

รายงานการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
โครงการ เสริมสร้างศักยภาพการบริหารงานภาครัฐในยุคดิจิทัล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความมุ่งมั่นในการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสำนักงานฯ มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สำนักงานฯ ได้รับทราบความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานฯ ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การขับเคลื่อนการดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผล

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการสรุปการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยจัดทำรายงานการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

หัวข้อ	แนวทางดำเนินงาน
ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม	การพัฒนาประสิทธิภาพระบบงานและบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาภายใต้บริบททางการเมือง รูปแบบกิจกรรมเป็นการเสวนา <u>หัวข้อที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม</u> - การพัฒนาประสิทธิภาพระบบงานและการบริหารงานในยุคดิจิทัล - การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อสำนักงานฯ - ความเป็นมืออาชีพของบุคลากร - การเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล - การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน
สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม	๑. นายสมชาย แสวงการ สมาชิกวุฒิสภา ๒. นายเกียรติ สิทธิอมร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ๓. นายณัฐพงษ์ เรืองปัญญาวุฒิ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ๔. ดร.สุรพงษ์ มาลี ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี ฝ่ายข้าราชการประจำ ด้านยุทธศาสตร์ ๕. รศ.ดร. บวร ปภัสราทร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผลจากการมีส่วนร่วม	สำนักงานฯ มีแนวทางในการพัฒนาระบบงาน และการบริหารงาน รวมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน	การนำข้อเสนอ ความคิดเห็นไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน การพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานงบประมาณของรัฐสภา การพัฒนาระบบการบริหารงาน การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางานและการยึดหลักในสิ่งที่ถูกต้อง

รายงานผลการสัมมนาเสริมสร้างศักยภาพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
วันศุกร์ที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องสัมมนา B๑ - ๒ ชั้น B๒ โชนกลาง
(ฝั่งถนนสามเสน) อาคารรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้สรุปและรวบรวมนโยบายของประธาน ก.ร. ตลอดจน ประเด็นความรู้จากการบรรยายและการอภิปราย รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมสัมมนาในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของรัฐสภาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป โดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้



๑. ปาฐกถาพิเศษ

โดย นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภา

โดยนายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภา ในฐานะประธาน ก.ร. ได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สรุปได้ ดังนี้

ปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการประกาศใช้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฉบับดังกล่าว มีเป้าหมายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ รวมทั้ง ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๖ นโยบาย ได้แก่

นโยบายที่ ๑ นโยบายไม่กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่

นโยบายที่ ๒ นโยบายกำหนดสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายบุคลากร

นโยบายที่ ๓ นโยบายทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ

นโยบายที่ ๔ นโยบายดึงดูด รักษาและพัฒนากำลังคนคุณภาพ

นโยบายที่ ๕ นโยบายสร้างและพัฒนากำลังคนไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

นโยบายที่ ๖ นโยบายเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้กำลังคน

การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน และจะต้องก่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการปฏิบัติงานและความคุ้มค่าด้านงบประมาณ รวมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดังกล่าว ได้ให้ความสำคัญกับการควบคุมอัตรากำลังและงบประมาณด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมและบุคลากรสามารถปรับตัวให้เท่าทันกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเป็นการลดภาระด้านงบประมาณรายจ่าย เช่น นโยบายทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ให้จัดสรรอัตราราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเดิม ร้อยละ ๙๐ และให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการรัฐสภา) ร้อยละ ๑๐ โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านกระบวนการนิติบัญญัติ

๒. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรศึกษาเรียนรู้และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งหน่วยงานควรสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพ

๓. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังและเกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและเกิดประโยชน์แก่หน่วยงานต่อไป

๔. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความแข็งแรงทางร่างกายและจิตใจ ควบคู่กัน พร้อมกันนี้ควรส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มจัดตั้งชมรมต่าง ๆ ตามความสนใจด้วยการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อความผ่อนคลาย ลดความเครียดจากการทำงาน

๒. การสร้างศักยภาพการบริหารงานภาครัฐในยุคดิจิทัล

รศ.ดร. บวร ปัทมราทร



แนวคิดการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศเริ่มต้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ผ่านพระราชบัญญัติการปรับปรุงคุณภาพแห่งชาติ (Malcolm Baldrige National Quality Improvement Act of ๑๙๘๗) ในปี ค.ศ. ๑๙๘๗ ซึ่งให้ความสำคัญกับแนวทางการจัดการสู่ความเป็นเลิศขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑. การเป็นผู้นำที่เก่งและดี ให้ความสำคัญกับการลงมือทำ ปกครองด้วยธรรมาภิบาล
๒. การมีกลยุทธ์ที่ดีและตอบสนองต่อความต้องการของ
๓. ผู้รับบริการ
๔. การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ มีคุณภาพ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
๕. การดำเนินการหรือปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นขั้นตอน สามารถวัดผลและปรับปรุงได้
๖. ผลลัพธ์ที่เห็นชัด เป็นรูปธรรม

