก็คือ เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) โดยเฉพาะ Facebook ที่ทุกคนใช้กันอยู่ทุกวันนี้แหละคะ เพียงแค่กดติดตาม (subscribe) Facebook page ที่น่าสนใจที่ลงข่าวประจำวัน หรือลงบทความ ที่เป็นประโยชน์หรือเรื่องราวที่น่าสนใจ (อย่างผู้เขียนเองจะชอบแวะเข้าไปอ่านเพจ Huffington Post และ Business Insider อยู่เป็นประจำ) อาจจะเริ่มจากอ่านวันละ ๒-๓ ย่อหน้า โดยเลือกรื่องที่เหมาะกับตัวเอง ขอให้เป็นเรื่องที่ไม่ยากเกินไปหรือไม่ยาวเกินจนหมดกำลังใจที่จะอ่านให้จบ แล้วค่อยๆ เพิ่มความยาวขึ้นขึ้นเรื่อยๆ วิธีการฝึกอ่านที่ผู้เขียนอยากให้ผู้อ่านลองทำก็คือ ตั้งใจอ่านจนจบย่อหน้า แล้วพยายามทำความเข้าใจให้ได้มากที่สุดที่สำคัญ คือ อย่าเพิ่งหยุดเมื่อเจอคำศัพท์ที่ไม่รู้ความหมายแต่ให้ลองตีความจากบริบท (Context) ด้วยตนเอง ดูก่อนว่า ผู้เขียนต้องการสื่อสารอะไรกับเรา แล้วจึงค่อยเปิดพจนานุกรมเพื่อเช็คความเข้าใจอีกรอบ

**หมวดฝึกพูด :** เวลานี้ การสนทนาภาษาอังกฤษ เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกคน สำหรับผู้เขียนแล้วการฝึกพูดที่ดี และคล่องแคล่ว มีพื้นฐานมาจากการฝึกฟัง โดยเฉพาะการฟังบทสนทนาภาษาอังกฤษ ค่อยๆสะสมโครงสร้างประโยคและคำศัพท์ที่นิยมพูดกันทีละเล็กทีละน้อยไปจนถึงการซึมซับสำเนียงและจังหวะการพูดธรรมชาติที่สำคัญ คือ ขอให้กล้าที่จะพูด กล้าที่จะพูดในที่นี้ หมายถึงทำลายกำแพงความกลัวของตัวเอง ที่มีต่อการพูดภาษาอังกฤษเพิ่มความมั่นใจให้ตัวเองด้วยการลองพูดภาษาอังกฤษโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องของไวยากรณ์ และเมื่อมีโอกาสเจอชาวต่างชาติ ก็ควรเข้าไปพูดคุย ช่วยเหลือ รวมทั้งหาโอกาสพาตัวเองออกไปใช้ภาษาอังกฤษบ้างเช่น เข้าร่วมกิจกรรมกับชาวต่างชาติ หรือไปเปิดหูเปิดตาในงานการศึกษาต่างประเทศที่มีจัดขึ้นอยู่ตลอด



ในส่วนท้ายของนานาสาระวันนี้ ผู้เขียนยังขอแนะนำตัวอย่างบทสนทนาสั้นๆ ที่เพื่อนๆ พี่ ๆ ชำราชากรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานสนับสนุนการประชุมได้ ดังต่อไปนี้

**การแนะนำตัวกับบุคคลที่เพิ่งจะรู้จักกัน (Self-Introduction)** ตัวอย่างเช่น

- Hello, let me introduce myself. My name is ... from Thailand. It's nice to meet you.
- สวัสดีค่ะ ขออนุญาตแนะนำตัว ดิฉันชื่อ... ยินดีที่ได้รู้จักค่ะ

### วิธีออกเสียง

2 3 1 2 3 1 2 3 1

Hello, let me introduce myself. My name is ... from Thailand. It's nice to meet you.

- วิธีตอบ เช่น Nice to meet you too. ยินดีเช่นกันครับหรือ It's my pleasure to meet you. ผมรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้พบคุณ

2 3 1

Nice to meet you too.

2 3 1

It's my pleasure to meet you.

❖ การทักทายแบบเป็นทางการ (Formal Greetings) ตัวอย่างเช่น

- How are you? หรือ How are you doing? คุณเป็นอย่างไร

2 3 1

How are you?

2 3 1

How are you doing?

- วิธีตอบเช่น I'm doing well/OK, thank you. ฉันสบายดีขอบคุณนะคะ

2 3 1

I'm doing well/OK, thank you."

❖ การกล่าวขอบคุณต่อที่ประชุม(Thanking) ตัวอย่างเช่น

- I would like to express my appreciation to the President for joining our meeting today. ขอกราบขอบพระคุณท่านประธานที่ให้เกียรติที่มาร่วมในวันนี้

(appreciation = แอป พรี ชี เอ ฉั้น)

(appreciate = แอป พรี ชี เอท)

- I really appreciate you all for attending today. ขอขอบคุณทุกท่านที่ร่วมประชุมในวันนี้
- วิธีตอบเช่น You're welcome. It's my pleasure. ยินดีครับ

You're welcome.

It's my pleasure.

#### ❖ การกล่าวขอโทษ (Apologizing) ตัวอย่างเช่น

- I apologize/ Please accept my apologies. ฉันขอโทษ/กรุณารับคำขอโทษจากฉัน

(apologize = อะ โป โล ไจซ์)

Please accept my apologies.

(accept = แอค เซ็ป)

(apologies = อะ โป โล จี)

- วิธีตอบ เช่น That's alright. Don't worry about it. ไม่เป็นไรครับอย่ากังวลเลย

That's alright.

Don't worry about it.

- การใช้ประโยคที่ขึ้นต้นด้วย "Excuse me" ยังสามารถใช้พูดเพื่อความสุภาพก่อนถามคำถามเช่น Excuse me. Could you tell me..? ขอโทษครับ ช่วยบอกผมหน่อยได้ไหมครับ... (Excuse = เอ็ก คิวส์)

#### ❖ การแสดงความคิดเห็น (Comments and Feedback) ตัวอย่างเช่น

- I'm afraid I'd have to disagree about that. ผมขอไม่เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าว

(afraid = เออะ เฟรด)

(disagree = ดิส เออะ กรี)

- Could I say something? ขอดิฉันพูดอะไรหน่อยได้ไหม

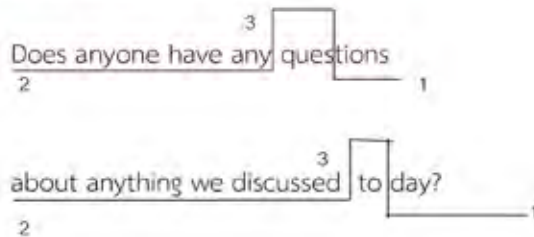
Could I say something?

❖ การแจ้งเตือนอื่นๆ (Reminders) ตัวอย่างเช่น

- Please sign the attendance sheet. โปรดลงนามการประชุม (attendance = แอท เท็น แด้น)
- We'll meet again on the first week of next month. ขอนัดประชุมอีกครั้งต้นเดือนหน้า (meet again) (first week) (next month)

❖ การติดตามผลการประชุม (Follow-Up) ตัวอย่างเช่น

- Does anyone have any questions about anything we discussed today? มีท่านใดมีคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่คุยกันในวันนี้ไหม