โดยนาย Malcom Baldrige รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ในสมัยประธานาธิบดีโรนัลด์ เรแกน ได้อธิบายแนวทางการมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กรไว้อย่างคร่าว ๆ โดยจะประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดระเบียบและจัดการ (Organizing) การวางอัตราค่าจ้าง (Staffing) การสั่งการ (Direct) การควบคุม (Control) และการพัฒนาแก้ไข (Improvement) ประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดให้มีการมอบรางวัล National Quality Award หรือรางวัลคุณภาพแห่งชาติในทุกปี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ โดยแนวทางดังกล่าวได้ถูกนำไปปรับใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก เช่น ประเทศสิงคโปร์ นายกรัฐมนตรีจะเป็นผู้มอบรางวัล Singapore Quality Award ให้แก่องค์กรที่มีความเป็นเลิศในทุกปี ซึ่งรางวัลดังกล่าวนับเป็นหนึ่งแนวทางที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของสิงคโปร์อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ประเทศไทยเองก็มีการมอบรางวัล Thailand National Quality Award หรือรางวัลคุณภาพแห่งชาติซึ่งปัจจุบันอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบสถาบันเพิ่มผลผลิตคุณภาพแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม

โดยการมอบรางวัลคุณภาพแห่งชาติดังกล่าว จะใช้เกณฑ์ค่านิยมและแนวคิดหลักซึ่งสะท้อนอยู่ในความเชื่อและพฤติกรรมที่ฝังลึกอยู่ในองค์กรที่มีผลการดำเนินการชั้นเลิศ ทั้งนี้ องค์กรต่าง ๆ ในยุคดิจิทัล เช่น ปัจจุบันควรจะทำให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับค่านิยมการจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง (Management by Fact) เนื่องด้วยการใช้ช่องทางดิจิทัลเพื่อค้นคว้าข้อมูลนั้นจำต้องระบุงการเลือกเฉพาะบางส่วนของข้อมูลที่จะสนับสนุนความเชื่อของตนเองเท่านั้น และจะนำมาสู่การตัดสินใจอย่างลำเอียงบนพื้นฐานของข้อมูลที่บิดเบือน

เมื่อนำแนวทางค่านิยมและแนวคิดหลักของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมาเปรียบเทียบกับแนวทางการดำเนินการเพื่อมุ่งสู่การเป็น SMART Parliament จะเห็นได้ว่ามีหลายประเด็นที่เป็นไปในทางเดียวกัน ได้แก่

SMART Parliament	Thailand National Quality Award
สมรรถนะสูง (S)	- การให้ความสำคัญกับบุคลากร
มุ่งคุณธรรม (M)	- จริยธรรมและความโปร่งใส
ผู้นำความโปร่งใส (A)	- จริยธรรมและความโปร่งใส - การจัดการข้อมูลโดยใช้ข้อมูลจริง
ปรับตัวพร้อมแข่งขัน (R)	- การเรียนรู้ระดับองค์กร และความคล่องตัว
สร้างสรรค์ด้วยเทคโนโลยี (T)	- การจัดการเพื่อนวัตกรรม

๔ ประเด็นหลักเพื่อการปรับตัวทางเทคโนโลยี (Digital Transformation)

๑. การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร (Empowering Employees)

การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความสามารถเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ ใน ๕ หัวข้อหลัก (๑) อัตรากำลัง (๒) ชีตความสามารถ (๓) สภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐาน (๔) การมีส่วนร่วมของบุคลากร และ (๕) การพัฒนาทักษะของบุคลากร

ด้วยการส่งเสริมบุคลากรทั้ง ๕ หัวข้อข้างต้นมีความเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน ดังนั้น ส่วนราชการจึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้ง ๕ หัวข้อให้มีประสิทธิภาพ องค์กรจึงจะกลายเป็นองคพายพที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีได้อย่างมีคุณภาพ และพร้อมด้วยระบบและเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่ครอบคลุมและครบถ้วน สร้างความเข้มแข็งและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