### สิ่งที่ขอฝากส่งท้าย

สุดท้ายนี้ ก็คงต้องยกคำกล่าวที่ว่า “การเรียนรู้ ทำได้ตลอดชีวิต” มาใช้กันอีกครั้งค่ะ ถึงแม้เพื่อนๆ พี่ๆ ชาวรัฐสภาคงจะไม่ต้องย้อนกลับไปสอบ ภาค ก. กันแล้ว แต่การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้ตนเองก็มีประโยชน์มากมายโดยเฉพาะการช่วยเปิดมุมมองใหม่ๆ การเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ทำให้เราสามารถปรับตัวได้ทันโลกทันเหตุการณ์อยู่เสมอ และเทคโนโลยีปัจจุบัน ก็ยิ่งช่วยทำให้เราฝึกภาษาอังกฤษได้ทุกที่ ทุกโอกาส เพียงแค่ปลายนิ้วคลิก (หรือสไลด์บนหน้าจอโทรศัพท์ก็ได้) สิ่งสำคัญก็คือ ผู้เรียน ต้องเริ่มรู้สึกชอบและสนุกกับการเรียนภาษาก่อนแล้วค่อยๆ ใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันจนเกิดความคุ้นชิน เชื่อว่า ผลสะสมของความพยายามและความตั้งใจจะทำให้ทุกคนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษได้อย่างแน่นอน ต่อไปข้าราชการไทยยุค AC (ASEAN Community) จะต้องมีทักษะและขีดความสามารถที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลง

HRJ



## ทำไมถึงต้อง ทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ?



**Q:** พี่ศพาณีคะหนูสงสัยว่าทำไมถึงต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอีก ทั้งๆ ที่พวกหนูก็ผ่านการทดสอบวัดความสามารถหลายภาคแล้ว ?

A: ก่อนอื่นพี่ๆ ทีมงานวารสาร HR ก็ขอแสดงความยินดีและต้อนรับน้อง ๆ สู้ส่วนราชการรัฐสภาการทำงานในช่วงแรก ๆ เป็นยังไงบ้างคะ? คุณเคยกับงานและเพื่อนร่วมงานกันบ้างแล้วรึยัง? ช่วงต้น ๆ ของการทำงานพวกน้องคงเคยรู้กันแล้วว่าเป็นช่วงของการทดลองงาน หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “โปร” น้อง ๆ คงมักได้ยินอยู่เสมอ ๆ ว่า “โซ้ยฉันทันโปรแล้ว” คำว่า “โปร” ในที่นี้มาจากคำว่า Probationary Period ซึ่งแปลว่าระยะทดลองงานหรือบางที่ใช้คำว่า “Trial Period” ไม่ว่าจะเรียกอย่างไรก็ตาม ก็หมายถึงการให้ข้าราชการใหม่ได้พิสูจน์ฝีมือโดยการทำงานจริง

“การทดลองงาน” ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเลือกสรรบุคคลที่หน่วยงานจะใช้เวลาในการพิสูจน์เชิงประจักษ์ว่าน้อง ๆ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งขั้นตอนนี้จะช่วยให้หน่วยงานสามารถถ่วงถ่วงและเลือกสรรบุคคลได้ละเอียดและรอบคอบมากกว่าขั้นตอนอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสอบภาค ก. ที่วัดเฉพาะความรู้ความสามารถทางด้านเซาวิปัญญา ภาค ข. ที่วัดความรู้ความสามารถในตำแหน่งหรือ ภาค ค. ที่วัดบุคลิกลักษณะ ท่าทาง ปฏิภาณไหวพริบ ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบสรรหาและคัดเลือกที่ดีเพียงใดก็ไม่อาจให้หลักประกันว่าจะเลือกคน

ได้ถูกต้อง ๑๐๐ % การทดลองงานจึงเป็นการนำการทดสอบทั้ง ๓ ภาคเอามาไว้ด้วยกัน โดยให้น้อง ๆ ได้ลงมือปฏิบัติงานจริงเพื่อจะให้เห็นนิสัยใจคอและฝีมือน้อยในการทำงาน ว่าน้อง ๆ ฉวยแววในการปฏิบัติงาน และมีความเป็นข้าราชการที่ดีหรือไม่ โดยหน่วยงานจะกำหนดระยะเวลาทดลองงานไว้ที่ ๖ เดือน นับตั้งแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือกล่าวสั้น ๆ ว่าเป็นช่วง “ดูใจ” กันระหว่างหน่วยงานกับน้อง ๆ ว่าหน่วยงานถูกใจน้องหรือน้องถูกใจหน่วยงานหรือไม่

คราวนี้ พี่ ๆ ทีมงานวารสาร HR ก็จะเล่าต่อว่าการทดลองงานในหน่วยงานราชการจะต้องผ่านอะไรบ้าง กว่าที่น้อง ๆ จะผ่านโปร คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา หรือ ก.ร. ได้กำหนดกฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และติดตามว่าในช่วงทดลองงานของน้อง ๆ ควรได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง เพื่อให้เป็นข้าราชการที่มีคุณภาพและจริยธรรมเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดีต่อไป และขณะเดียวกันก็ต้องติดตามและประเมินผลเพื่อให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของน้อง ๆ มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

ดังนั้น กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการฯ จึงได้แบ่งออกเป็น ๒ ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒ คือ การพัฒนา

โดยทั้งสองส่วนต่างเชื่อมโยงซึ่งกันและกันเนื่องจากหลังจากการพัฒนาแล้วหน่วยงานจะนำผลการพัฒนา มาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยน้อง ๆ จะได้รับการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมิน ซึ่งโดยปกติจะประเมิน ๒ ครั้ง ประเมินครั้งที่ ๑ เมื่อทดลองครบ ๓ เดือน และประเมินครั้งที่ ๒ เมื่อทดลองครบ ๖ เดือน โดยในการประเมินทั้ง ๒ ครั้ง น้อง ๆ ต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์และมาตรฐานที่คณะกรรมการฯ กำหนด แต่ยังมีบางกรณีที่ต้องประเมินถึง ๓ ครั้ง เพราะในการประเมินครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ มีผลการทดลองที่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด และหัวหน้าส่วนราชการเห็นควรให้ขยายเวลาทดลองต่อไปอีก ๓ เดือน ก็จะต้องมีการประเมิน ครั้งที่ ๓

## ตัวอย่าง

นางสาวจิตใจงาม รักงานจัง เริ่มต้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ วันสิ้นสุดระยะเวลาทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อครบ ๖ เดือน คือวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และหากมีกรณีต้องขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไปอีก ๓ เดือน เป็น ๙ เดือน วันสิ้นสุดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะเป็นวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

สำหรับกรณีที่ไม่มีวันตรงกันในเดือนสุดท้ายที่ครบระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ถือเอาวันสุดท้ายของเดือนนั้นเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

## ตัวอย่าง

นายประสิทธิ์ภาพ รักการงาน เริ่มต้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ วันสิ้นสุดระยะเวลาทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อครบ ๖ เดือน คือ วันที่ ๓๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เนื่องจากเดือนกุมภาพันธ์ ไม่มีวันที่ ๓๐ แต่ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มีวันที่ ๒๙ เป็นวันสุดท้ายของเดือนก็ให้นับวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เป็นวันสิ้นสุดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ซึ่งช่วงระยะเวลา ๖ เดือนนี้ คณะกรรมการประเมินจะประเมินผลการปฏิบัติงานของน้อง ๆ โดยพิจารณาจาก ๑) ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ๒) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๓) ปริมาณงาน ๔) คุณภาพงาน ๕) ความอดุสาหะ ๖) ความรับผิดชอบ ๗) ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ๘) คุณธรรม ๙) การปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณ ๑๐) การรักษาวินัย ซึ่งการประเมินทั้ง ๑๐ ข้อ ล้วนเป็นการประเมินทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ว่าน้อง ๆ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งหรือไม่

สำหรับงานที่ผู้บังคับบัญชาขอมอบหมายน้อง ๆ ก็ไม่ต้องกังวล เพราะการมอบหมายงานถือเป็นกระบวนการพัฒนาที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในการบริหารจัดการ และการตัดสินใจต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้น้อง ๆ สามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว และถ้าน้อง ๆ ไม่สามารถแก้ปัญหาหรือมีข้อติดขัดในการทำงานก็สามารถสอบถามผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงของน้องได้ ซึ่งการสอบถามจะทำให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาร่วมกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

สำหรับส่วนที่ ๒ การพัฒนา ก็แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ การปฐมนิเทศ เพื่อช่วยให้น้อง ๆ สามารถปรับตัวและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง โดยให้น้องเรียนรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง ผู้บริหาร วัฒนธรรม หน่วยงาน รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้น้อง ๆ เกิดทัศนคติที่ดีกับองค์กร

ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งน้อง ๆ จะได้เรียนรู้เกี่ยวกับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ และเสริมสร้างสมรรถนะหลัก และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓ การอบรมสัมมนาร่วมกันระหว่างน้อง ๆ ที่เข้ารับราชการในรุ่นเดียวกัน หรือช่วงเวลาใกล้เคียงกัน เพื่อปลูกฝังให้เป็นข้าราชการที่ดี โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และลงมือปฏิบัติ ซึ่ง

หน่วยงานจะส่งเข้าอบรมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเรียนรู้ปรัชญาการเป็นข้าราชการ บทบาทหน้าที่ ของข้าราชการ การสร้างวินัย สร้างทีม และ ความสามัคคี ค่านิยมสร้างสรรค์สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกราชการ

การพัฒนาทั้ง ๓ หลักสูตรต่างมุ่งเน้นให้น้อง ๆ พัฒนาดตนเองเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีของประชาชน โดยปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี การพัฒนา จิตสำนึกราชการ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และ จรรยาข้าราชการ รวมทั้งกิจกรรมช่วยเหลือสังคม ดังคำพูดของพระพรหมคุณาภรณ์ว่า

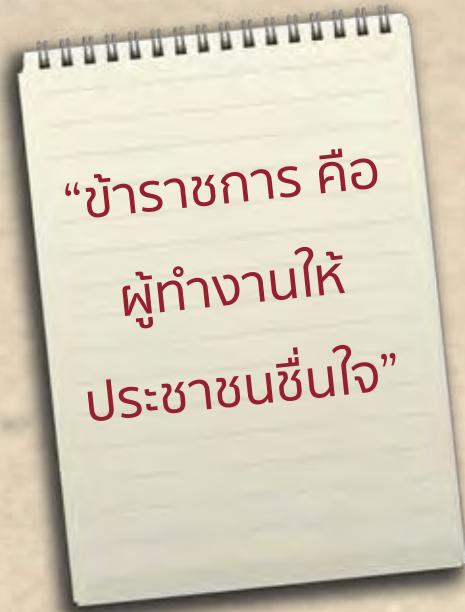
“โลกต้องการคนดีไม่ใช่เพื่อให้มารับรางวัล แต่เพื่อ มาช่วยกันทำชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น” ดังนั้น การ มาเป็นข้าราชการก็คือการมาช่วยให้ประชาชนมีชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สุดท้ายนี้ พวกพี่ทีมงานวารสาร HR ขอแสดงความยินดีและขอให้น้อง ๆ จงภาคภูมิใจกับความเป็น “ข้าราชการ”

- ข้าราชการ หมายถึง ผู้ทำงานในเชิงบริการ
- ราช หมายถึง พระมหากษัตริย์
- การ หมายถึง การกระทำ<sup>๑</sup>

“ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนขึ้นใจ” เพราะ ฉะนั้นน้อง ๆ จะต้องยึดมั่นในอุดมการณ์ดังกล่าวว่า ต้องสร้างจิตสำนึกในการเป็นผู้ให้บริการประชาชน ยึดหลักความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ไม่แสวงหา ผลประโยชน์โดยมิชอบ ต้องวางตัวเป็นกลาง ปฏิบัติ ตนให้เป็นแบบอย่างของข้าราชการและประชาชน ตลอดจนยึดมั่นในศีลธรรมอันดี

“ข้าราชการ คือ ข้าราชการของแผ่นดิน” ดังเช่น เครื่องแบบข้าราชการสีทึบ ซึ่งเป็นสีของดินที่ต้องการ สื่อให้ข้าราชการทุกคนได้ตระหนักเสมอว่าเราต้อง ตีดินและพร้อมรับใช้ประชาชน “ข้าราชการ คือ ข้าราชการของแผ่นดิน” เป็นข้อความยิ่งใหญ่ กิ่งใจ ที่ให้ ความหมายชัดเจนโดยไม่ต้องมีการขยาย ความเพิ่มเติม อย่าให้ข้อความนี้เป็นแค่ สติ๊กเกอร์ที่ติดท้ายรถเท่านั้น เพราะเท่ากับ เป็นการหลอกตัวเอง ถ้าเราปฏิบัติตนเป็น ข้าราชการที่ดี เราก็จะภูมิใจในการเป็น