๒. การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (Engaging customers)

องค์กรจะสามารถสร้างความประทับใจและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการได้ และจะนำไปสู่การมีภาพลักษณ์อันดีของหน่วยงานได้ ก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถบรรลุหลักการของวัฏจักรการมีส่วนร่วม (Engagement cycle) ซึ่งประกอบด้วย การสร้างการรับรู้ การสร้างความพึงพอใจ การให้บริการ และการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้รับบริการได้

๓. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Optimize operation)

การพัฒนาหรือออกแบบเครื่องมือและกระบวนการทำงานให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสามารถทำงานได้กับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายและแตกต่างเป็นเรื่องจำเป็น โดยการพัฒนารับปรุงเหล่านี้จำต้องได้รับความช่วยเหลือจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การพัฒนาการทำงาน หรือลดขั้นตอน

การทำงานด้วย application เช่น การย้ายทะเบียนบ้านผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ การปรับปรุงที่เกิดขึ้นนั้น ควรจะเป็นการพัฒนาอย่างมีความหมาย กล่าวคือ เป็นการพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดีกว่าสถานะในปัจจุบัน

๔. การพัฒนาการบริการและผลิตภัณฑ์ (Services and products)

ส่วนราชการจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษาและคงไว้ซึ่งความพึงพอใจของผู้รับบริการท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อนำมาสู่การพัฒนานวัตกรรมเพื่อปรับปรุงการให้บริการขององค์กร

โดย รศ.ดร. บวร ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานของภาครัฐในยุคดิจิทัลไว้ ๓ ประเด็น ประกอบด้วย

๑. การเป็นองค์กรสมัยใหม่ (Modern Workplace)

การเป็นองค์กรหรือสถานที่ทำงานสมัยใหม่เพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีนั้น จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในเชิงกระบวนการและระบบการทำงาน เช่น

(๑) ข้าราชการควรสามารถทำงานได้จากทุกที่และในทุเวลา ซึ่งจะเพิ่มประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในเชิงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายให้แก่องค์กร

(๒) การทำงานควรสามารถทำได้จากอุปกรณ์ทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ หรือแท็บเล็ต

(๓) องค์กรควรใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เช่น การประชุมรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือ การใช้ระบบฐานข้อมูลบน Cloud ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพิจารณาศึกษาหรือใช้งานเทคโนโลยีที่สร้างเสริมประสบการณ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับบริการ เช่น การใช้เทคโนโลยี Augmented Reality (AR) Virtual Reality (VR) และ Mixed Reality เพื่อพัฒนาแนวทางการเข้าชมรัฐสภา ทั้งในระบบออนไลน์และออฟไลน์

โดยปัจจุบัน ด้วยสถานะการมีอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of Things: IoT) ได้เชื่อมโยงอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ไว้ด้วยกันภายใต้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และทำให้การทำงานต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น การใช้ระบบควบคุมการเปิด-ปิดไฟผ่านระบบอินเทอร์เน็ต การเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ผ่านระบบไวไฟ ระบบกล้องวงจรปิดควบคุมกับการจดจำใบหน้าอัตโนมัติ เป็นต้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงอาจจะศึกษาแนวทางดังกล่าวเพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับกับการทำงานในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

๒. โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่พึงมี

เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและรวดเร็วในยุคดิจิทัลในปัจจุบัน ส่วนราชการควรมีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่จะสนับสนุนการทำงานแก่บุคลากรโดยรวม เช่น (๑) การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ๕G ที่ครอบคลุมทั่วพื้นที่ (๒) สัญญาณเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตแบบไร้สาย หรือ ไวไฟ (๓) ระบบหรือโปรแกรมสำหรับการทำงานและสื่อสารร่วมกัน เช่น Microsoft team (๔) การเข้าถึงข้อมูลที่ง่ายดายและรวดเร็ว และ (๕) ระบบเครือข่ายภายในองค์กร (Private Social Network) เป็นต้น

๓. ข้อมูลมหัต (Big Data) and ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI)

การใช้ข้อมูล Big Data เพื่อสนับสนุนทำงานขององค์กรในปัจจุบันนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ที่หลากหลาย เช่น ลดค่าใช้จ่าย ลดเวลา สนับสนุนการวางแผนผลิตภัณฑ์ใหม่ รวมถึงเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจขององค์กร อย่างไรก็ตาม การใช้ Big data ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องมีระบบโปรแกรมที่เหมาะสม รวมทั้งจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงและตรงประเด็น เช่นเดียวกับกรณีของปัญญาประดิษฐ์ที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ก็ต่อเมื่อมีการสอนและป้อนข้อมูลในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เทคโนโลยีได้ศึกษาและเกิดการเรียนรู้ โดยปัญญาประดิษฐ์ที่เกิดการเรียนรู้แล้วจะมีประโยชน์ในการวิเคราะห์และพยากรณ์ในประเด็นต่าง ๆ

๔. การมีโปรแกรมหรือระบบคำสั่งที่สนับสนุนการดำเนินการของธุรกิจ (Business Enterprise application)

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจะมีการศึกษา พิจารณา และใช้งานโปรแกรมหรือระบบคำสั่งที่มุ่งเข้าไปสู่การสนับสนุนการดำเนินธุรกิจขององค์กร ใน ๕ ประเด็นหลัก ดังนี้

- การวางแผนกำลังคน
- การดำเนินธุรกิจอย่างอัจฉริยะ (Business Intelligence: BI) คือ การใช้งานข้อมูลที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ทางธุรกิจ กล่าวคือ การหาโอกาสใหม่ๆ การวางแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และการสร้างความมั่นคงในระยะยาว
- การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- การจัดการข้อมูลของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
- การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management)

ทั้งนี้ การที่องค์กรจะใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำเป็นต้องมีความเข้าใจในภาพรวมของเทคโนโลยีนั้น ๆ โดยควรจะมีความรู้และเข้าใจในกระบวนการทำงานของเทคโนโลยีดังกล่าว และจำเป็นต้องเป็นเทคโนโลยีที่พิจารณาแล้วเห็นว่าตอบโจทย์ของปัญหาของส่วนราชการ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด ตรงประเด็น รวดเร็ว และก่อให้เกิดผลลัพธ์ได้จริง

๓. การอภิปราย เรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพระบบงานและบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาภายใต้บริบททางการเมือง”

ผู้อภิปราย

๑. นายสมชาย แสวงการ (สมาชิกวุฒิสภา)
๒. นายเกียรติ สิทธิอมร (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร)
๓. นายณัฐพงษ์ เรืองปัญญาวุฒิ (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร)

ผู้ดำเนินการอภิปราย

ดร.สุรพงษ์ มาลี ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี ฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์



ดร.สุรพงษ์ มาลี ในฐานะผู้ดำเนินการอภิปรายได้กล่าวต้อนรับผู้อภิปรายทั้ง ๓ ท่าน และได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดโครงการสัมมนาในครั้งนี้ว่า ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมอันเกิดจากการเข้ามาแทนที่ของสิ่งใหม่ ๆ หรือที่เรียกว่าปรากฏการณ์ Disruption ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น หน่วยงานสังกัดรัฐสภาในฐานะองค์กรด้านนิติบัญญัติจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถก้าวผ่านความท้าทายเหล่านี้ไปได้

ผู้ร่วมอภิปรายในครั้งนี้ถือเป็นผู้รับบริการโดยตรงของหน่วยงานสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็นตัวแทนจากทั้งฝ่ายสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร(ฝ่ายรัฐบาล) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร(ฝ่ายค้าน) และสมาชิกวุฒิสภา ซึ่งถือเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญที่จะสามารถสะท้อนถึงความต้องการ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการรับบริการ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน และการให้บริการของหน่วยงานสังกัดรัฐสภา ต่อไป

คำถามที่ ๑ ในฐานะที่ท่านต้องปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดรัฐสภา ท่านพบปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง และท่านมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดรัฐสภาอย่างไร

นายสมชาย แสวงการ ได้ตอบคำถามดังกล่าว สรุปได้ว่า

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด เต็มความสามารถ ยึดหลักการทำงานเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ ที่ผ่านมามูลค่าของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถปฏิบัติราชการได้ดี โดยบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีจุดเด่นที่สำคัญ คือ การให้เกียรติทั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาอย่างมาก

ในส่วนของความคาดหวังต่อบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานั้น คือ การทำหน้าที่ของตนเองต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ เนื่องจากรัฐสภาถือเป็นองค์กรด้านนิติบัญญัติของประเทศ รัฐสภาจึงเป็นองค์กรที่สร้างผลกระทบต่อสังคมอย่างเป็นวงกว้าง ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ อาชีพของบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการขับเคลื่อนกลไกของหน่วยงานสังกัดรัฐสภาจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดการร่วมมือร่วมใจกันระหว่างสมาชิกรัฐสภาและข้าราชการฝ่ายประจำ

นอกจากนี้ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกรัฐสภา เพื่อนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ความคาดหวังอีกประการ คือ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องสามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับระบบเทคโนโลยีได้ และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้งานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะงานด้านวิชาการให้มีความรวดเร็ว ทันสมัย ถูกต้อง และตรงไปตรงมา

ประการสุดท้ายคือ ความคาดหวังที่มีต่อการทำงานของสำนักงานงบประมาณของรัฐสภา (PBO) ที่จำเป็นต้องได้รับการยกระดับการทำงานให้มีศักยภาพด้านการบริหารจัดการงบประมาณให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพิ่มบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการกิจด้านการสนับสนุนงานด้านงบประมาณของประเทศ

นายเกียรติ ลิทธิอมร ได้ตอบคำถามดังกล่าว สรุปได้ว่า

การเสริมสร้างศักยภาพให้หน่วยงานสังกัดรัฐสภาควรเริ่มจากการเปลี่ยนแนวคิดที่ว่า “ข้าราชการคือผู้ให้บริการ ในขณะที่สมาชิกรัฐสภาคือ ผู้รับบริการ” เป็น การทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกรัฐสภาและข้าราชการ เพียงแต่ต่างฝ่ายต่างมีบทบาทในการทำงานที่แตกต่างกันเท่านั้น

การดำเนินของรัฐบาลประเทศไทยมีระบบการทำงานที่ดีอยู่แล้ว ไม่ได้ด้อยไปกว่ารัฐสภาในประเทศอื่น สำนักงานสังกัดรัฐสภามีโอกาสและศักยภาพของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำนวนมากที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงในกับองค์กรได้ แต่ยังไม่ได้นำมาใช้

ทั้งนี้สำนักงานสังกัดรัฐสภามีเรื่องที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง ประกอบด้วย

- สำนักงานสังกัดรัฐสภาจำเป็นต้องสร้างมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ

- หน่วยงานฯ ต้องมีการปรับปรุงในเรื่อง Career Path เนื่องจากในปัจจุบันกระบวนการเลื่อนระดับของข้าราชการเพื่อไปจะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานอื่น ๆ มาก่อน กระบวนการดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานฯ ขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสายงานต่าง ๆ นอกจากนี้ส่งผลให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

- สำนักงานฯ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ข้าราชการเป็นผู้ที่กล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน กล้าที่จะตัดสินใจ และกล้าที่จะปฏิเสธไม่ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
- สำนักงานฯ ควรนำแนวคิดการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพเรื่อง Benchmarking คือการวัดเปรียบเทียบสมรรถนะเกณฑ์มาตรฐานและเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่ดีกว่ามาใช้เพื่อนำผลการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีกว่ายิ่งขึ้น

นายณัฐพงษ์ เรืองปัญญาวุฒิ ได้ตอบคำถามดังกล่าว สรุปได้ว่า

จุดเด่นของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ไม่ค่อยพบจากบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ คือบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้เกียรติสมาชิกรัฐสภาอย่างมาก ข้าราชการฯ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นมืออาชีพ และสามารถช่วยเหลือการทำงานของสมาชิกรัฐสภาได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

แต่ทั้งนี้หน่วยงานฯ ต้องมีมาตรฐานในการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก มีความกล้าในการปฏิเสธเอกสารหรือร่างกฎหมายจากองค์กรภายนอกที่ไม่ได้มาตรฐาน ไม่ครบถ้วน ต้องให้หน่วยงานภายนอกนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภาหรือกรรมาธิการคณะต่าง ๆ

หน่วยงานควรยกระดับการปฏิบัติงานของสำนักงบประมาณของรัฐสภา (PBO) ให้มีความเป็นสากลมากยิ่งขึ้น โดยสำนักงบประมาณของรัฐสภาควรมีการศึกษารายละเอียดงบประมาณไปควบคู่กับสำนักงบประมาณสำนักนายกรัฐมนตรี

ประการต่อมา หน่วยงานฯ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชน ภาคประชาสังคม และบุคคลภายนอกอื่น ๆ สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ของรัฐสภาได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น เช่น การเข้าถึงห้องสมุดรัฐสภา การเข้าถึงเอกสารการประชุมหรือรายงานขวเลข เป็นต้น

นักกฎหมายของรัฐสภาควรต้องเพิ่มบทบาทและความสำคัญของตนเองให้มีความสามารถเสมือนนักกฎหมายกฤษฎีกา โดยนักกฎหมายของรัฐสภาต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะในด้านกฎหมายนิติบัญญัติที่ออกโดยฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งจะช่วยให้กฎหมายที่ออกโดยรัฐสภามีประสิทธิภาพและสามารถสะท้อนเจตจำนงของประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

ประการสุดท้าย หน่วยงานฯ ต้องนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้กับการทำงานของหน่วยงาน อาทิ การจัดบันทึกการประชุม เพื่อลดการทรัพยากรบุคคล แล้วนำทรัพยากรมาใช้พัฒนาการทำงานในด้านอื่น ๆ

คำถามที่ ๒ ความเป็นมืออาชีพของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรประกอบไปด้วยองค์ประกอบใดบ้าง

นายสมชาย แสวงการ ได้ตอบคำถามดังกล่าว สรุปได้ว่า

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีความเป็นมืออาชีพในงานที่รับผิดชอบ มีความกล้าและตรงไปตรงมา มีความเท่าทันในเทคโนโลยี ตลอดจนมีความภูมิใจในตนเองและการเป็นข้าราชการรัฐสภาในขณะเดียวกันองค์กรควรใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่มีความชัดเจนและเหมาะสม รวมทั้งกำหนดให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติได้เป็นอย่างดี โดยอาจประสานกับสถาบันพระปกเกล้าในการกำหนดหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านต่าง ๆ

ทั้งนี้ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมีความกล้าที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเฉพาะเมื่อพบเห็นการกระทำทุจริตคอร์รัปชันทั้งในระดับสมาชิกรัฐสภาและผู้ปฏิบัติ

อย่างไรก็ดี รัฐสภาควรมีการปรับปรุงในเรื่องของระบบการรักษาความปลอดภัยที่จะต้องมีความเข้มงวด และการเข้าถึงข้อมูลของรัฐสภาโดยเฉพาะผ่านทางเว็บไซต์ของรัฐสภา พบว่าสืบค้นข้อมูลได้ยากมาก ไม่สะดวกในการเข้าถึงข้อมูล และไม่มีความทันสมัย จึงควรพัฒนาเว็บไซต์ของรัฐสภาให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย

นอกจากนี้ ยังสนับสนุนให้สำนักงบประมาณของรัฐสภาเป็นองค์กรอิสระ หรือขึ้นตรงกับประธานรัฐสภา มีการคัดเลือกบุคคลที่มีความตรงไปตรงมา ทำงานเชิงรุก เพื่อให้คำแนะนำด้านงบประมาณให้กับสมาชิก

นายเกียรติ ลิทธิอมร ได้ตอบคำถามดังกล่าว สรุปได้ว่า

ความเป็นมืออาชีพคือ การเอางานมากกว่าเอาใจ ต้องมีความชัดเจนในอำนาจหน้าที่ของตน มีเส้นแบ่งระหว่างการทำงานว่าทำงานในฐานะข้าราชการรัฐสภา ในขณะที่เดียวกันสมาชิกรัฐสภาควรมองข้าราชการรัฐสภาเป็นผู้ร่วมงาน ให้เกียรติข้าราชการ และควรมีเส้นแบ่งของเนื้องานที่จะทำหรือควรต้องทำ ดังนั้น ต้องทำความเข้าใจกับสมาชิกทั้งหมด รวมทั้งความคาดหวังที่สมาชิกจะมีต่อข้าราชการรัฐสภาด้วย

สำหรับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติต้องทำหน้าที่เพื่อประโยชน์ของการทำงานของสมาชิกรัฐสภา มีข้อกำหนดในตำแหน่งที่ชัดเจน และมีความแตกต่างจากองค์กรอื่น ดังนั้นจึงควรกลับไปพิจารณาว่าองค์กรต้องการหรือคาดหวังอะไรจากนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งนักกฎหมายนิติบัญญัติต้องมีความแม่นยำในงานของตน ซึ่งความเป็นมืออาชีพ ไม่ใช่อยู่ที่ความอาวุโสหรือจำนวนปีที่ทำงาน แต่อยู่ที่ความแม่นยำในเนื้องานซึ่งต้องฝึกอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องมีศิลปะในการตอบปฏิเสธเมื่อถูกร้องขอในสิ่งที่ไม่ควรทำ ซึ่งเป็นศาสตร์ที่ควรศึกษา และอย่าพูดในสิ่งที่ไม่รู้ แต่พูดในเรื่องที่รู้จริง ในขณะเดียวกันในการมอบหมายงานของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องรู้ว่าบุคคลใดมีทักษะใด และเลือกทักษะของคนให้ตรงกับงาน และเป้าหมายชีวิตของตนเอง

ในความเป็นจริง พบว่า เมื่อมีการกระทำผิด คนที่รู้มักจะเพิกเฉย ดังนั้นองค์กรต้องมีระบบบริหารที่ชัดเจน มีระบบ whistleblower เพื่อตรวจสอบการกระทำผิดมิชอบของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสมาชิกรัฐสภา และเพื่อปกป้องข้าราชการรัฐสภาที่มีหน้าที่สอดส่องความทุจริต ซึ่งจะทำให้ข้าราชการประจำสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความสะดวกสบายในบางเรื่องที่จะไปกระทบกับสมาชิกหรือการทำงานร่วมกับสมาชิก ซึ่งหลายประเทศได้มีการออกแบบและใช้ระบบดังกล่าวด้วย

นายณัฐพงษ์ เรืองปัญญาวุฒิ ได้ตอบคำถามดังกล่าว สรุปได้ว่า

บุคลากรของรัฐสภาต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตน เช่น เจ้าพนักงานจัดทำรายงานการประชุมต้องจดจดขวเลขอย่างไรให้ตรงตามที่สมาชิกพูดโดยไม่บิดพลิ้ว นิติกรเป็นนักกฎหมายของประชาชนต้องพัฒนาศักยภาพของตน เป็นต้น บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกส่วนงานต้องมีความเป็นมืออาชีพในงานของตน ทำงานเชิงรุก มีความตรงไปตรงมา มีน้ำอดน้ำทน และมีศิลปะในการตอบปฏิเสธ

สำหรับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภาในอนาคต มีความเห็นวาระบบที่มีความเป็นไปได้ที่จะพัฒนาเป็นอย่างแรกคือ ระบบขวเลขอัตโนมัติ เป็นการถอดเทปอัตโนมัติโดยใช้กับการประชุมในระดับสภาและกรรมาธิการ และเป็นระบบที่สามารถค้นหาคำหลัก (key word) ได้ ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

คำถามที่ ๓ อนาคตจะมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตนั้นอย่างไร

นายสมชาย แสวงการ ได้ตอบคำถามดังกล่าว สรุปได้ว่า

ในอนาคตความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอาจทำให้งานบางตำแหน่งต้องถูกยุบเลิกไป เช่น เจ้าพนักงานชวเลข และบรรณารักษ์ ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นหน่วยงานที่มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับงานทางด้านนิติบัญญัติ และทางด้านกฎหมายจำนวนมาก จึงสมควรที่จะต้องนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกให้สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลดังกล่าวได้โดยง่ายและรวดเร็ว นอกจากนี้ควรที่จะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการจัดทำเอกสารและจุลสารต่าง ๆ เพื่อจัดส่งให้แก่สมาชิกรัฐสภา ซึ่งปัจจุบันใช้รูปแบบกระดาษ ทำให้ต้องสูญเสียทรัพยากรและงบประมาณในการจัดทำเอกสารจำนวนมาก เป็นการจัดทำเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ทดแทน

ทั้งนี้ ข้าราชการจะต้องมีความเท่าทันต่อเทคโนโลยี พัฒนาตนเองศึกษาเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยส่วนราชการควรให้การส่งเสริมโดยการให้สถาบันพระปกเกล้า มาดำเนินการจัดอบรมให้แก่ข้าราชการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความเป็นมืออาชีพ มีความกล้าหาญ ปฏิบัติงานสนับสนุนฝ่ายนิติบัญญัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มาปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน ดังนั้น จึงควรที่จะมีการบูรณาการการทำงานในส่วนที่สามารถปฏิบัติด้วยกันได้ร่วมกัน เพื่อให้ไม่เกิดความซ้ำซ้อน ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร นอกจากนี้หอสมุดรัฐสภาควรเปลี่ยนการดำเนินงานให้เป็นห้องสมุดที่มีชีวิต มีการจัดกิจกรรม ประชาธิปไตยเพื่อถ่ายทอดเรื่องราวของรัฐบาล สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภาควรเปลี่ยนแปลงการนำเสนอ การจัดผังรายการต่าง ๆ ให้มีความน่าสนใจมากขึ้น ตลอดจนพัฒนาเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลทางด้านกฎหมายและงานนิติบัญญัติได้โดยง่าย

นายเกียรติ ลิทธิอมร ได้ตอบคำถามดังกล่าว สรุปได้ว่า

ความเปลี่ยนแปลงในอนาคตอีก ๑๐ ปีข้างหน้าจะมีเปลี่ยนแปลงไปมากกว่าความเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาอีกกว่า ๔๐ ปี โลกมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก การไม่ปรับเปลี่ยนตามถือเป็นความถดถอย โดยปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์แล้ว แต่เทคโนโลยียังไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างมากมาย ดังนั้น ส่วนราชการควรที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้มีความเปิดกว้างและดำเนินการระดมผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีมาวางยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทางด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานที่ชัดเจน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างเต็มที่ ลดภาระการทำงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้ประหยัดเวลา ตลอดจนดำเนินการปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ให้รองรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานดังกล่าว

นอกจากการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศแล้ว การเปลี่ยนแปลงภายนอกประเทศถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อประเทศไทยได้ แต่พบว่าปัจจุบันสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภายังไม่ได้ให้ความสนใจกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเท่าที่ควร ดังนั้น บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุนฝ่ายนิติบัญญัติจึงควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายนอกประเทศให้แก่สมาชิกให้เกิดความสนใจตระหนักถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อประเทศไทยจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

ช่วงคำถาม – คำตอบ

ในช่วงท้ายของการอภิปราย เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพระบบงานและบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาภายใต้บริบททางการเมือง ผู้ดำเนินการอภิปรายได้เปิดโอกาสให้ผู้รับฟังการอภิปรายได้สอบถามคำถามต่าง ๆ

Q : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะสร้างบรรยากาศหรือระบบนิเวศในการทำงานอย่างไร เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

A : การสร้างบรรยากาศหรือระบบนิเวศในการทำงานเพื่อให้สังกัดรัฐสภาทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องเริ่มจากการตระหนักรู้ ซึ่งองค์กรจะต้องดำเนินการจัดเวทีกระตุ้นความคิดให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกคน ทุกตำแหน่งมีการพูดคุยกันเกี่ยวกับเรื่องในอนาคตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้บุคลากรสังกัดรัฐสภามีความสนใจเรื่องในอนาคต โดยดำเนินการนำร่องเป็นระดับสำนักก่อนแล้วจึงขยายผลต่อไปให้ครอบคลุมทั้งองค์กร

ส่วนราชการมีอาคารรัฐสภาเป็นสถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศที่ดี การดำเนินการลำดับต่อไปองค์กรจะต้องมีการวางแผนปรับโครงสร้างและจัดการกิจงานใหม่ทำให้คนทำงานอย่างมีความสุข เต็มใจได้ในตำแหน่งงานที่ตนเองต้องการทำ ปฏิบัติงานอย่างเป็นมืออาชีพ ตลอดจนมีความภูมิใจในตนเองและการเป็นข้าราชการรัฐสภา

ทั้งนี้ ผู้รับฟังการอภิปรายท่านหนึ่งได้กล่าวความรู้สึกของตนเองว่าในฐานะข้าราชการผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งก่อนการรับฟังการอภิปรายยังไม่ทราบทิศทางในการทำงานของตน แต่ภายหลังจากที่ได้รับฟังการอภิปรายแล้ว ทำให้ได้ทราบถึงความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา ก่อให้เกิดพลังและแรงบันดาลใจ เป็นการเติมไฟในการทำงานให้แก่ตนเอง

ประมวลภาพโครงการสัมมนาฯ

- นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภา ในฐานะประธาน ก.ร. เดินทางเข้าร่วมโครงการสัมมนาฯ



- กล่าวรายงานโดย เลขานุการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะเลขานุการ ก.ร.



- พิธีเปิดโครงการสัมมนาฯ และปาฐกถาพิเศษโดย นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภาในประธาน ก.ร.











- เสริมสร้างความรู้ หัวข้อ “การสร้างความภาพการบริหารงานภาครัฐในยุคดิจิทัล”
โดย รองศาสตราจารย์ ดร.บวร ปัสสราทร





- การอภิปรายเรื่อง "การพัฒนาประสิทธิภาพระบบงานและบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาภายใต้บริบททางการเมือง"

ผู้อภิปราย

๑. นายสมชาย แสวงการ (สมาชิกวุฒิสภา)
๒. นายเกียรติ ลิทธิอมร (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร)
๓. นายณัฐพงษ์ เรืองปัญญาวุฒิ (สมาชิกผู้แทนราษฎร)

ผู้ดำเนินการอภิปราย

ดร.สุรพงษ์ มาลี