“ข้า - ราช - การ” ของในหลวงและของประชาชน ถ้าน้อง ๆ ยึดมั่นในอุดมการณ์ อย่าว่าแค่ผ่านโปรเลย ชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงานก็จะประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าต่อไป

พี่ทีมงานวารสาร HR ขอเป็นกำลังใจให้กับเพื่อน ๆ น้อง ๆ ว่าที่ข้าราชการใหม่ทุกคน หากมีปัญหาหรือ ข้อสงสัยเกี่ยวกับงาน HR ไม่ว่าจะการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับ ระเบียบการลา วินัยข้าราชการ หรือ เรื่องอื่น ๆ พวกพี่ยินดีตอบทุกข้อคำถาม โดยเปิดช่อง ทางที่ email : hrj.parliament@gmail.com หรือ หากไม่สะดวกก็โทรมาสอบถามได้ที่เบอร์โทรศัพท์

๐๒ - ๓๕๗ - ๓๑๕๒



<sup>๑</sup> สำนึกในการเป็น “ข้า-ราช-การ”. (ข้อมูลออนไลน์).

สืบค้นจาก <https://rmedianews.wordpress.com/2014/07/03/สำนึกในการเป็น-ข้า-ราช-การ/>



เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
ร่วมบันทึกเทปถวายพระพรชัยมงคล  
สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙  
ณ สถานีโทรทัศน์โมเดิร์นไนน์ เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙  
และ ณ สถานีโทรทัศน์กองทัพบกช่อง ๗ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙



วันศุกร์ที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๗.๐๐ นาฬิกา  
 เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์  
 พระบรมราชินีนาถ ๗ รอบ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙  
 นายประวิช ตั้งใจมั่น ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ พร้อมด้วย นางจงเดือน สุทธิรัตน์ ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์  
 และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
 เข้าร่วมพิธีเจริญพระพุทธมนต์และตักบาตรพระสงฆ์ จำนวน ๑๘๕ รูป ณ มณฑลพิธีท้องสนามหลวง



วันพฤหัสบดีที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๙.๐๙ นาฬิกา  
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจัดพิธีจุดเทียนชัยถวายพระพร  
 สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ  
 ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องโถง ชั้นล่าง อาคารรัฐสภา ๑  
 โดยมี นางสาวทิพย์ เชาวลิตถวิล เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำคณะผู้บริหาร  
 และข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
 จุดเทียนชัย ถวายพระพร พร้อมกล่าวอาศิรวาทราชสดุดีเทิดพระเกียรติถวายพระพรชัยมงคลแด่  
 สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ หลังจากนั้น เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำคณะผู้บริหารและ  
 ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมลงนามถวายพระพร



วันศุกร์ที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๙.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องบอลรูม โรงแรมกานต์มณีพลาเลส กรุงเทพฯ  
 นางสายทิพย์ เชาวลิทถวิล เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานเปิด  
 โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การพัฒนาองค์ความรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง  
 สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
 หลังจากนั้นเป็นการบรรยายพร้อมฝึกปฏิบัติในเรื่อง รูปแบบ การพัฒนาบุคลากรด้วย  
 Non-training และเทคนิควิธีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง  
 โดย อ.อณัฐนา ธีระกุล



สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ร่วมกับสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ สถาบันพระปกเกล้า และวัดราชาธิวาสวิหาร ได้ดำเนินการจัดโครงการไปชีวิตโค-กระบือ เพื่อถวายพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสการจัดงานฉลองสิริราชสมบัติครบ ๗๐ ปี และเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ โดยจัดให้มีพิธีไปชีวิตโค-กระบือ ทุกวันจันทร์ ตั้งแต่วันที่ ๙ มิถุนายน - ๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ เป็นระยะเวลา ๒๖ สัปดาห์ ละ ๗๙ ตัว ณ วัดราชาธิวาสวิหาร กรุงเทพฯ



สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ดำเนินการจัดโครงการจัดการแสดงคอนเสิร์ตเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสการจัดงานฉลองสิริราชสมบัติครบ ๗๐ ปี และเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ ภายใต้ชื่อคอนเสิร์ต “บทเพลงแห่งข้าวรพุทธเจ้า” ซึ่งเป็นการแสดงคอนเสิร์ตร่วมกันเป็นครั้งแรกในประเทศไทยระหว่างวงดุริยางค์ราชนาวี และวงดนตรีสุนทราภรณ์ ในวันเสาร์ที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ณ หอประชุมมหิตลสิทธาคาร มหาวิทยาลัยมหิดล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ เป็นผู้แทนพระองค์ไปในการนี้ ตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว





สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ดำเนินการจัดโครงการเจริญพระพุทธมนต์ ถวายพระพรชัยมงคลและถวายพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสการจัดงานฉลองสิริราชสมบัติครบ ๗๐ ปี และสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ โดยดำเนินการทุกวันจันทร์ ระหว่างวันจันทร์ที่ ๑ สิงหาคม - วันจันทร์ที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ วัดในเขตกรุงเทพมหานคร

ครั้งที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ ณ วัดทองนพคุณ เขตคลองสาน กรุงเทพฯ โดยประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย) เป็นประธานฝ่ายฆราวาส และนำสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คณะผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมในพิธีดังกล่าว



ครั้งที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙  
ณ วัดสร้อยทอง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ โดยรองประธาน  
คณะกรรมการธิการการเมือง คนที่หนึ่ง (นายกิตติ วะสีนนท์)  
เป็นประธานฝ่ายฆราวาส และนำคณะกรรมการ  
การเมือง คณะผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ  
วุฒิสภาเข้าร่วมในพิธีดังกล่าว

ครั้งที่ ๓ วันจันทร์ที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙  
ณ วัดแก้วฟ้าจุฬามณี เขตดุสิต กรุงเทพฯ โดยประธาน  
คณะกรรมการธิการการบริหารราชการแผ่นดิน  
(พลเอก บุญสร้าง เนียมประดิษฐ์) เป็นประธาน  
ฝ่ายฆราวาส และนำคณะกรรมการธิการบริหาร  
ราชการแผ่นดิน คณะผู้บริหารและบุคลากรสำนักงาน  
เลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมในพิธีดังกล่าว





สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ดำเนินการจัดโครงการบรรพชาอุปสมบท ๘๕ รูป เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ ระหว่างวันอังคารที่ ๙ - วันอังคารที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๙ โดยศึกษาและปฏิบัติธรรม ณ วัดบวรนิเวศวิหาร และศูนย์ปฏิบัติธรรมวชิราวุฒ ๒๐๐ ปี วัดบวรนิเวศวิหาร เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ เพื่อเฉลิมพระเกียรติและถวายเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ



นางวรารัตน์ อติแพทย์ เลขานุการวุฒิสภา พร้อมคณะผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมพิธีถวายพระพรชัยมงคลและลงนามถวายพระพร เนื่องในโอกาสวันคล้ายวันพระราชสมภพ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร (วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๙) ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ณ บริเวณห้องโถง ชั้น ๑ อาคารสุขประพฤติ



สำนักงานต่างประเทศสำนักภาษาต่างประเทศ และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดโครงการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้กับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (กิจกรรมวันอาเซียน) ในวันพุธที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ ณ บริเวณห้องโถง ชั้น ๑ อาคารสุขประพฤติ โดยมี นางละออ ภูธรใจ รองเลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธาน เปิดโครงการและร่วมเป็นวิทยากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับวิทยากรจากกระทรวงวัฒนธรรม และวิทยากรจากกระทรวงพาณิชย์ เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



# วารสาร HA เพื่อชาวสภา

ออกแบบ : กลุ่มงานบรรณาธิการและเทคโนโลยีจัดการพิมพ์

พิมพ์ที่ : สำนักการพิมพ์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร