





สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง
ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานคำขวัญวันแม่แห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๕



“พระคุณแม่ยิ่งใหญ่เกินใดเปรียบ
ระพุดิตีด้วยใจกายวาจา จะหาใครมาเทียมยากจักหา
ประกาศคุณมารดาต่อแผ่นดิน”





นางวัชรภรณ์ รัตนโกเศศ จันทระเจริญ
ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นางสุภาวดี ชิดชิน

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.
นางอารยะหญิง จอมพลาพล

ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายชูพงศ์ นิลสกุล
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นายสมใบ มูลจันทิ
ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

บรรณาธิการ

นายภัทรภัทร์ ดิษฐาการณ

กองบรรณาธิการ

นางสาวสุดิศา มงคลรัตน์

นางสาวทศพานิ ทศิธร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายอำพล ไทสงฆะเลาพร

นายพิศิษฐ์ รัตนวงศ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นางเพทาย เรือนเรือง

นายวินัย แยมวงษ์

นายรัตนะ โพธิสุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นายพชร คงเล็งศิริวัฒนา

นายชวศ จุยประเสริฐ

นางสาวสนิภา วงศ์ยงค์ศิลป์

ว่าที่ร้อยตรี พัทธพล สีส่อง

ติดต่อกองบรรณาธิการ

email:hrj.parliament@gmail.com

Tel. 02242 5900 ต่อ 5120,5121

วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนกรกฎาคม – กันยายน 2565

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นางพรพิศ เพชรเจริญ

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวนภาพร ใจสัจจะ

เลขาธิการวุฒิสภา

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศิริยานุโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาลวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

ดร.สุรพงษ์ มาลี

ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี

ฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์

และการวางแผน

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

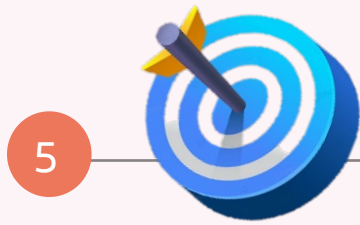
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

ข่าวเด่นประเด็น HR



: รัฐสภาสีเขียว
: เกาะติดการคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติ ปีที่ 2
: ITA 65 ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พงาด !
: ผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภาคว้า
“รางวัล Moral Awards 2021”



โต๊ะรับแขก
สัมภาษณ์พิเศษ :

รศ.ดร.ธีรณี จงลากุล

ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการวิเคราะห์และ
บริหารข้อมูลขนาดใหญ่ภาครัฐ
(Government Big Data Institute : GBDi)

14

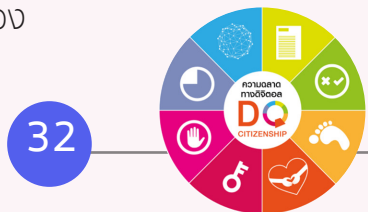
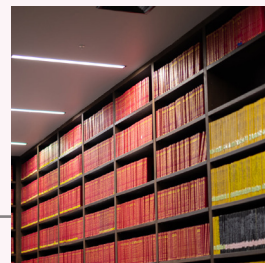
กฎกติกาที่ควรรู้



แนวทางการนำงบประมาณเหลือจ่าย
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาใช้ในงบประมาณถัดไป

หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด

เรื่อง การลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของ
ผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนเอง :จริยธรรมและ
วินัย ที่เกี่ยวข้อง



ข้อคิด ข้อแนะ

ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ) :
มิติใหม่ในการพัฒนานุเคราะห์เพื่อ
การเปลี่ยนแปลง

นานาสาระ

SMART HR for SMART Parliament
“สามารถพัฒนา” เพื่อ “รัฐสภาสามารถ”



ถามมาตอบไป

กบข. คืออะไร ลงทุนแบบไหนที่เหมาะสมกับเรา ?
(ตอนที่ 1)



คอลัมน์พิเศษ

นางสุภาวดี ชิดชิน

“จากสภาหินอ่อนสู่สัปายะสภาสถาน”



บทบรรณาธิการ

Editor's talk

สวัสดีผู้อ่านวารสาร HRJ ทุกท่านครับ สำหรับวารสารฉบับนี้นับเป็นการเดินทางมาสู่ Season ที่ 3 ของ Series วารสาร HRJ ในปีนี้ของเรา นั่นก็คือ Smart Parliament โดยฉบับที่ผ่านมา เราได้นำเสนอไปแล้ว 2 Smart ได้แก่ Smart Work และ Smart People และในฉบับนี้จะเป็นเรื่องราวเกี่ยว Smart Digitization หรือ การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความเป็นดิจิทัลได้อย่างสง่าผ่าเผย ซึ่งอย่างที่ทุกคนทราบกันดีครับว่ายุคแห่งดิจิทัลเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่เราอยู่กับที่ไม่ใช่แค่อยู่กับที่ แต่เปรียบหมายถึงการถอยหลัง ยิ่งทุกอย่างเปลี่ยนเร็วมากเท่าไร เราก็ยิ่งถอยหลังไกลมากเท่านั้น ดังนั้น เมื่อทุกอย่างก้าวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล ตัวเราเองในฐานะบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ก็จะต้องพัฒนาศักยภาพในทักษะที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงจะต้องร่วมกันผลักดัน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเราก้าวให้ทันความเป็นดิจิทัลด้วยเช่นกัน

เนื้อหาในวารสารฉบับนี้ มีความน่าสนใจอย่างมากครับ โดยเฉพาะในคอลัมน์โต๊ะรับแขก ซึ่งเราได้รับเกียรติเป็นอย่างยิ่งจาก รศ. ดร. จิรณี อจลากุล ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการวิเคราะห์และบริหารข้อมูลขนาดใหญ่ภาครัฐ หรือ GBDi ที่ได้สละเวลามาพูดคุยกับเราในหัวข้อ “รัฐสภา กับการเปลี่ยนผ่านในยุคดิจิทัล” ที่เราเริ่มต้นกับคำถามง่าย ๆ อย่างคำว่า Big Data ที่เราค้นชินนั้น แค่นั้นถึงเรียกว่า Big และเมื่อเป็น Big Data แล้ว จะทำอย่างไรกันต่อไป ซึ่งเชื่อเหลือเกินว่าคงมีใครหลายคนที่ยังไม่รู้คำตอบแบบผม ผมจึงอยากให้ทุกคนไปค้นหาคำตอบพร้อมกับเรื่องราวอีกมากมายได้ในคอลัมน์กันครับ

นอกจากนี้ ในคอลัมน์อื่นที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง อาทิ บทความ “ความฉลาดทางดิจิทัล : DQ มิติใหม่ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลง” ในคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” จะได้นำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับความฉลาดทางดิจิทัลนั้น คืออะไร มีความสำคัญกับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างไร รวมไปถึงความเป็นพลเมืองดิจิทัล จะต้องเป็นแบบไหน และบทความ “SMART HR for SMART Parliament “สามารถพัฒนา” เพื่อ “รัฐสภาสามารถ”” ในคอลัมน์ “นานาสาระ” ที่จะมาเล่าว่า SMART Parliament หรือ รัฐสภาสามารถนั้น คืออะไร ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง แล้วบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมีความเกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง ไม่เพียงเท่านี้ เนื้อหาในฉบับยังอัดแน่นไปด้วยบทความอื่น ๆ อีกมากมาย ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ความผิดในการลอกเลียนผลงาน หรือเรื่องเกี่ยวกับการนำงบประมาณเหลือจ่ายไปใช้ รวมถึงข่าวเด่นต่าง ๆ อีกมากมาย

สำหรับช่วงเวลานี้ของทุกปีซึ่งเป็นเวลาสิ้นสุดปีงบประมาณ จะมีเพื่อน ๆ พี่ ๆ ที่จะเกษียณราชการ โดยเฉพาะในปีนี้นางสุภาวดี ชิดชิน หรือพี่แหม่มของพวกเรา ซึ่งเป็นหัวหน้าทีมของวารสาร HRJ ในฐานะประธานอนุกรรมการจัดทำวารสารก็จะเกษียณราชการในปีนี้นะครับ โดยท่านได้ฝากบทความ “จากสภาหินอ่อนสู่สัปปายะสภาสถาน” ทั้งท้ายเกล็ดชีวิตและประสบการณ์ในการทำงานไว้ให้กับพวกเรา สุดท้ายนี้ ทีมงานวารสาร HRJ ทุกคนขออวยพรให้ทุกท่านที่ได้เกษียณราชการในปีนี้ได้มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง และใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมีความสุข สำหรับในปีงบประมาณถัดไป วารสาร HRJ จะได้สรรหาสิ่งใหม่ ๆ มาแนะนำให้กับผู้อ่านทุกท่านทั้งรูปแบบ เนื้อหาสาระที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ ยังไงก็ขอให้ติดตามกันเหมือนเดิมนะครับ

บรรณาธิการ

นายภิรมย์ ธิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



นางสาวทศภาณี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

รัฐสภาสีเขียว

นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภา เป็นประธาน มอบนโยบายในพิธีประกาศเจตนารมณ์ “รัฐสภาพร้อมใจ มุ่งสู่การเป็นรัฐสภาสีเขียวอย่างยั่งยืน” โดยจะทำให้รัฐสภาปราศจากมลพิษ และมีสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในมาตรฐานที่ยอมรับ รวมทั้งให้สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา ร่วมกันเพื่อประหยัดทรัพยากรและพลังงาน

ในการขับเคลื่อนสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้นำมาตรฐานสำนักงานสีเขียว (Green Office Standard) ของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม และคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ ซึ่งจะเป็นการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย โดยทั้งสองสำนักงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนสำนักงานเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) เพื่อทำหน้าที่กำหนดแนวทางดำเนินการตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผู้บริหารของทั้งสองส่วนราชการได้ประกาศนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้



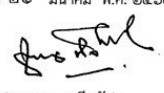
ประกาศสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

ด้วยปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาที่ทุกฝ่ายได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการร่วมมือกัน เพื่อแก้ไขทั้งจากองค์ภายในประเทศและต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในฐานะที่เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านธุรการของสภาผู้แทนราษฎร มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงพิจารณาเห็นสมควรที่จะดำเนินการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) และเพื่อให้การดำเนินการได้ผลสำเร็จเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการบริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และบุคคลทั่วไปที่เข้ามาในบริเวณอาคารรัฐสภามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) และดำเนินการด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการบริหารงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อมุ่งสู่การเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. จัดการสิ่งแวดล้อม ป้องกันมลพิษ และพัฒนาให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
๓. ใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และร่วมหาแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
๔. มุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อมและการประหยัดพลังงาน
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการบริหาร บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และบุคคลทั่วไปที่เข้ามาในบริเวณอาคารรัฐสภา เพื่อร่วมมือกันขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office)
๖. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการจัดการสิ่งแวดล้อมให้แก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายชวน หลีกภัย)
ประธานสภาผู้แทนราษฎร



เกาะติดการคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติ ปีที่ 2

เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2565 คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติได้ประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยเปิดรับสมัครตั้งแต่วันที่ 14 มิถุนายน – 8 กรกฎาคม 2565 และในเดือนกรกฎาคมที่ผ่านมา ได้มีการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิขอรับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งมีข้าราชการผู้มีสิทธิขอรับการคัดเลือก จำนวนทั้งสิ้น 23 คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 11 คน และข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 12 คน

สำหรับขั้นตอนต่อไป คณะกรรมการฯ จะดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกตามที่ ก.ร. กำหนด ประกอบด้วย

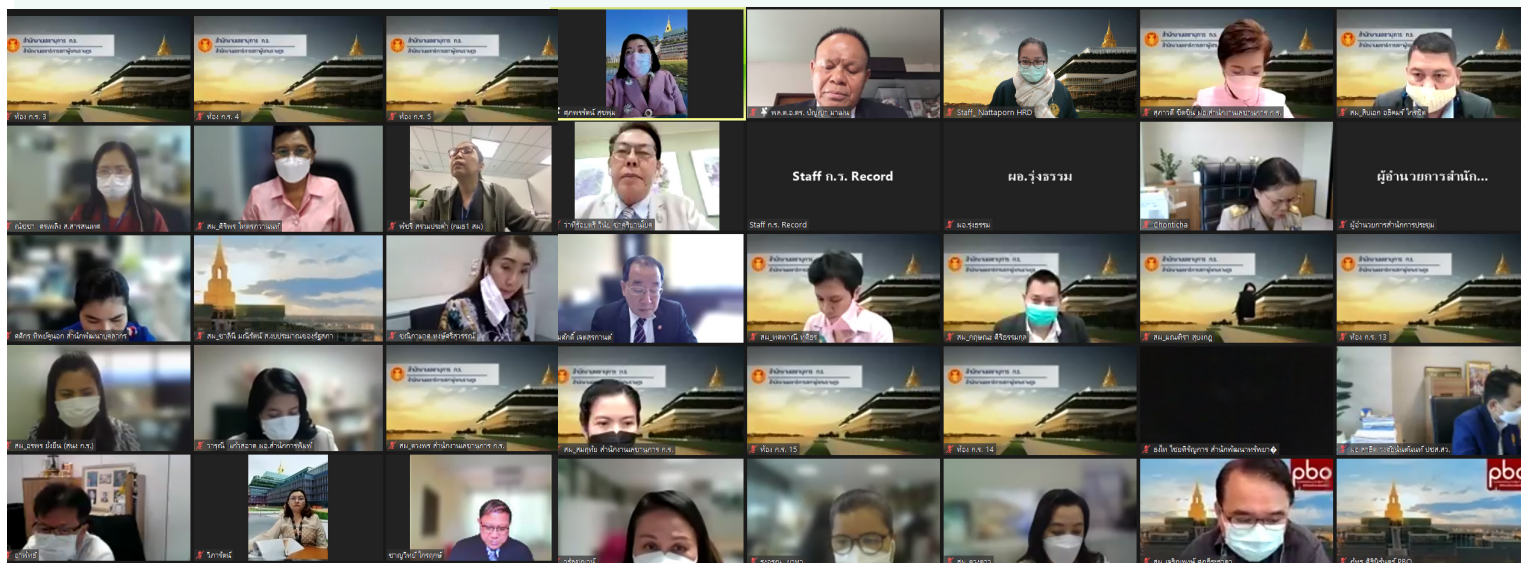


ท้ายนี้ วารสาร HR จะเกาะติดผลการคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ 2 และมารายงานให้เพื่อน ๆ ทราบในวารสารฉบับถัดไป



ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. 2561 และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

เปิดสาระสำคัญ “ร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570)”



เมื่อเดือนมิถุนายน 2565 ที่ผ่านมา อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2566 – 2570 ได้เห็นชอบร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570)

ร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังกล่าว ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และรองรับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

สาระสำคัญ ประกอบด้วย การบริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการพัฒนาาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สาระสำคัญ ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการพัฒนาความพร้อม

ของบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

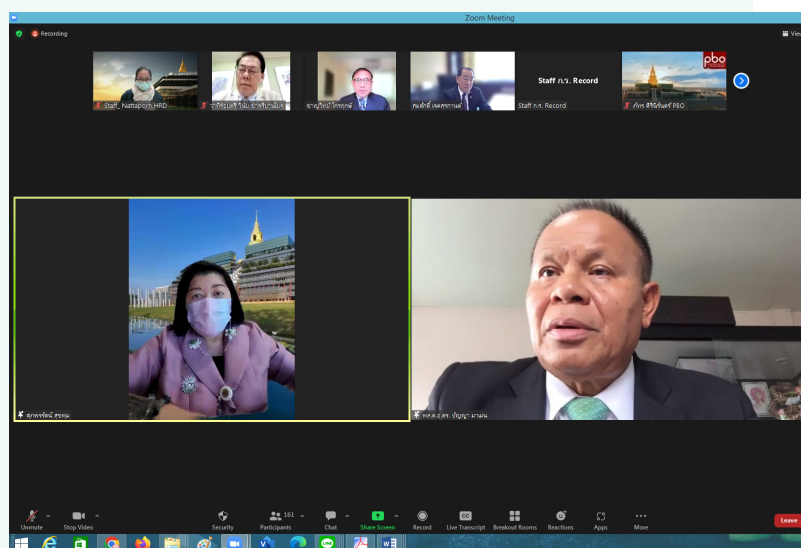
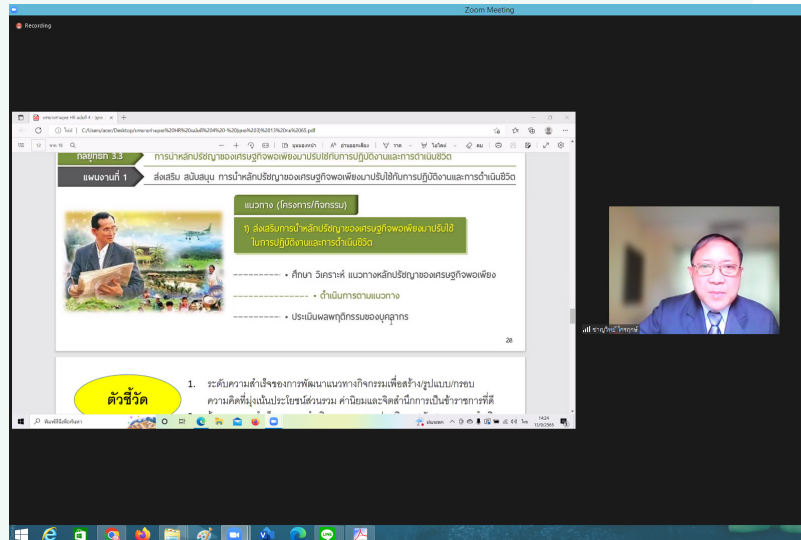
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและส่วนรวม มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติงานตามค่านิยม วัฒนธรรมและวินัยข้าราชการ พร้อมทั้งน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม

สาระสำคัญ ประกอบด้วย การปลูกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมเพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ตลอดจนเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต และการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work - Life Integration)

สาระสำคัญ ประกอบด้วย การสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) และการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) รวมทั้งการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ในเดือนกันยายนนี้ อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ จะดำเนินการนำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหาร บุคคลที่เกี่ยวข้อง และบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงขอเชิญชวนเพื่อน ๆ ให้ความคิดเห็นเพื่อจะได้



นำมาใช้ประกอบในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ก่อนนำเสนอ ก.ร. เพื่อพิจารณาเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป ซึ่งวารสาร HRJ จะรายงานความคืบหน้าของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ให้ทราบต่อไป

ITA 65

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พงาด!

เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2565 มีข่าวดีข่าวหนึ่งเกิดขึ้นกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ควรค่าแก่การนำมาบันทึกไว้ เพื่อเป็นความภาคภูมิใจ นั่นคือข่าว “คะแนน ITA ปี 2565” โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดงานแถลงข่าวประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี 2565 ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้คะแนน ITA 99.46 ระดับ AA และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้คะแนน 97.21 ระดับ AA

โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรคว้าแชมป์ ITA สูงสุดในกลุ่มหน่วยงานประเภทสำนักงานศาลองค์กรตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานสังกัดรัฐสภา

ในการประเมิน ITA ปีประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงาน ป.ป.ช. ใช้หลักการประเมินเช่นเดียวกับปีที่ผ่านมา ประกอบด้วย แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐปรับปรุงพัฒนาตนเองตามหลักเกณฑ์การประเมินอย่างต่อเนื่อง



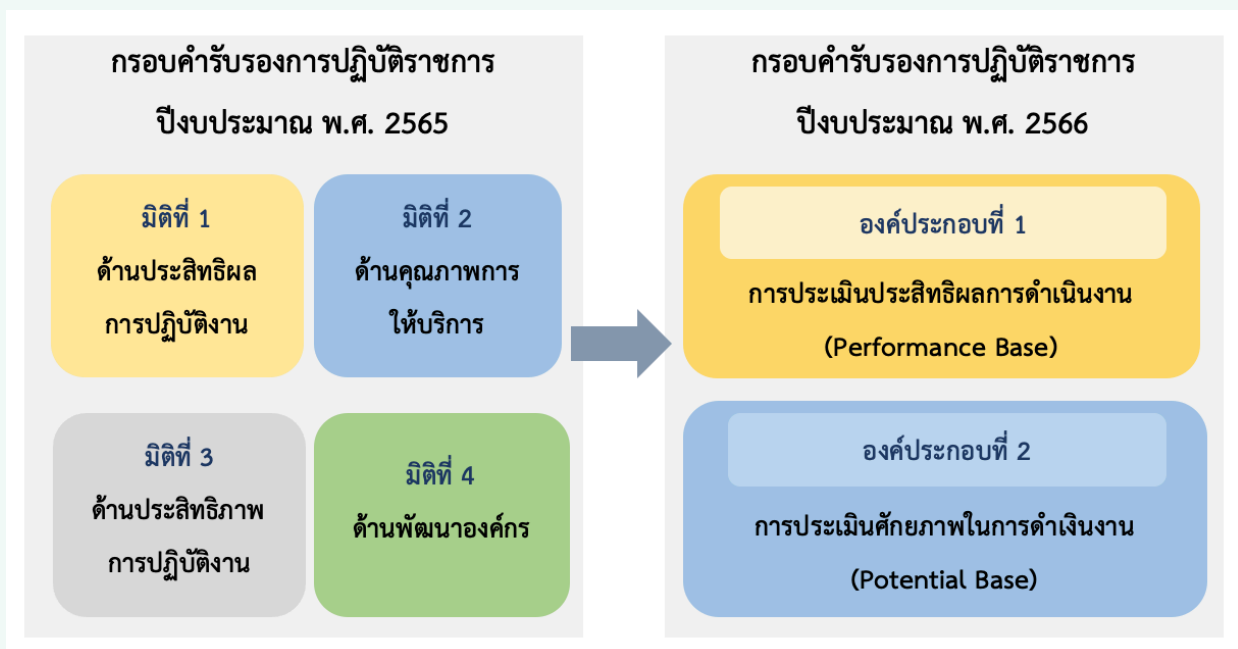
ท้ายนี้ วารสาร HRJ ขอแสดงความยินดีและหวังว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีการบริหารภาครัฐเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การให้บริการ และการอำนวยความสะดวกต่อประชาชน เพื่อรักษาระดับมาตรฐานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้ประเทศไทยมีความโปร่งใส และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

ถึงเวลาจะต้องทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี 2566

เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2565 อ.ก.ร. ประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของ รัฐสภา ได้เห็นชอบร่างกรอบการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งเป็นการดำเนินการ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 18 ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการมุ่งปฏิบัติงาน โดยเน้นเฉพาะภารกิจหลักที่มีความจำเป็นเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินการขององค์กรที่จะส่งผลให้ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ งบประมาณอย่างคุ้มค่า ซึ่งที่ผ่านมา ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาได้จัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระจากภายนอกเป็น ผู้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพ

การให้บริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตลอดจน ความคุ้มค่าในภารกิจ

สำหรับการจัดทำร่างกรอบการประเมินผลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ใช้หลักการประเมิน ที่แตกต่างจากปีที่ผ่านมา จาก “4 มิติ ซึ่งประกอบด้วย มิติ ที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มิติที่ 2 มิติ ด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และมิติที่ 4 มิติด้านพัฒนาองค์กร” เป็น “2 องค์กรประกอบ ได้แก่ (1) การประเมินประสิทธิผล การดำเนินงาน (Performance Base) (2) การประเมิน ศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)” โดยนำ หลักการและแนวทางการประเมินของส่วนราชการ สังกัดฝ่ายบริหารมาปรับใช้



องค์ประกอบการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base) (ร้อยละ 70)

1.1 Strategic KPIs

ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ/แผนการปฏิรูปประเทศ

- การพัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีเสถียรภาพและมีธรรมาภิบาล (สผ./สว.)

1.2 Functional KPIs

ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและนโยบายสำคัญ/เร่งด่วนของผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- การบริหารจัดการระบบการประชุมผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล (สผ./สว.)

1.3 Joint KPIs

ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนาและบริหารจัดการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- การบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤติ **Business Continuity Management : BCM**
- การพัฒนาเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office)

2. การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) (ร้อยละ 30)

2.1 ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารจัดการการให้บริการระบบดิจิทัลเทคโนโลยี

- การพัฒนาระบบการจัดการคลังสารสนเทศรัฐสภา (Parliament Repository of Thailand : PRT) (สผ.)
- การบริหารจัดการระบบสารสนเทศภารกิจการแก้ปัญหาประชาชนของสมาชิกวุฒิสภา (สว.)

2.2 ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพขององค์กร

- ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)
- ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Innovation)
- ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติการ เป็นเครื่องมือกำกับติดตาม เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการดำเนินงานต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติงาน วารสาร HRJ ขอเป็นสื่อกลางรายงานความคืบหน้า ตลอดจนกระตุ้นเตือนให้บุคลากรช่วยกันขับเคลื่อนและผลักดันให้การประเมินผลการปฏิบัติการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุตามเป้าหมายองค์กรที่วางไว้

ผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภาว่า “รางวัล Moral Awards 2021”



วันพฤหัสบดีที่ 25 สิงหาคม 2565 เวลา 09.00 นาฬิกา ณ หอศิลป์แห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และนางสาวนภาภรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา เข้ารับมอบ “รางวัลคุณธรรมอวอร์ด” ประจำปี 2564 ประเภทบุคคลที่มีพฤติกรรมด้านคุณธรรมควรค่าแก่การยกย่อง ตามคุณธรรมสำคัญของชาติ 5 ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู จากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ในพิธีมอบรางวัลคุณธรรมอวอร์ด ปี 2564 (Moral Awards 2021) ในงานสัมมนาคุณธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ 12 SUSTAINABILITY WITH MORAL วิถีคุณธรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน อยู่รอด อยู่ร่วม “สังคมไทยเป็นสุขอย่างยั่งยืน” จากนายอิทธิพล คุณปลื้ม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม จัดโดยศูนย์คุณธรรม (องค์การ

มหาชน) ในโครงการส่งเสริมและขยายผลบุคคลและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรม เพื่อค้นหาและยกย่องบุคคล ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ในแต่ละภาคส่วนของสังคมไทย รวมทั้งสื่อคุณธรรมสร้างสรรค์ที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม มีพฤติกรรมควรค่าแก่การยกย่อง เพื่อขยายผลพฤติกรรมความดีสู่ประชาชนวงกว้างในสื่อรูปแบบต่าง ๆ ให้ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับรู้ เข้าใจ และเกิดเป็นแรงบันดาลใจในการทำ ความดี ซึ่งเป็นจุดริเริ่มที่ทำให้ทุกคน ทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งระดับพื้นที่ ตลอดจนระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด และระดับชาติ ให้ความสำคัญและตระหนักต่อการร่วมกันสร้างสรรค์สังคมคุณธรรม เพื่อร่วมกันยกระดับภาพลักษณ์ของประเทศให้เป็นประเทศที่เป็นแบบอย่างที่ดีงามด้านพฤติกรรม เกิดเป็นอัตลักษณ์ของคนไทยสู่สายตาประชาชาติ (HRJ)

“รัฐสภา กับการเปลี่ยนผ่าน ไปสู่ความเป็นดิจิทัล”



นายภิรภัทร์ ดิษฐากรณ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สำนักนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

บทสัมภาษณ์พิเศษ :

รศ.ดร.ธีรณี อจลากุล

ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการวิเคราะห์

และบริหารข้อมูลขนาดใหญ่ภาครัฐ

(Government Big Data Institute : GBDi)

“Big แคลไพอ... ถึงจะเรียกว่า Big Data”

HRJ : ก่อนอื่นต้องขอขอบคุณ
รศ.ดร.ธีรณี อจลากุล ที่ให้เกียรติสละเวลา
มาพูดคุยกับวารสาร HRJ ของเรานะครับ
ผมขอเริ่มด้วยประเด็นเกี่ยวกับ Big Data
ซึ่งมีการพูดถึงกันเยอะมากในหลายปี
ที่ผ่านมา รวมถึงหน่วยงานภาครัฐเองด้วย
จึงอยากจะสอบถามแนวคิดของท่าน
ว่าจริง ๆ แล้วแคลไพอถึงจะ Big พอที่จะ
สามารถเรียกว่า Big Data ได้ มันต้องมี
ข้อมูลขนาดใหญ่ระดับไหน แล้วหลังจาก
นั้นจะไปยังต่อไปกับ Big Data
เหล่านั้นครับ



ถ้าเอาคำจำกัดความหลัก ๆ เมื่อพูดถึง
Big Data จะประกอบด้วย 4V ได้แก่ 1. Volume
ข้อมูลมีขนาดใหญ่พอที่จะมีรูปแบบใน Data หรือไม่
2. Variety ข้อมูลมีความหลากหลายเพียงใด อาทิ
ใช้ข้อมูลทั้งที่บันทึกจากฐานข้อมูล Excel บ้าง เป็นไฟล์
วีดีโอบ้าง เป็นไฟล์รูปภาพบ้างรวมกัน 3. Velocity
ความเร็วสดใหม่ของข้อมูล และ 4. Veracity
ข้อมูลที่มาอย่างรวดเร็วที่มีความน่าเชื่อถือเพียงใด
ซึ่งทั้ง 4 V นี้จะเป็น Big Data โดยคำจำกัดความ
แต่ถ้าพูดถึงในมุมของภาครัฐแล้ว ดิฉันมองว่าเราไม่
น่าจะปักธงว่าเราต้องการทำอะไรที่มัน Big เราน่าจะ
ปักธงว่าเราจะทำอะไรที่มันมีวัตถุประสงค์ที่ทำให้เกิด
ประโยชน์อย่างชัดเจน

เพราะฉะนั้นอยากจะส่งเสริมในเรื่องการ
ใช้ประโยชน์ข้อมูลเชิงวิเคราะห์มากกว่า มันจะ Big
หรือไม่ Big ด้วยคำจำกัดความทางด้านไอที อาจจะ
ไม่ได้เป็นสาระสำคัญเท่าไรแล้ว แต่สาระก็คือ มิติแรก
คุณใช้ประโยชน์ได้จริง ๆ ในเชิงวิเคราะห์หรือไม่ คำว่า
การใช้ประโยชน์ Data ในเชิงวิเคราะห์ ก็อาจจะเป็นเพื่อ
ใช้ในการตัดสินใจ ใช้ในการวางแผน วางนโยบาย
แบบไหนดีแบบไหนไม่ดียังไรหรืออีกอันคือ Trends
Prediction ว่าจะวางแผนอย่างไร แทนที่เราจะเขียน
แผนนโยบายจากการประมาณการงบประมาณจาก
ปีที่แล้วหรือนโยบายจากความคิดของ ผอ. เราอาจ
จะดู Data ก่อนได้ ซึ่งนี่คือการใช้ Data เพื่อ
ประโยชน์ในเชิงวิเคราะห์เชิงการตัดสินใจ
วางแผนนโยบาย มิติที่สอง ก็คือ Operation
ของงาน เราทำงานอยู่ที่รัฐสภา
ทำอย่างไรให้การทำงานนั้นเร็วขึ้น



มีประสิทธิภาพมากขึ้น ถูกต้องแม่นยำมากขึ้น ซึ่งถ้าเรานำ Data มาวิเคราะห์ แล้วเราอาจจะเห็นจุดอ่อน และพอเราเห็นจุดอ่อนเราก็จะเริ่มเข้าใจแล้วก็จะสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานหรืองานต่าง ๆ ได้ มิติที่ 3 คือ การให้บริการประชาชน เราจะทำยังไงให้มีความสะดวกมากขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้ไม่ได้เป็นมิติของการใช้ประโยชน์ของ Data ในเชิงวิเคราะห์เพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นเรื่องของ Digital Transform บวกกับการใช้ Data Analytic เพื่อทำให้เกิดทั้ง 3 มิตินี้ได้ เพราะฉะนั้นตราบใดที่มันก่อให้เกิดประโยชน์ในสามมิตินี้ Big Data จะตรงกับคำจำกัดความ หรือจะ Big ไม่ Big ดิฉันมองว่ามันไม่ใช่สาระสำคัญแล้ว

และสำหรับประเด็นที่ว่าเมื่อเรามี Big Data แล้วเราจะนำไปทำอะไรต่อ ถ้ายกตัวอย่างในส่วนของรัฐสมานั้น กระบวนการในการของบประมาณเป็นเรื่องสำคัญ โดยปกติก็จะใช้เอกสารประกอบการพิจารณาที่เป็นกระดาษจำนวนมาก แต่หากวันหนึ่งการของบประมาณเริ่มต้นจาก Digital file โดยนำ Data ที่กรอกให้กับสภาพัฒน์ในระดับหนึ่ง Data ที่อยู่ใน GFMS อีกส่วนหนึ่ง คือ มันมี Data ที่อยู่ในฐานข้อมูลอยู่บ้างแล้ว ซึ่งในขั้นตอนของการพิจารณางบประมาณเลยมี

คำถามว่าทำไมยังต้องพิมพ์เอกสารออกมาเป็นริม ๆ เพราะหากมองในเชิงของการทำ Data Analytic คือ การพิจารณาว่าบแต่ละก้อนนั้นมีความซ้ำซ้อนกันไหม หากเรากรอกข้อมูลทุกอย่างเข้ามาเป็น Electronic file และ Digital Transform ทุกอย่างเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลให้จบ ดึงข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่ และใช้ AI เข้ามาช่วยกรองสิ่งที่อาจจะมีความสำคัญที่ซ้ำกัน ผู้พิจารณาแทนที่จะเปิดดูทีละหน้าเราก็จะใช้ตัวกรองค้นหา

นอกจากนี้ ในด้านกระบวนการนิติบัญญัติก็มีอีกหลากหลายประเด็นให้ยกตัวอย่าง การออกกฎหมายมาแล้วประชาชนมีความคิดเห็นยังไง การที่นำช่องทางแสดงความคิดเห็นไปขึ้นเว็บไซต์แล้วมีคนมาดูเพียงไม่กี่คน Data เหล่านั้น อาจไม่ได้ให้ประโยชน์อะไร แต่ถ้าเราสามารถที่จะทำยังไงก็ได้ให้เกิดการรับรู้ใน Social Media และใช้ BOT ไปกวาดความคิดเห็นเหล่านั้นในคำสำคัญที่เกี่ยวข้องเข้ามา แล้วนำมากรอง ก็จะพอบอกได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ น่าจะมีความเห็นแบบนี้หรืออะไรอย่างนี้ก็เป็นหนึ่งในสิ่งที่ทำได้

HRJ: หากว่าเราจะเริ่มดำเนินการในสิ่งที่พูดกัน จุดเริ่มต้นเราควรจะเริ่มจากตรงไหน เราจำเป็นจะต้องออกแบบพวก Digital Form เพื่อให้มีการใช้ร่วมกันในรูปแบบเดียวกัน หรือว่าเราจะเอาข้อมูลที่มีอยู่แล้วมาเชื่อมโยงระหว่างกันครับ

หากจะให้ยกตัวอย่างง่าย ๆ เราได้ดำเนินการให้กับกระทรวงสาธารณสุข และกรมควบคุมโรค โดยใช้ชื่อว่า CO-link ซึ่งในช่วงที่ Covid-19 มีการระบาดกันอย่างหนัก อยู่ดี ๆ ประเทศของเราเปลี่ยนจากผู้ป่วยหลักสิบเป็นหลักพันในเวลาอาทิตย์เดียว ประชาชนแตกตื่นกันไปหมด ปัญหาแรกที่เราเจอก็คือ มีหลายที่กำหนดให้มีสายด่วนเพื่อให้คนโทรมาขอเตียงได้ และเนื่องจากปริมาณคนที่โทรมามีจำนวนมาก บางทีก็เก็บข้อมูลเป็น Excel บ้าง ในกระดาษบ้าง ดังนั้น หากต้องการจะทราบว่ามีความต้องการเตียงเท่าไรขาดเตียงเท่าไรก็ไม่สามารถให้คำตอบได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ดังนั้นในส่วนของ GBDi จึงได้ส่งทีมงานไป 20 คน เพื่อเข้าไปช่วยบูรณาการ Data สิ่งนี้คือการชน หรือ Data Consolidate ซึ่งจุดประสงค์ในการดำเนินการ คือ ทำยังไงให้เรารู้สถานะว่ามีทั้งหมดกี่เตียงที่ต้องการในวันนั้นในตารางเตียงของโรงพยาบาล เป้าหมายคือ เราต้องทำให้รู้ว่าคนหนึ่งที่โทรทุกสายด่วนถ้าเขาเป็นคนคนเดียวกันเราต้องเก็บข้อมูลเอาไว้ สิ่งที่เราทำคือตัดความซ้ำซ้อน แล้วก็กำจัดข้อมูลของผู้ที่กรอกเลขประชาชน 13 หลักผิด เราก็ต้องขอชื่อ นามสกุล เบอร์โทรมือถือ มารวมกัน นี่ก็จุดเริ่มแรก หลักจากนั้น จะเป็นการที่กรมควบคุมโรคขึ้นระบบสอบสวนโรค พอรู้ว่าต้องการก็เตียงมันก็เริ่มเต็ม กรมควบคุมโรคก็จะบอกว่าคนที่ไม่ใช่สีแดงนั้นไม่ต้องได้เตียงก็ได้ สามารถทำ Home Isolate ดังนั้นเราต้องรู้ระเบียบว่าคนที่ไม่ใช่สีแดงเมื่อโทรมาแล้วต้องมีกรมควบคุมโรคโทรไปสอบสวนเพื่อให้รู้ว่าเขาเป็นสีอะไร เพราะฉะนั้นระบบของกรมควบคุมโรคถ้าไม่เชื่อมเข้ามา

ที่ฐานข้อมูล CO-link ก็จะไม่รู้อีกเพราะจะเห็นแต่จำนวนก็เลยเริ่มมีการเชื่อมกับกรมควบคุมโรค ข้อมูลเตียงอยู่ตรงกรมการแพทย์ คราวนี้อยาการู้ว่าใครตรวจ PCR แล้ว Positive ถ้าไม่ Positive เขาไม่ให้ขอเตียง อยู่วิทยาศาสตร์การแพทย์ ทุกกรมขึ้นระบบตัวเอง สิ่งที่เราไปเสริมเขา คือ เชื่อมและ Consolidate ตามโจทย์ที่เขาต้องการ โดยที่เราไม่ได้ขึ้นระบบเอง เราเชื่อมแล้วเรา Consolidate ด้วยเลขบัตรประชาชนเพื่อให้รู้ข้อมูลของคนหนึ่งคน เพราะฉะนั้นคำว่าชนหรือเชื่อมโยง Data เพื่อการวิเคราะห์นั้น จะต้องบอกให้ได้ก่อนว่าวัตถุประสงค์เพื่อตอบโจทย์คืออะไร ไม่ใช่การทำ Big Data ที่เป็นคำใหญ่แบบกลาง ๆ แต่จะต้องทำให้ Big Data เป็นเหมือนโจทย์ว่าต้องการเอาไปใช้ประโยชน์อะไร ไม่อย่างนั้นเราจะรู้ได้อย่างไรว่าต้องการอะไร ต้องการคนแบบไหน แล้วจะวิเคราะห์ด้วยเทคนิคอะไร





“...เพราะฉะนั้น หัวใจหลักของ Big Data คือ ต้องเชื่อมถึงกันได้ Project กลางที่เกิดขึ้นจึงเป็นเรื่อง Government Data Catalog โดยทุกหน่วยงานทุกส่วนราชการจำเป็นจะต้องมีรายการของตัวเองว่ามี Big Data ที่สำคัญอะไรของประเทศบ้าง แล้วเอารายการเหล่านั้นมาเกี่ยวกัน ...”

HRJ: ในกรณีของรัฐสภา ไม่ว่าจะเป็น สภาผู้แทนราษฎรหรือวุฒิสภา เรามีการลงพื้นที่เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมถึงข้อร้องเรียนต่าง ๆ ที่ประชาชนร้องเรียนมา ตลอดจนกฎหมายต่าง ๆ ที่จะยกระดับความเป็นอยู่ให้กับพวกเขา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะมีความซ้ำซ้อนกันอยู่ ดังนั้น เราจะบริหารจัดการข้อมูลเหล่านี้ยังไงได้บ้างครับ



ถ้าจะให้เปรียบเทียบให้เห็นตัวอย่างก็คือ กรุงเทพมหานคร สิ่งที่เขาทำคืออะไร เขามีระบบเพื่อให้ประชาชนต้องร้องเรียนผ่านระบบ มันต่างกันยังไง ต่างกันที่ทุกคำร้องเรียนที่เป็น Wording ถูกกรอกข้อมูลเข้าระบบอยู่ในฐานข้อมูล ซึ่งเขาสามารถดึงคำสำคัญต่าง ๆ และสามารถวิเคราะห์ได้ว่าอันไหนเป็นเรื่องเดียวกัน แต่ถ้าในกรณีการลงพื้นที่ทุกคนไปสารพัดจังหวัดมา แล้วเก็บข้อมูลลงในกระดาษบ้าง เป็นไฟล์ Excel บ้าง การ Consolidate หรือการชน การเชื่อมข้อมูลจะใช้พลังมาก ถึงแม้จะทำได้แต่ก็ต้องเอา AI มากรองว่า Topic ไหนอยู่ Topic ไหน จังหวัดไหนร้องเรื่องไหนซ้ำ ๆ แล้วยังมีเรื่องร้องเรียนที่โทรเข้า Call Center อีกกรณี เพราะฉะนั้น หัวใจหลักของ Big Data คือ ต้องเชื่อมถึงกันได้ Project กลางที่เกิดขึ้นจึงเป็นเรื่อง Government Data Catalog โดยทุกหน่วยงานทุกส่วนราชการจำเป็นจะต้องมีรายการของตัวเองว่ามี Big Data ที่สำคัญอะไรของประเทศบ้าง แล้วเอารายการเหล่านั้นมาเกี่ยวกัน ซึ่งไม่ได้จำเป็นต้องให้ Data ทั้งหมดมา ให้เพียงแค่หัวตาราง ให้เราสามารถกดดูได้ ค้นหาคำสำคัญที่ต้องการได้ ดังนั้น ถ้าไม่มีการจัดทำ Catalog ขึ้น กระทรวงแต่ละกระทรวง หน่วยงานแต่ละหน่วยงานก็จะไม่เห็น Data ข้ามหน่วยงานกัน



มันก็ไปต่อยาก เพราะว่าปัจจุบันวิธีการจะขอ Data ข้ามหน่วยงานจะต้องทำ MOU และการทำ MOU ก็มักใช้เวลาาน บางทีข้อตกลงที่กำหนดไว้ก็กว้างมาก จนไม่สามารถขอ Data ได้จริง พอเราไม่รู้ ว่าหน่วยงานต่าง ๆ ถือ Data อะไรบ้าง จดหมายที่เราเขียนขอ Data มันจะเขียนว่าขอ Data ทั้งหมด ซึ่งในทางปฏิบัติก็ยากที่จะยินยอมให้กัน ดังนั้น จำเป็นต้องระบุ Data ที่ต้องการคืออะไร แต่ก็จะวนมาในคำถามเดิมที่ว่า จะให้ระบุยังไงถ้าไม่เห็นว่แต่ละหน่วยถือ Data อะไรอยู่บ้าง เพราะฉะนั้นการสร้างให้เกิด Government Data Catalog คือ ฐานรากสำคัญ เพราะการจะมี Big Data ระดับประเทศจะต้องมีรายละเอียดย่อย ๆ อีก ได้แก่ ข้อแรก เราจะต้องมี Cloud เก็บข้อมูล ข้อสอง บุคลากรจะต้องมีความเข้าใจเรื่องนี้ ข้อสาม คือ ต้องมี Government Data Catalog หน่วยงานส่วนใหญ่จะกลัวการรั่วไหลของข้อมูล ซึ่งในความเป็นจริงมันไม่อะไรให้รั่วไหลตรงไหนเพราะมันไม่มี Data มีแต่หัวมีตาราง และคนที่ จะเข้าถึง Government Data Catalog ก็สามารถ

จำกัดสิทธิได้จากผู้เป็นเจ้าของข้อมูล คุณจะให้ใครเข้าหรือไม่ให้เข้าก็ได้ ซึ่งถ้าทุกคนเข้าใจในระบบ ก็จะเลิกกลัวเล็กกังวลในประเด็นดังกล่าวได้

HRJ: ถ้าเช่นนั้นเราจะเริ่มต้น หรือต้องมีการเตรียมตัวอย่างไร ในการ Digitization หรือ Digital Transformation ได้บ้างครับ

อันดับแรกเลย ดิฉันเห็นว่าจะต้องมีการเปลี่ยน Mindset หรือแนวคิด ทักษะคติของคนก่อน ซึ่งจริง ๆ แล้วก็ทำได้ไม่ยาก ผู้บริหารอาจจะต้องฟัง และนำ KPI มาเป็นตัวกระตุ้น นำวิธีการประเมินทุกอย่างให้เป็นรูปแบบดิจิทัลเพียงอย่างเดียว ตัวอย่างหน่วยงาน GBDi ของเราในช่วงโควิด ได้มีการซื้อระบบหนึ่งมาให้ทุกคนเปิดการดูงานของตัวเอง พอไปปฏิบัติงานมาก็จะบอกว่ามีงานอะไรบ้างให้ใส่ ทุกคนก็เข้ามาขยับในนั้น ทำยังไงให้ทุกคนกรอกทุกอย่างก็เลยนำวิธีการประเมินตัดเกรดปลายปีขึ้นเงินเดือนจ่ายโบนัส โดยดึงข้อมูลผ่านระบบ ใครไม่อยู่ในระบบ

“...อยากให้เห็นความสำคัญในการทำเรื่อง Data Driven ที่นี้การทำให้ Data Driven มันผูกด้วยคุณต้องปฏิบัติงานหรือทำงานบนดิจิทัล ดังนั้นจงอย่ากลัวเรื่องเทคโนโลยี เรื่องหลาย ๆ อย่างมันมีเทคนิคที่บริหารจัดการได้ ...”

คือแปลว่าไม่ได้ทำ พอใช้วิธีแก้มันบังคับก็จะกลายเป็นนิสัย การใช้เวลาแค่ 5 นาทีต่อวันเป็นเรื่องเล็กน้อย ซึ่งโดยปกติเราจะทำก่อนประเมิน มันก็อาจจะจำในสิ่งที่ทำย้อนหลังไป 6 เดือนได้ยาก แต่ถ้าทำทุกวันทุกสัปดาห์จะเป็นเรื่องง่าย ไม่เป็นภาระ ที่ทำแบบนี้เพราะเราอาจเปลี่ยนคนยาก แต่เราเปลี่ยนระบบงานได้ แล้วระบบงานจะบังคับให้คนเปลี่ยนพฤติกรรมเอง เพราะฉะนั้นเวลาเปลี่ยนคนไปสู่ความเป็นดิจิทัลเรื่องนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญ คุณจะต้องมีวิธีบีบให้ทำดิจิทัลแต่ก่อนจะบีบให้ทำระบบดิจิทัลต้องมีระบบดิจิทัลที่ใช้งานได้ก่อน

นอกจากนี้ จากประสบการณ์ที่ดีฉันได้เข้าไปในหลายหน่วยงาน สิ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ คือผู้บริหารและผู้ปฏิบัติจะต้องดำเนินงานพร้อมกัน เจ้านายสั่งแต่ผู้ปฏิบัติทำไม่เป็นหรือไม่เข้าใจ หรือว่าติดปัญหาหรือในทางกลับกัน คือ ผู้ปฏิบัติพร้อม แต่ผู้บริหารไม่สั่งไม่ขับเคลื่อน มันก็ไม่ได้ มันต้องเดินไปพร้อมกัน

HRJ: สุดท้ายนี้ ท่านมีอะไรที่อยากจะฝากถึงผู้อ่านวารสาร HRJ ของเรามั้ยครับ

สิ่งที่อยากจะฝากเอาไว้เป็นข้อคิดก็คือ ข้อมูลเป็นเรื่องสำคัญในการวางแผนประเทศในอนาคต เราไม่จำเป็นต้องไปห่วงประเด็นเรื่อง Big Data อะไรเลย แต่การใช้ประโยชน์ข้อมูลเชิงวิเคราะห์จะทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า Data Driven Nation ซึ่งหลาย ๆ ประเทศที่เขากระโดดข้ามเราไปได้เนี่ยก็ด้วยเขาเห็น เห็นอะไร ความหมายก็คืออะไรที่เราไม่สามารถวิเคราะห์เราจะไม่เห็นจุดอ่อน มองไม่เห็นจุดอ่อนเราก็พัฒนายาก เรื่องพวกนี้ค่อนข้างสำคัญ อยากให้เห็นความสำคัญในการทำเรื่อง Data Driven ที่นี้การทำ Data Driven มันผูกด้วยคุณต้องปฏิบัติงานหรือทำงานบนดิจิทัล ดังนั้น จงอย่ากลัวเรื่องเทคโนโลยี เรื่องหลาย ๆ อย่างมันมีเทคนิคที่บริหารจัดการได้ แบ่งระดับชั้นความลับก็ได้ คือมันมีเทคโนโลยีที่รองรับหลาย ๆ เรื่อง อย่างเรื่อง PDPA อย่างนี้ จะตัดรหัสบัตรทิ้งก็ยังใช้ประโยชน์ Data ได้ อย่าใช้ความกลัวเป็นที่ตั้ง ถ้าเราจะขยับไปข้างหน้าด้วยเทคโนโลยี อย่าใช้ความกลัวและความกังวลเป็นที่ตั้ง อยากจะฝากตรงนี้ เราอย่ากลัวเทคโนโลยี เพราะมันไม่ได้มาแทนเราแต่จะมาเป็นเครื่องมือให้เราใช้

HRJ





นายนิวัฒน์ จามวลัย
นิติกรชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แนวทางการนำงบประมาณเหลือจ่าย ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาใช้ในปีงบประมาณถัดไป

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย¹ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา ตามลำดับ การปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระของรัฐสภา จะต้องได้รับการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอด้วย² ซึ่งรัฐสภาไม่อาจได้รับงบประมาณได้โดยตรงแต่จะต้องได้รับการจัดสรรงบประมาณผ่านส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะหน่วยรับงบประมาณ

ในปัจจุบัน งบประมาณของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นเงินอุดหนุน³ ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554 ในทำนองเดียวกับหน่วยงานธุรการของศาลหรือหน่วยงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งอาจได้รับการจัดสรรเป็นงวดหรือทั้งจำนวนตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงบประมาณ

¹ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ.2554

มาตรา 6 ให้มีส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังต่อไปนี้

- (1) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- (2) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- (3) ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ส่วนราชการตาม (1) (2) และ (3) เป็นนิติบุคคลและมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา

² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรา 141 วรรคสอง รัฐต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระของรัฐสภา ศาล องค์กรอิสระ และองค์กรอัยการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ ในกรณีที่เห็นว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรอาจไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ รัฐสภา ศาล องค์กรอิสระ หรือองค์กรอัยการจะยื่นคำขอแปรญัตติต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยตรงก็ได้

³ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554

มาตรา 13 ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามมาตรา 6 เสนอขอรับงบประมาณรายจ่ายต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามมาตรา 6 ไว้ในร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณหรือร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม แล้วแต่กรณี ในการนี้ คณะรัฐมนตรีอาจความเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามมาตรา 6 ไว้ในรายงานการเสนอร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณหรือร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมด้วยก็ได้ และในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณดังกล่าว คณะรัฐมนตรี สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา หรือคณะกรรมการการเลือกตั้งที่เกี่ยวข้องอาจขอให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามมาตรา 6 เข้าชี้แจงเพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้

โดยการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เมื่อการใช้จ่ายงบประมาณในปีใดไม่สามารถเบิกจ่ายได้ทันภายในปีงบประมาณหรือมีเงินเหลือจ่ายเมื่อสิ้นปีงบประมาณ หน่วยงานธุรการของศาลหรือหน่วยงานขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ได้กำหนดให้ให้นำเงินงบประมาณเหลือจ่ายมาใช้จ่ายในปีงบประมาณถัดไปได้ ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณเป็นไปอย่างคล่องตัว และสามารถดำเนินการโครงการต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง แต่สำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องดำเนินการขอเงินไว้เบิกจ่ายต่อกระทรวงการคลังหรือส่งเงินคืนคลัง ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่มีความคล่องตัว และในการบริหารจัดการงบประมาณไม่มีความต่อเนื่อง

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะกรรมการพิจารณาศึกษาและแก้ไขปรับปรุงระเบียบรัฐสภา เกี่ยวกับวิธีการงบประมาณและการเบิกจ่ายเงินของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามคำสั่งรัฐสภาที่ 15/2564 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2564 ได้ร่วมกันดำเนินการเสนอให้มีการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำเงินงบประมาณประจำปีเหลือจ่ายมาใช้ในปีงบประมาณถัดไป นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการเพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินการเพื่อจัดหาระบบการบริหารการเงินการคลังของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Parliamentary Fiscal Management Information System : PFMIS) เพื่อรองรับการบริหารจัดการเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ รวมถึงเงินงบประมาณเหลือจ่าย รายได้อื่น ๆ ที่ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง และทรัพย์สินของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทำนองเดียวกับระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System : GFMS)

สรุปสาระสำคัญของร่างกฎหมาย

1. กำหนดความหมายของ “รายได้และทรัพย์สินของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” ดังนี้

- 1) เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรเป็นเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- 2) รายได้จากค่าธรรมเนียมหรือทรัพย์สินของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- 3) ทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้าฯ ให้แก่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- 4) ดอกผลหรือประโยชน์ของเงินหรือทรัพย์สินของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- 5) เงินที่ได้รับชำระตามอำนาจหน้าที่หรือสัญญา
- 6) รายได้อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ผลจากการกำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำเงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรเป็นเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี มาถือเป็นรายได้ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานี้ ทำให้เมื่อสิ้นปีงบประมาณและมีเงินเหลือจ่ายหรือใช้จ่ายไม่ทันปีงบประมาณนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำเงินงบประมาณประจำปีเหลือจ่ายดังกล่าวมาใช้จ่ายในปีงบประมาณถัดไปได้ โดยไม่ต้องนำส่งคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ หรือกฎหมายอื่น

เมื่อกล่าวมาถึงตรงนี้ หลายท่านคงคิดแล้วว่า ถ้าแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแบบนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาก็คงจะมีฐานะร่ำรวยขึ้นได้จากการไม่คืนเงินเหลือจ่าย แต่การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าว ไม่อาจทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถเก็บเงินเหลือจ่ายไว้ใช้จนมีฐานะทางการเงินที่ร่ำรวยได้ โดยเงินที่เหลือจ่ายดังกล่าวจะถูกนำไปคำนวณเพื่อใช้ในการพิจารณาค่าของงบประมาณรายจ่ายไปปีถัดไปด้วย ซึ่งหากจะกล่าวให้เห็นภาพชัดเจนขึ้นอาจกล่าวได้ว่า เมื่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีเงินเหลืออยู่เท่าใดและต้องมีแผนในการใช้จ่ายที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ทันระยะเวลาสิ้นปีงบประมาณ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาก็จะต้องนำเงินจำนวนดังกล่าวมาใช้จ่ายสำหรับปีงบประมาณถัดไปด้วย และการเก็บรักษาเงินที่เหลือดังกล่าวไว้ ก็ไม่ได้เก็บไว้ในลักษณะกองทุนที่จะทำให้เงินดังกล่าวพอกพูนขึ้นแต่อย่างใด และนอกจากนั้น การจะใช้จ่ายเงินที่เหลือจ่ายดังกล่าว จะต้องมีการกำหนดแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณเหลือจ่ายควบคู่ไปกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีใหม่ด้วย

โดยวิธีการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจาก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งเป็นหน่วยงาน

ของรัฐสภา มีสถานะเป็นหน่วยงานของรัฐ ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 และพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 ดังนั้น การดำเนินการเบิกเงิน การรับเงิน การจ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการได้ตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนดนั้น จะต้องกำหนดขั้นตอนกระบวนการใช้จ่ายงบประมาณตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้แก่ การจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การจ่ายเงินหรือก่อหนี้ผูกพันได้แต่เฉพาะตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยงบประมาณรายจ่ายหรือตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามอำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายอื่น การบริหารงบประมาณรายจ่ายตลอดจนการควบคุมงบประมาณให้มีการใช้จ่ายงบประมาณภายในวงเงินงบประมาณรายจ่ายที่ได้รับจัดสรร และเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐอย่างเคร่งครัด



ความคืบหน้า

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ในฐานะผู้ร่างกฎหมายดังกล่าว ได้เปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและเว็บไซต์ระบบกลางทางกฎหมาย และได้นำร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวส่งไปรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการรอความคิดเห็นของหน่วยงานต่าง ๆ

บทส่งท้าย

การแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการฝ่ายรัฐสภาซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการในราชการฝ่ายรัฐสภาครั้งนี้ จะทำให้การบริหารจัดการงบประมาณของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภายใต้หลักวินัยการเงินการคลังตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561

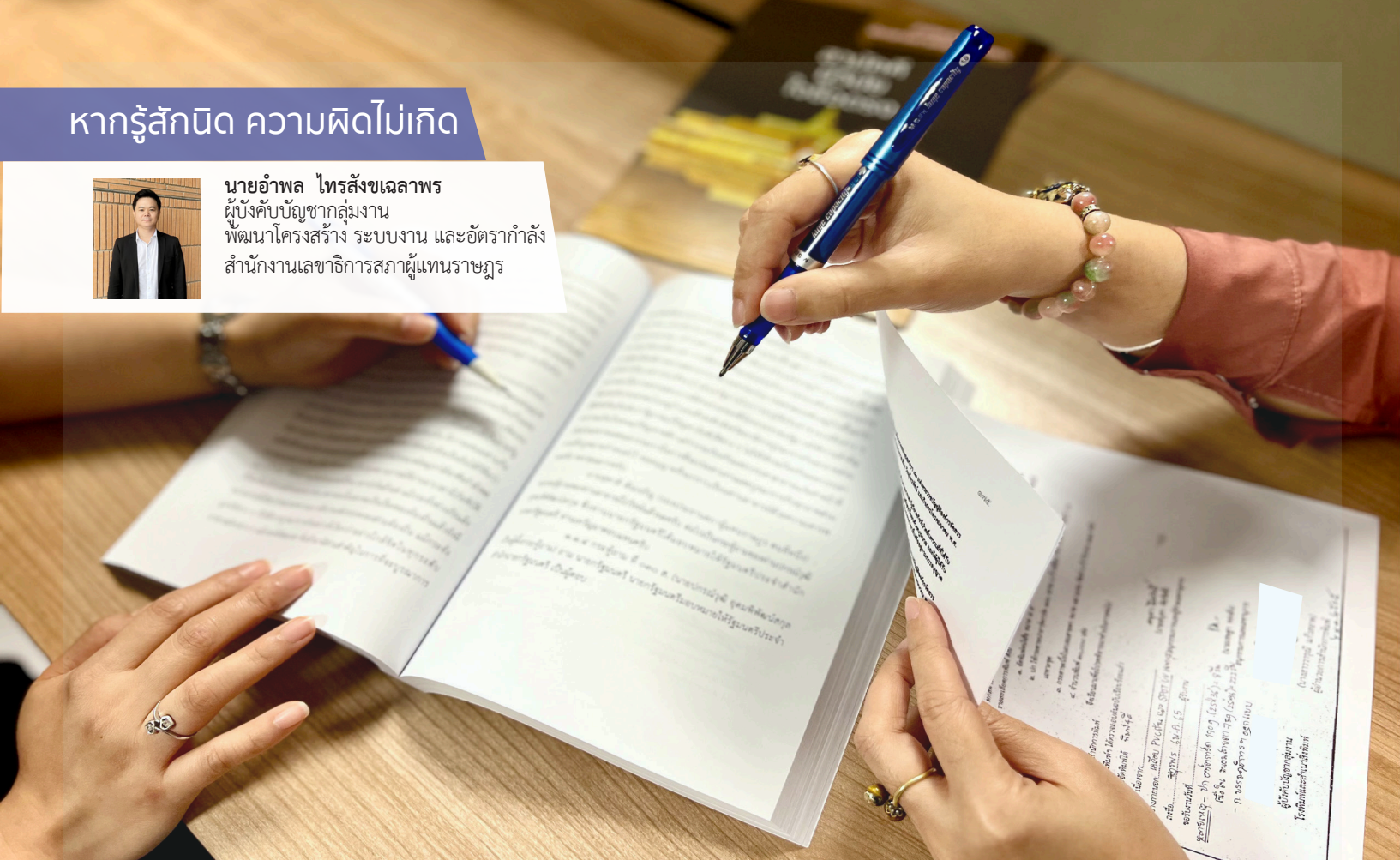
ทั้งนี้ ร่างกฎหมายดังกล่าวยังอยู่ในระหว่างการรับฟังความคิดเห็นในเบื้องต้น ซึ่งแนวความคิดการนำงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาใช้ในปีงบประมาณถัดไปนั้น จะได้รับการตอบรับและผ่านการพิจารณาจนสามารถออกเป็นกฎหมายได้หรือไม่เพียงใด จะได้นำมาเสนอให้ทราบในโอกาสต่อไป

HRJ





นายอำพล ไทรสังชลธาร
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน
พัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



การลอกเลียนผลงาน/นำผลงานของผู้อื่นมาใช้ : จริยธรรม และวินัยที่เกี่ยวข้อง

สวัสดีเพื่อน ๆ ข้าราชการ กลับมาพบกันอีกครั้งสำหรับบทความฉบับนี้ ผู้เขียนเห็นว่า เมื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการแล้ว ทุกคนต่างก็มีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะการจะได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้ได้รับเงินเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น ถ้าเป็นระดับชำนาญการ ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ 14,000 บาท ระดับชำนาญการพิเศษ ได้เงินค่าตอบแทนพิเศษ 16,000 บาทและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือเงินเดือน 3,500 บาท ส่วนระดับเชี่ยวชาญ ได้เงินค่าตอบแทนพิเศษ 18,000 บาท และเงินประจำตำแหน่ง 9,900 บาท และเงินค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับอัตราเงินประจำตำแหน่ง 9,900 บาท ผู้ที่ผ่านการการประเมินได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งเป็นประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญแล้วยังมีโอกาสก้าวหน้าเป็นผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และถือเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการเลือกสรรเป็นผู้อำนวยการสำนักต่อไป เป็นต้น ทั้งนี้ การจะได้รับสิทธิดังกล่าวได้นั้น ต้องผ่านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเลื่อนระดับตามแต่ละส่วนราชการกำหนด โดยในส่วนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การจะได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินบุคคลและผ่านการประเมินผลงาน

การเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

สำหรับการเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นตามหลักเกณฑ์การประเมินตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 34/2563 (ว 16) ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2563 เรื่อง การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ ก.ร. ได้กำหนดไว้มี 3 ระดับที่จะต้องเสนอผลงาน คือ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ โดยผลงานดังกล่าวต้องเป็น

- 1) ผลงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมิน ที่แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสิทธิภาพ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงาน
- 2) ผลงานที่เป็นข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางานควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในระดับตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง โดยเพื่อน ๆ จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนผลงานวิชาการให้ดีกว่า มีหลักเกณฑ์และรูปแบบอย่างไรและจะต้องพึงระมัดระวังในการเสนอผลงานอย่าได้ลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนเอง ถือว่าการกระทำดังกล่าวขาดจริยธรรมทางวิชาการซึ่งอาจนำไปสู่เป็นความผิดวินัยได้

การเขียนผลงานอย่างไร ไม่เป็นการลอก ผลงาน

การเขียนผลงานวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีหลาย

เขียนผลงานทางวิชาการอย่างไร ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ และไม่ลักลอกผลงาน (Plagiarism)

มานิตย์ จุมปา

ฉบับครั้งที่ ๓

หน่วยงานทั้งสถาบันอุดมการศึกษารวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ความสำคัญกับการเขียนผลงานวิชาการสำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดรูปแบบการเขียนผลงานวิชาการเป็น 5 บท โดยบทที่ 1 เป็นบทนำ บทที่ 2 เป็นแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง บทที่ 3 เป็นวิธีการศึกษา บทที่ 4 ผลการศึกษาและบทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ แต่ละบทเขียนอย่างไรสามารถศึกษาได้ตามที่กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ได้จัดทำเป็นคู่มือไว้เป็นแนวทางการเขียนผลงานวิชาการดังกล่าว ผู้เขียนผลงานจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจหลักการเขียนผลงานทางวิชาการซึ่งจะต้องแสดงให้เห็นได้ว่า ผลงานวิชาการดังกล่าวได้ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสิทธิภาพ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมา ผลงานมีความยุ่งยากซับซ้อน และมีประโยชน์ต่อส่วนราชการอย่างไร และผลงานที่เสนอจะต้องเป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอรับการประเมินเอง โดยห้ามลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนเอง

การเขียนผลงานลักษณะอย่างไรจะไม่ถือเป็น การลอกผลงาน จากการศึกษาและรวบรวม จากส่วนราชการอื่นและส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางดังนี้



กรณีการลักลอกผลงานของสถาบัน การศึกษา

รองศาสตราจารย์ มานิตย์ จุมปา ได้บรรยายเรื่อง เขียนผลงานวิชาการอย่างไร ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ และไม่เป็นการลักลอกผลงาน (Plagiarism) โดยมีสาระสำคัญดังนี้

การลักลอกงานวิชาการ หมายถึง การใช้งานหรือความคิดของผู้อื่น โดยไม่ได้แสดงถึงที่มาหรือแสดงการรับรู้ความเป็นเจ้าของทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น เพื่อให้ดูเหมือนเป็นงานหรือความคิดของตนเอง เป็นการกระทำที่ขาดจริยธรรมทางวิชาการ ในบางกรณีอาจเข้าข่ายเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ที่มีความผิดตามกฎหมายด้วย

การลักลอกงานวิชาการแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

- การคัดลอกคำต่อคำ (Verbatim) และการลักลอกวลี (Apt Phrase) คือ การทำซ้ำงานของผู้อื่น โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ดังนั้น ถ้ามีการคัดลอกต้องแสดงไว้ในเครื่องหมายอยู่ประกาศ คัดลอกตามสมควรไม่เกินปริมาณที่เป็นธรรม ควรระบุแสดงที่มาของงาน

- การถอดความ (Paraphrase) หมายถึง การสรุปความ การแปลภาษา และการปะติดปะต่องานของผู้อื่นเข้าด้วยกันให้ต่างจากงานต้นฉบับเดิม (Patchwork Mosaic) ต้องแสดงถึงที่มาของงานต้นฉบับตามสมควร ส่วนงานแปล สามารถทำได้บางตอนตามสมควร และควรได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อนหากจำเป็น

ต้องแปลเป็นปริมาณมาก

- การลักนำความคิดของผู้อื่นมาแสดงโดยลงเป็นความคิดของตนเอง ต้องระบุแสดงการรับรู้ความเป็นเจ้าของความคิดซึ่งเป็นทรัพย์สินทางปัญญาตามสมควร

- การนำงานเก่าของตนเองมาใช้ใหม่ (Self Plagiarism) การนำผลงานเก่าของตนเองมาทั้งหมด หรือส่วนใหญ่ หรือส่วนที่เป็นสาระสำคัญ โดยไม่มีการพัฒนาหรือมีการปรับปรุงเพียงเล็กน้อย เพื่อแสดงว่าเป็นการสร้างสรรค์งานชิ้นใหม่ แต่ถ้างานเก่าของตนเองมาแสดงเป็นส่วนหนึ่งของงานที่สร้างสรรค์ชิ้นใหม่สามารถทำได้ โดยจะต้องมีการสร้างสรรค์งานส่วนใหญ่ หรือส่วนที่เป็นสาระสำคัญชิ้นใหม่ และต้องระบุแสดงถึงที่มาของงานเดิมที่รวมอยู่ในงานสร้างสรรค์ใหม่

- หนังสือเวียน เรื่อง การจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ของกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ลงวันที่ 29 เมษายน 2554 ที่คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ได้สรุปเนื้อหาจากการประชุมสัมมนาเรื่อง “อย่างไรจึงจะไม่ถูกกล่าวหาว่า ลอกเลียนผลงานทางวิชาการ” ซึ่ง สกอ. จัดขึ้นเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2554 ความว่า²

- การนำความรู้และข้อมูลของผู้อื่นมาใช้อย่างถูกต้อง คือ ต้องมีการอ้างอิงแหล่งที่มา เพื่อเป็นการให้เกียรติแก่ผู้สร้างองค์ความรู้ อีกทั้งยังเป็นการป้องกันตนเองหากว่าบทความที่นำมาใช้นั้นไม่ถูกต้อง และผู้นำองค์ความรู้นั้นไปใช้ ควรเขียนบรรยายองค์ความรู้นั้นด้วยลีลาและโวหารของตนเอง

¹ มานิตย์ จุมปา (2561) เขียนผลงานวิชาการอย่างไร ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ และไม่เป็นการลักลอกผลงาน (Plagiarism) เอกสารประกอบการบรรยาย ณ ห้องสื่อประสม (ห้องบรรยายพิเศษ 2) อาคารบรรณสาร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วันที่ 24 ธันวาคม 2561

² สมศีล ฆานวงศ์ (2554) “การอ้างอิงหรือพาดพิงทางวิชาการต้องซื่อสัตย์” ใน พระพรหม คุณากรณ์ นักวิชาการเทศ-ไทย หาความรู้ให้แน่ชัดแค่คิดเอง 318-319 กรุงเทพฯ : เจริญดี มั่นคงการพิมพ์

- การแปลจากภาษาต่างประเทศ กฎหมายลิขสิทธิ์คุ้มครองผู้เขียนบทความดั้งเดิมไว้ ดังนั้น จึงไม่สามารถแปลประโยคต่อประโยคโดยไม่ขออนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อนได้ ถ้าในกรณีต้องการนำความรู้จากบทความต่างประเทศมาใช้ ต้องเรียบเรียงและนำเสนอองค์ความรู้นั้น ด้วยลีลาและโวหารของตนเอง รวมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาขององค์ความรู้ด้วย

- การทำผลงานทางวิชาการ คือ การนำผลงานให้เกิดสิ่งใหม่ ถึงแม้คนเรามีความคิดที่คล้ายกันแต่ภาษาที่ใช้ไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ควรทำความเข้าใจและเรียบเรียงใหม่โดยใช้ภาษาของเราเอง แต่ถ้าไม่แน่ใจว่าความคิดหรือคำพูดที่ใช้ จะเป็นสิ่งที่เราคิดเองหรือไม่ ให้อ้างอิงไว้ก่อน

- การนำภาษาอื่น คำแปล รูปภาพ แผนภูมิ ตาราง สุนทรพจน์ สำนวน มาใช้ ต้องอ้างอิง แหล่งที่มาทุกครั้ง แม้ว่าเป็นของตนเอง

- ผลงานที่เนื้อหาไม่เหมือนกัน แต่รูปภาพที่ปรากฏเหมือนกัน ถือว่าลอกเลียน

- ผลงานชื่อเรื่องและเนื้อหาเดียวกัน เพียงแต่เปลี่ยนตัวเลขในกลุ่มตัวอย่าง ถือว่าลอกเลียน

- งานวิจัยเรื่องเดียวกัน แต่นำไปตีพิมพ์เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษในวารสารต่างกัน ต้องมีการแจ้ง ว่าจะมีการตีพิมพ์ในวารสารอีกฉบับ ทั้งนี้ ถ้าตีพิมพ์เป็นภาษาอังกฤษแล้วจะตีพิมพ์เป็นภาษาไทยอีก สามารถทำได้โดยขออนุญาตจากสำนักพิมพ์ก่อน พร้อมทั้งระบุให้ชัดเจนว่า งานชิ้นนี้ได้เคยตีพิมพ์แล้วเป็นภาษาอะไร ในวารสารใด

- การวิจัยที่ได้รับทุนจากหน่วยงานหนึ่ง ระหว่างทำวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่ง และงานวิจัยนั้นยังไม่เสร็จสิ้น ไปขอทุนที่หน่วยงานใหม่ และมีกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นจากเดิม เมื่อได้ผลวิจัยแล้วนำไปตีพิมพ์ในวารสาร แต่ไม่ได้อ้างอิงแหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่างแรก เป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง

- กรณีการลักลอบผลงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

สำหรับกรณีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การนำแนวคิด ข้อความ หรือข้อมูลผลงานหรือวิทยานิพนธ์ของบุคคลอื่นมาเขียนในผลงาน ซึ่งการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ในการเสนอผลงานนั้น กำหนดให้ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบเชิงบรรณานุกรมตามหลักเกณฑ์ Turabian³ เป็นการอ้างอิงด้วยข้อความไว้ท้ายหน้ากระดาษ โดยการใส่หมายเลขไว้ 2 แห่ง เป็นคู่ ๆ เรียงตามลำดับ โดยแห่งแรกใส่ไว้ท้ายคำ ข้อความ หรือแนวคิดที่คัดลอกมาใช้ในการเขียนผลงาน และอีกแห่งหนึ่งใส่หมายเลขเดียวกันไว้ในรายการเชิงบรรณ (Footnotes) ที่อยู่ส่วนข้างล่างของแต่ละหน้าที่อ้างอิง ทั้งนี้ การอ้างอิงดังกล่าวต้องมีรายการที่สมบูรณ์ ปรากฏอยู่ในบรรณานุกรมท้ายเล่มให้ครบถ้วนด้วยซึ่งเพื่อน ๆ สามารถศึกษาได้ ตามที่กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ได้จัดทำเป็นคู่มือไว้เป็นแนวทางโดยมีแนวทางดังนี้

ตัวอย่าง

เชิงบรรณ

^๔มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สำนักงานทะเบียนนักศึกษา, รายงานประจำปี ๒๕๖๐.
(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๑), น. ๒๙-๓๓

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สำนักงานทะเบียนนักศึกษา. รายงานประจำปี ๒๕๖๐.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๑

³ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หอสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, การอ้างอิงแบบเชิงบรรณตามหลักเกณฑ์ Turabian (ม.ป.พ. 2564)

จะเกิดอะไรขึ้น? ถ้าถูกจับได้ว่า ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น...?

เพื่อเป็นอุทาหรณ์แก่เพื่อน ๆ กรณีการเสนอผลงานวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยบทที่มีปัญหาในการเขียนคือบทที่ 5 คือสรุปผลการศึกษา อภิปราย และข้อเสนอแนะ ที่ยังพบว่าผู้เขียนผลงานมีการนำแนวคิด ข้อความหรือข้อมูลผลงานหรือวิทยานิพนธ์ของบุคคลอื่นมาเขียนในผลงานของตนเอง โดยไม่ได้มีการเขียนแหล่งที่มาโดยการอ้างอิงและบรรณานุกรมให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งอาจเข้าลักษณะเป็นการลอกผลงานวิชาการของผู้อื่น ผิดจรรยาบรรณและวินัยดังที่จะกล่าวต่อไป

- บทลงโทษถ้าเป็นกรณีของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

สำหรับบทลงโทษ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กรณีมีการลอกเลียนผลงาน หรือนำผลงานของคนอื่นมาเป็นผลงานของตนเอง ก.ร. ได้กำหนดบทลงโทษไว้ 2 กรณีกล่าวคือ ถูกลงโทษทางวินัย และถูกตัดสิทธิไม่ให้ประเมินเลื่อนระดับเป็นเวลา 2 ปี ไว้ตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ที่ 16/2542 (ว 7) ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2542 เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล โดยคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542 มาถือปฏิบัติโดยอนุโลม ซึ่งตามหนังสือดังกล่าวได้กำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้กระทำผิดไว้ ดังต่อไปนี้

- บทลงโทษทางวินัย

การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปนั้น หากตรวจสอบพบว่าข้าราชการรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของบุคคล เรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอประเมินบุคคลของข้าราชการรายนั้นแล้วดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

- ถูกตัดสิทธิไม่ให้ประเมินเลื่อนระดับ

ผู้ที่ถูกระงับหรือถูกยกเลิกการประเมินผลงานเนื่องจากการลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน จะถูกห้ามมิให้เสนอขอรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับที่สูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอ

- บทลงโทษถ้าเป็นกรณีของส่วนราชการอื่น

ตัวอย่างการลงโทษวินัยกรณีการลอกผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนจากส่วนราชการอื่น

ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาง ก เมื่อครั้งเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันศึกษาแห่งหนึ่งถูกกล่าวหาว่ามีพฤติการณ์คัดลอกผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกของนางสาว ป โดยอาศัยโอกาสที่ตนเองเคยเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมในการทำวิทยานิพนธ์และได้นำผลงานที่คัดเลือกไปเสนอขอรับทุนประชุม

และเสนอผลงานในระดับนานาชาติ อธิการบดี จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนาง ก ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนวินัยได้สอบสวนแล้ว ปรากฏว่าผลงานวิชาการของ นาง ก ที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับทุนประชุมและเสนอผลงานในระดับนานาชาติ มีข้อความและเนื้อหา รวมถึงตัวเลขในตารางภาพทางสถิติและแผนภูมิต่าง ๆ เหมือนกับวิทยานิพนธ์ของนางสาว ป ซึ่งใช้ประกอบการขอสำเร็จการศึกษา และได้รับอนุมัติให้จบหลักสูตรการศึกษาในปีการศึกษา 2549 ก่อนที่นาง ก จะเสนอผลงาน ซึ่งนาง ก ก็ได้ให้ถ้อยคำยอมรับกับคณะกรรมการสอบสวนว่า ผลงานทางวิชาการนั้นมีข้อความบางส่วนที่เหมือนกับวิทยานิพนธ์ของนางสาว ป มาใช้ในบทความที่เสนอขอรับทุนประชุมและเสนอผลงานในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะรูปกราฟและตารางที่ปรากฏในบทความวิชาการ ซึ่งนางสาว ป ได้ให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนว่าเป็นผู้ทำเอง โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่านาง ก ได้มีส่วนร่วมในการทำข้อมูลดังกล่าว แต่นาง ก ไม่ได้อ้างอิงแหล่งที่มาหรือชื่อนางสาว ป ซึ่งเป็นเจ้าของผลงานที่นำมาใช้กล่าวอ้างแต่ประการใด ดังนั้น แม้จะฟังข้อเท็จจริงว่า นาง ก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนางสาว ป และผลงานวิชาการดังกล่าวเป็นผลงานที่ทำร่วมกันระหว่างนาง ก กับนางสาว ป ซึ่งนาง ก ย่อมสามารถนำข้อความในผลงานวิทยานิพนธ์ดังกล่าวไปเขียนได้โดยไม่ถือว่าการคัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่นก็ตาม แต่โดยที่นาง ก เป็นอาจารย์และเป็นนักวิจัย ซึ่งทำงานด้านวิชาการมานานย่อมมีประสบการณ์ในการเขียนบทความทางวิชาการ จึงควรต้องมีความระมัดระวังในการอ้างอิงผลงานทางวิชาการของผู้อื่น ซึ่งหากนาง ก เห็นว่าตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานวิทยานิพนธ์ดังกล่าวทุกส่วน นาง ก ก็คงไม่ต้องอ้างภายหลังจากเกิดกรณีที่ถูกกล่าวหาว่านางสาว ป ได้ให้ความยินยอมแล้ว ดังนั้น การที่นาง ก นำข้อความบางส่วนของวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็น

ผลงานของนางสาว ป ไปใช้ในบทความที่นำเสนอเพื่อขอรับทุน โดยไม่ได้อ้างอิงแหล่งที่มาหรือชื่อบุคคล ซึ่งเป็นเจ้าของผลงาน จึงเป็นการละเลยและขาดความระมัดระวังในการอ้างอิงผลงานทางวิชาการของผู้อื่น พฤติการณ์หรือการกระทำของนาง ก จึงเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรงฐานไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนตามข้อบังคับที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้ในขณะกระทำความผิด เมื่อการกระทำของผู้ฟ้องคดีเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง อธิการบดีในฐานะผู้บังคับบัญชาย่อมมีดุลพินิจที่จะออกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือปรับลดเงินเดือนได้ ดังนั้น คำสั่งที่ลงโทษปรับลดเงินเดือนผู้ฟ้องคดีจำนวนร้อยละ 5 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2553 เป็นต้นไป จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย(คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดคดีหมายเลขแดงที่ อบ. 198/2562)

จากอุทธรณ์กรณีดังกล่าวแม้จะเกิดขึ้นกับส่วนราชการอื่นซึ่งยังไม่เคยเกิดขึ้นกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แต่เมื่อปรับข้อเท็จจริงกรณีดังกล่าวกับฐานความผิดวินัยในส่วนของการราชการสังกัดรัฐสภา เข้าลักษณะถือเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบของทางราชการและแบบธรรมเนียมของทางราชการข้อ 2 (3) ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ส่วนระดับโทษ มี 3 ระดับ คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และลดเงินเดือน การวางระดับโทษอาจต้องพิจารณาเป็นกรณีไปตามแต่พฤติการณ์ อย่างไรก็ตามเพื่อป้องกันมิให้กระทำผิดวินัยดังกล่าวซ้ำต้น จึงมีข้อเสนอแนะแนวทาง ดังนี้

- การเสนอผลงานเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ผู้เสนอผลงานต้องศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินที่ส่วนราชการกำหนดให้มีความชัดเจนและเข้าใจ จะทำให้

การเขียนผลงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถศึกษาได้ตามหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 34/2563 (ว 16) ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2563 เรื่อง การประเมินข้าราชการ รัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ

- การนำแนวคิด ข้อความ หรือข้อมูลผลงาน หรือวิทยานิพนธ์ของบุคคลอื่นมาเขียนในผลงานของตนเอง จะต้องมีความระมัดระวังในการเขียน

ผลงานโดยต้องเขียนแหล่งที่มาโดยการอ้างอิงและ บรรณานุกรมให้ถูกต้องตามที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อป้องกันการถูกร้องเรียนว่าลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนเอง ซึ่ง เพื่อน ๆ ข้าราชการสามารถทำความเข้าใจและศึกษา การอ้างอิงได้ตามคู่มือของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลางหรือแนวทางการเขียนผลงาน ลักษณะอย่างใดจะไม่ถือเป็นการลอกผลงานหรือ เป็นการลอกผลงาน ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

ข้อเสนอแนะ

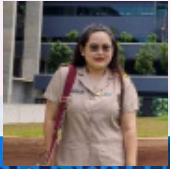
การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ผ่านมายังไม่เคย มีปัญหากรณีมีการลอกเลียนผลงานของคนอื่น เนื่องจากการส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีขั้นตอน และกระบวนการประเมินที่มีความชัดเจน ซึ่งก่อนที่จะมีการเสนอผลงาน ส่วนราชการได้มีการ จัดให้ผู้ที่มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมิน เข้ารับการฝึกอบรมในการเขียนผลงานวิชาการโดย ผู้เข้ารับการประเมินจะได้รับคำแนะนำการเขียนผลงานจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ ทำให้ผู้เข้ารับการประเมินมีความรู้ ความเข้าใจ ทำให้มีการเขียนผลงานได้ดี มีความถูกต้องตาม รูปแบบ มีคุณภาพและเมื่อเข้าสู่การประเมินผลงานจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ก็จะทำให้ผลงาน มีการปรับปรุงแก้ไขเล็กน้อย นอกจากนี้ในขั้นตอนการประเมินนั้นส่วนราชการมีการประกาศ คำโครงการผลงานเพื่อให้บุคคลภายนอกได้มีการทักท้วงผลงานและในขั้นตอนการประเมินบุคคลและ การประเมินผลงานจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หากผู้ประเมินเขียนผลงานโดยอ้างอิงไม่ถูกต้อง ตามรูปแบบทางวิชาการ คณะกรรมการประเมินบุคคลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะมีการทักท้วง และให้คำแนะนำแก้ไขการเขียนผลงานให้ถูกต้อง ดังนั้นจึงทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยังไม่เคยมีปัญหากรณีมีการลอกเลียนผลงานของของผู้อื่นแต่อย่างใด

- เพื่อน ๆ ข้าราชการคนใดที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงานหรือจะมีคุณสมบัติเข้ารับการ ประเมินในอนาคต ควรมีการศึกษาหาความรู้ในการเขียนผลงานจากรุ่นพี่ที่ผ่านการประเมิน แล้วและมีความเชี่ยวชาญในการเขียนผลงานจะทำให้มีแนวทางในการเขียนผลงานที่ดีมีคุณภาพ มีความถูกต้องนอกจากนี้ผู้ที่ยังไม่มีผลงานในการเขียนควรเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อขอผลงาน มาทำหรือให้มีการมอบหมายงาน ซึ่งจะให้มีผลงานในการประเมินเลื่อนระดับ หากปล่อยไว้ เป็นเวลาว่างยาวนานโดยไม่มีผลงานในการประเมินจะทำให้เสียโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ราชการดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น

- ปัจจุบัน ได้มีคำสั่งคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ 4 / 2565 ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2565 แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณา ศึกษา และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยมีอำนาจพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์และจัดทำคู่มือ เพื่อแก้ไขปัญหาการประเมินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากมีความคืบหน้าเป็นประการใดจะ ได้มีการนำเสนอให้เพื่อน ๆ ทราบในโอกาสต่อไป



ข้อคิด ข้อแนะ



นางสาวมานริกา จันทาโก
วิทยากรชำนาญการพิเศษ
สำนักวิชาการ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

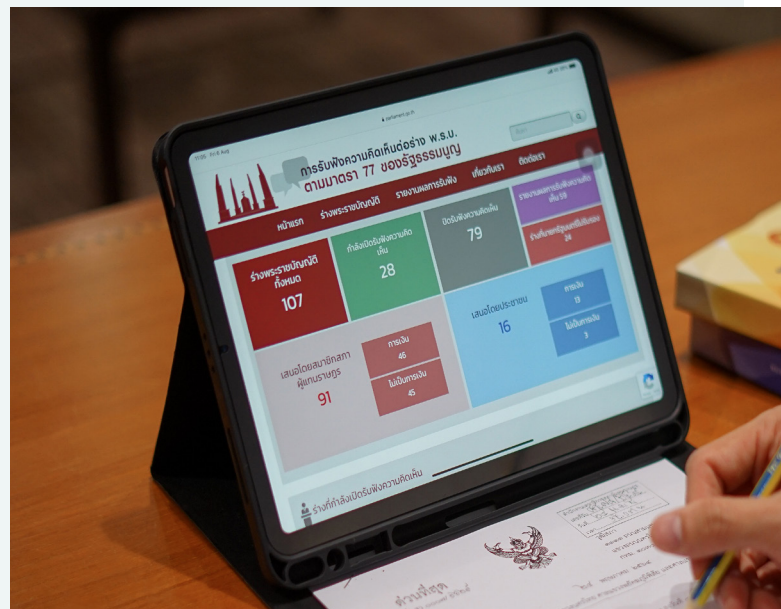


ความฉลาดทางดิจิทัล DQ มิติใหม่ในการพัฒนานาบุคลกร เพื่อการเปลี่ยนแปลง

เมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานดังในอดีตที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่กลายมาเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตประจำวันของคนในสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้องค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวให้ทันกับนวัตกรรมใหม่ ๆ บนโลกดิจิทัล ซึ่งการรู้และปรับตัวก่อนเสียแต่เนิ่น ๆ จะทำให้ได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีความพร้อม และสามารถนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ หากไม่สามารถปรับตัวได้ทันอาจมีผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร นอกจากนี้ การทำงานแบบบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนากิจการขององค์กรและพัฒนาคุณภาพในการดำรงชีวิตของผู้คนในสังคมได้อย่างมากมาย

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนไปสู่ความเป็นดิจิทัล ดังจะเห็นได้จากนโยบายของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความมุ่งมั่นในการก้าวสู่การเป็น SMART Parliament โดยในปี พ.ศ. 2565 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการโดยมีระบบที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใส พร้อมปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) เพื่อสนับสนุนงานของสถาบันนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน และนโยบายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา¹ คือ มุ่งมั่นที่จะยกระดับและพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสู่ระบบราชการ 4.0 และทำให้เป็น Smart Senate Every time Everywhere รวมถึง “Smart Digitalization การบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพ” โดยมีฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่ทันสมัย ถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำไปวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ รวดเร็วและแม่นยำ มีการบูรณาการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่แสดงให้เห็นถึงการรวบรวมจากหลายแหล่ง หลายมิติ และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้รับบริการ และประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การบริหารงานและการให้บริการทางดิจิทัล นอกจากจะให้ความสำคัญกับระบบเทคโนโลยีและการปรับปรุงกระบวนการแล้ว ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง นั่นก็คือทักษะทางดิจิทัลและกระบวนการทางความคิด ดังจะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือสำนักงาน ก.พ.² ได้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการ



ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยข้าราชการและบุคลากรภาครัฐจะต้องมีความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) มีความสามารถด้านการควบคุม กำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance) ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology) ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design) ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management) ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) และความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation) ซึ่งนอกเหนือจากทักษะข้างต้นแล้ว กระบวนการทางความคิดและความฉลาดทางดิจิทัลก็นับเป็นอีกปัจจัยสำคัญในการเข้าสู่ยุคแห่งความเป็นดิจิทัล โดยบทความนี้จะนำทุกท่านไปค้นหาวาทะจริงแล้วความฉลาดทางดิจิทัลคืออะไร และมีความสำคัญอย่างไร

¹นโยบายเลขาธิการวุฒิสภา มุ่งมั่นที่จะยกระดับและพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสู่ระบบราชการ 4.0 และทำให้เป็น SMART Senate Everytime Everywhere

²สำนักงานก.พ. โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สืบค้นใน <http://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp> สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2565.

ความฉลาดทางดิจิทัล คืออะไร

สรานนท์ อินทนนท์ (2565, น. 3) ในหนังสือ “ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ Digital Intelligence)”³ ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางดิจิทัลว่า ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence หรือ Digital Intelligence Quotient: DQ) คือ กลุ่มความสามารถทางสังคม อารมณ์ และการรับรู้ ที่จะทำให้นักคนหนึ่งสามารถเผชิญกับความท้าทายของชีวิตดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลได้ ความฉลาดทางดิจิทัลครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและค่านิยมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในฐานะสมาชิกของโลกออนไลน์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ทักษะการใช้สื่อและการเข้าสังคมในโลกออนไลน์ ซึ่งความฉลาดทางดิจิทัลนับเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งของความเป็นพลเมืองดิจิทัลด้วย

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) คือ พลเมืองผู้ใช้งานสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมและมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ทุกคนที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบนโลกใบนี้เป็นผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ซึ่งมีความหลากหลายทางเชื้อชาติ อายุ ภาษา และวัฒนธรรม

ดังนั้น พลเมืองดิจิทัลจึงต้องเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม เห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น มีส่วนร่วม และมุ่งเน้นความเป็นธรรมในสังคม ไม่เพียงเท่านั้น การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลนั้น ควรจะมีทักษะ 8 ด้าน (สรานนท์ อินทนนท์, 2565, น. 10-16) ซึ่งเป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อในรูปแบบที่ปลอดภัย รับผิดชอบ และมีจริยธรรม ควรประกอบไปด้วยทักษะ 8 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 DQ framework

ที่มา http://cclickthailand.com/wp-content/uploads/.../04/dq_FINAL.pdf

³ สรานนท์ อินทนนท์. ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ Digital Intelligence) สืบค้นใน http://cclickthailand.com/wp-content/uploads/.../04/dq_FINAL.pdf สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2565. หน้า 10-16

1. ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดี ของตนเอง (Digital Citizen Identity)

อัตลักษณ์หรือเอกลักษณ์พลเมืองดิจิทัล เป็นความสามารถสร้างและบริหารจัดการอัตลักษณ์ที่ดีของตนเองไว้ได้อย่างดีทั้งในโลกออนไลน์และโลกความจริง อัตลักษณ์ที่ดี คือ การที่ใช้สื่อดิจิทัลสร้างภาพลักษณ์ในโลกออนไลน์ของตนเองในแง่บวก ทั้งความคิดความรู้สึก และการกระทำ โดยมีวิจารณญาณในการรับส่งข่าวสารและแสดงความคิดเห็น มีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมใช้งานในสังคมออนไลน์ และรู้จักรับผิดชอบต่อการกระทำ ไม่กระทำการที่ผิดกฎหมาย และจริยธรรมในโลกออนไลน์ เช่น การละเมิดลิขสิทธิ์ การกลั่นแกล้งหรือการใช้วาจาที่สร้างความเกลียดชังผู้อื่นทางสื่อออนไลน์

2. ทักษะการคิดวิเคราะห์วิจารณ์อย่าง ที่ดี (Critical Thinking)

การบริหารจัดการเวลาบนโลกดิจิทัล เป็นความสามารถควบคุมตนเอง ความสามารถในการจัดสรรเวลาในการใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัลและอุปกรณ์เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้งานสื่อสังคม (Social Media) และเกมออนไลน์ (Online Games) ด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถบริหารเวลาที่ใช้อุปกรณ์ยุคดิจิทัล รวมไปถึงการควบคุมเพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างโลกออนไลน์ และโลกความเป็นจริง อีกทั้งตระหนักถึงอันตราย และสุขภาพจากการใช้เวลาหน้าจอจนเกินไป และผลเสียของการเสพติดสื่อดิจิทัล

3. ทักษะในการรักษาความปลอดภัย ของตนเองในโลกไซเบอร์ (Cyber Security Management)

การจัดการการกลั่นแกล้งบนไซเบอร์ เป็นความสามารถในการป้องกันตนเอง การมีภูมิคุ้มกัน

ในการรับมือและจัดการกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งบนอินเทอร์เน็ตได้อย่างชาญฉลาด

4. ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว (Privacy Management)

การจัดการความปลอดภัยบนระบบเครือข่ายเป็นความสามารถในการสำรวจ ตรวจสอบการป้องกันและการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลในระบบเครือข่าย ป้องกันข้อมูลด้วยการสร้างระบบความปลอดภัยที่เข้มแข็ง และป้องกันการโจรกรรมข้อมูลหรือการถูกโจมตีออนไลน์ได้ มีทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกออนไลน์การรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ คือ การปกป้องอุปกรณ์ดิจิทัล ข้อมูลที่จัดเก็บและข้อมูลส่วนตัวไม่ให้เสียหาย สูญหาย หรือถูกโจรกรรมจากผู้ไม่หวังดีในโลกไซเบอร์

5. ทักษะในการจัดสรรเวลาหน้าจอ (Screen Time Management)

ความสามารถในการจัดการกับความเป็นส่วนตัวของตนเองและของผู้อื่น การใช้ข้อมูลออนไลน์ร่วมกัน การแบ่งปันผ่านสื่อดิจิทัล ซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการ รู้จักป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง เช่น การแชร์ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือดิจิทัล การขโมยข้อมูลอัตลักษณ์ เป็นต้น รวมถึง การใช้ดุลยพินิจปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่เป็นความลับของผู้อื่น

6. ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ที่ผู้ใช้งานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ (Digital Footprints)

ความสามารถในการตัดสินใจของบุคคลว่าควรเชื่อ ไม่ควรเชื่อ ควรทำ หรือไม่ควรทำบนความคิดเชิงเหตุและผล มีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะระหว่างข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ผิด ข้อมูลที่มีเนื้อหา

เป็นประโยชน์และข้อมูลที่เข้าข่ายอันตราย ข้อมูลติดต่อทางออนไลน์ที่น่าตั้งข้อสงสัยและน่าเชื่อถือได้ เมื่อใช้อินเทอร์เน็ต ทราบว่าเนื้อหาใดมีประโยชน์ รู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศสามารถวิเคราะห์และประเมิน ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้ เข้าใจรูปแบบการหลอกลวงต่าง ๆ ในสื่อดิจิทัล เช่น ข่าวปลอม เว็บไซต์ปลอม ภาพตัดต่อ ข้อมูลอันที่เท็จ เป็นต้น

7. ทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์(Cyberbullying Management)

ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติของการใช้ชีวิตในโลกดิจิทัลว่าจะหลงเหลือร่องรอยข้อมูลทิ้งไว้เสมอ ร่องรอยทางดิจิทัล อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตจริง ที่เกิดจากร่องรอยทางดิจิทัลเข้าใจผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการจัดการกับชีวิตบนโลกดิจิทัลด้วยความรับผิดชอบข้อมูล เช่น การลงทะเบียน อีเมล การโพสต์ข้อความหรือรูปภาพ ไฟล์งานต่าง ๆ เมื่อถูกส่งเข้าโลกอินเทอร์เน็ตแล้ว จะทิ้งร่องรอยข้อมูลส่วนตัวของผู้ใช้งานไว้ให้ผู้อื่นสามารถติดตามได้ และจะเป็นข้อมูลที่ระบุตัวบุคคลได้อย่างง่ายดาย

8. ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (Digital Empathy)

มีความเห็นอกเห็นใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นบนโลกออนไลน์ แม้จะเป็นการสื่อสาร ที่ไม่ได้เห็นหน้ากัน มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อคนรอบข้าง ไม่ว่าพ่อแม่ ครู เพื่อนทั้งในโลกออนไลน์และในชีวิตจริง ไม่ด่วนตัดสินผู้อื่นจากข้อมูลออนไลน์แต่เพียงอย่างเดียว และจะเป็นกระบอกเสียงให้ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ

ประโยชน์ของความฉลาดทางดิจิทัล

หลายคนอาจสงสัยว่าความฉลาดทางดิจิทัลแล้วได้อะไร ทำไมบุคลากรภาครัฐจึงต้องให้ความสำคัญกับความฉลาดทางดิจิทัล ผู้เขียนจึงขอสรุปถึงประโยชน์ของความฉลาดทางดิจิทัล ว่ามีอะไรอย่างไบบ้าง

● จะช่วยในการคุ้มครองและให้สิทธิที่เราควรมีต่อข้อมูลส่วนบุคคลของเราเองได้ รวมไปถึงการสร้างมาตรฐานของบุคคลหรือนิติบุคคล หน่วยงาน องค์กร ในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล รวบรวมข้อมูล การใช้ข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อการเปิดเผยสอดคล้องและไม่กระทบผิดต่อกฎหมาย

ความฉลาดทางดิจิทัลครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทศนคติและค่านิยมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต ในฐานะสมาชิกของโลกออนไลน์กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ทักษะการใช้สื่อและการเข้าสังคมในโลกออนไลน์ ถือเป็นการสร้างเครือข่าย

● พลเมืองที่ใช้สื่อดิจิทัลหรือสื่อสังคมออนไลน์ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ความมีจริยธรรมของการมีส่วนร่วม การเคารพผู้อื่น รวมทั้งการปฏิบัติและรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์เพื่อสร้างความสมดุลของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและรับผิดชอบ

● การประหยัดต้นทุน องค์กร หน่วยงานจะสามารถลดต้นทุนการดำเนินงาน รวมถึงการบริหารจัดการส่วนบุคคลส่งผลต่อการจัดสรรเวลา

บุคลากรภาครัฐในฐานะพลเมืองดิจิทัล

สำหรับการเป็นบุคลากรภาครัฐ นอกเหนือจากความฉลาดทางดิจิทัลแล้ว การตระหนักในความเป็นพลเมืองดิจิทัลก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่บุคลากรภาครัฐจะต้อง

ให้ความสำคัญ ดังนั้น เราลองมาดูแนวทางในการปรับเปลี่ยนบุคลากรภาครัฐให้อยู่ในฐานะพลเมืองดิจิทัลว่ามีอะไรบ้างกันดีกว่า

● **ปรับมุมมอง** พัฒนาการสร้างความตระหนักรู้ในการยืนยันตัวตนในโลกดิจิทัลอย่างเข้าใจและระมัดระวังในการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวบนโลกออนไลน์ ซึ่งการจัดการความปลอดภัยในโลกดิจิทัลนั้น การรู้ถึงพฤติกรรมเสี่ยงหรือความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นบนโลกดิจิทัล รวมทั้งสร้างความเข้าใจต่อประเด็นภัยคุกคามไซเบอร์ที่เป็นอันตรายต่อข้อมูลระบบ และอุปกรณ์

● **เพิ่มทักษะความสามารถ** คือ รู้จักวิธีหรือเครื่องมือเบื้องต้นที่จะช่วยป้องกันและรับมือกับภัยคุกคามได้ สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญของผลกระทบจากการสร้างร่องรอยดิจิทัลทั้งทางบวกและลบ รู้จักเครื่องมือและวิธีการในการจัดการร่องรอยทางดิจิทัลที่ดีและการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างความร่วมมือที่ดีบนโลกดิจิทัล

ดังนั้น บุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องตระหนักในการนำความฉลาดดิจิทัลไปใช้ในชีวิตประจำวันและใช้การปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าการพัฒนาทักษะและยกระดับความฉลาดทางดิจิทัลมีความสำคัญต่อคนในสังคมยุคดิจิทัลเป็นอย่างยิ่ง จึงต้องเตรียมพร้อมบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

สิ่งสำคัญคือ

ความสามารถของบุคลากรในการปรับตัวและใช้ประโยชน์จากการพัฒนาเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีความพร้อม เพื่อสร้างโอกาสและนวัตกรรมใหม่เชิงสร้างสรรค์ในโลกยุค 4.0 ให้สังคมและประเทศชาติให้มีความมั่นคง มั่นคั่ง ยั่งยืน

ก้าวสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วยความฉลาดทางดิจิทัล : DQ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่พลเมืองดิจิทัลและบุคลากร

ในองค์กรจะต้องมีทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัล รวมทั้งสามารถนำทักษะทั้ง 8 ด้านของความฉลาดทางดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การแสดงออกทางความคิดและสามารถจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการแสดงตัวตนบนโลกออนไลน์ทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว รู้จักการใช้งานควบคุมและการจัดการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลและสื่อดิจิทัลให้เกิดความพอดี รู้จักจัดการความเสี่ยงในโลกออนไลน์ เช่น การกลั่นแกล้งบนอินเทอร์เน็ต ล่อลวง คุกคาม การเข้าถึงเนื้อหาที่ผิดกฎหมายหรือเป็นอันตราย สามารถตรวจจับภัยคุกคามในโลกไซเบอร์ เช่น การแฮกและมัลแวร์ เพื่อทำความเข้าใจ สามารถเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและเลือกใช้เครื่องมือในการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมสำหรับการป้องกันข้อมูลได้ เข้าใจความรู้สึกของคนอื่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ บนโลกออนไลน์ เข้าใจและรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคลของตนเอง สิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย รวมถึงสิทธิในความเป็นส่วนตัว ทรัพย์สินทางปัญญา เสรีภาพในการพูด การแสดงความคิดเห็น และการป้องกันตนเองจากคำพูดที่แสดงถึงความเกลียดชัง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ บุคลากรในองค์กรต้องรู้และเข้าใจ สามารถปรับตัวและป้องกันตนเองดำรงชีวิตยุคดิจิทัลให้ปลอดภัย ไม่เกิดอันตรายต่อตนเองและบุคคลอื่นที่อยู่ในสังคมออนไลน์ด้วยเช่นกันและเป็นพลเมือง ยุค 4.0 หรือพลเมืองดิจิทัลได้อย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม บุคลากรในองค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเพื่อสอดคล้องกับนโยบายของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยความฉลาดทางดิจิทัล

HRJ



นางสาวสุดิดา มงคลรัตน์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

SMART HR for SMART Parliament

“สามารถพัฒนา” เพื่อ “รัฐสภาสามารถ”

SMART Parliament หรือ “รัฐสภาสามารถ” คือ วิสัยทัศน์ ในการผลักดันองค์กรให้มีการบริหารจัดการด้วยระบบที่ทันสมัย มีขีดความสามารถ และสมรรถนะสูง พร้อมปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐสภาดิจิทัล มีคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส เพื่อสนับสนุนงานของสถาบันนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน สำคัญของการพัฒนาไปสู่ SMART Parliament คือการสร้างสรรคเทคโนโลยีเพื่อเป็นองค์กรรัฐสภาดิจิทัล รวมถึงการสร้างสรรคและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ และทุนมนุษย์ ทั้งนี้การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ตระหนักถึงภารกิจตามเป้าหมายสู่ SMART Parliament โดยการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมทั้งได้นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

การขับเคลื่อนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ SMART Parliament ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จะเห็นได้จากแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 ประจำปีงบประมาณ 2565 ได้กำหนดให้มี “การพัฒนาระบบจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” รู้จักในชื่อเรียกว่าสั้น ๆ ว่า IDP (Individual Development Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งของบุคลากรเป็นรายบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานตามความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่องค์กรกำหนดขึ้น โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำและปรับปรุงการจัดทำ IDP อย่างต่อเนื่อง ด้วยการปรับปรุงแบบฟอร์ม การกำหนดวิธีการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรม โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 (70:20:10 Learning Model) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งสองสำนักงาน

ทำไมรัฐสภาต้องพัฒนาระบบ IDP แบบออนไลน์ บนระบบสารสนเทศ

แนวคิดการพัฒนาพัฒนาระบบ IDP แบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศ เริ่มต้นจากสำนักงานพัฒนาบุคลากรทั้งสองสำนักงานพบปัญหาและอุปสรรคในขั้นตอนการจัดทำแผน IDP โดยทั้งสองสำนักงานจะแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ทุก 6 เดือน หลังการจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) โดยให้ผู้อำนวยการสำนักดำเนินการพัฒนารายบุคคลให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภายใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานดำเนินการพัฒนารายบุคคลให้แก่ข้าราชการในกลุ่มงานตามลำดับ หลังจากขั้นตอนทั้งหมดต้องใช้วิธีการกรอกข้อมูลลงบนกระดาษ และให้ผู้บังคับบัญชาลงนามตามลำดับชั้นกลับไปยังสำนักที่รับผิดชอบการในการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาที่พบคือการสิ้นเปลืองกระดาษในการกรอกแบบฟอร์ม เนื่องจากข้าราชการทุกคนในสำนักต้องกรอกแบบฟอร์มการจัดทำแผน IDP และการติดตามผลการพัฒนา โดยดำเนินขั้นตอนเดียวกันปีละ 2 ครั้ง จึงต้องใช้กระดาษคนละประมาณ 6 แผ่นต่อคน/ปี หากสำนักใดที่มีข้าราชการเกิน 100 คน สำนักนั้นจะต้องใช้กระดาษประมาณ 600 แผ่น/ปี ปัญหาความยุ่งยากในการเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามตามลำดับชั้น แต่ละสำนักต้องใช้ระยะเวลาในการรวบรวมจากข้าราชการแต่ละคนเสนอผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และรวบรวมจากแต่ละกลุ่มงานให้ครบทุกกลุ่มก่อนจะนำเสนอผู้อำนวยการสำนักให้ลงนามเพื่อลงนาม รวมถึงปัญหาของสำนักผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรในการรวบรวมและจัดเก็บเอกสาร จำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลจากทุกสำนักและดำเนินการนำเข้าข้อมูลลงสู่โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการจัดทำรายงานแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของสำนักงาน รวมทั้งการรวบรวมแผนในรูปแบบกระดาษทำให้สิ้นเปลืองพื้นที่ในการจัดเก็บ

กระบวนการทำงานในรูปแบบเดิม

สำนักที่รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

ผู้อำนวยการสำนัก → ผบ. กลุ่มงาน
ผบ.กลุ่มงาน → ทีมงาน

ติดตามผลการพัฒนา
ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง

ปัญหา

- ความสิ้นเปลืองกระดาษ
- ใช้ระยะเวลานาน
- ความยุ่งยากในการรวบรวม

แนวทางการพัฒนาระบบ IDP แบบออนไลน์ บนระบบสารสนเทศ

การดำเนินการแก้ไขปัญหา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดทำการพัฒนาระบบแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) และการติดตามผลการพัฒนารายบุคคล (Follow up) แบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศ” ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของระบบคือผู้ใช้งานระบบบุคลากรทุกคนในองค์กรให้มีบัญชีเข้าใช้งานของตนเอง (มี Username และ Password เฉพาะบุคคล) กระบวนการของระบบ ผู้ใช้งานสามารถกรอกข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของตนเอง (กรอกข้อมูลและแนบไฟล์เอกสารได้) และส่งต่อข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นได้ (เพื่อเห็นชอบ/อนุมัติ และมีลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์) สามารถบันทึกข้อมูลความคืบหน้าของการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ระหว่างการพัฒนาได้ สามารถคำนวณระยะเวลาการพัฒนาได้ (รวมจำนวนวัน/หักลบจำนวนวันคงเหลือได้) มีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลระดับบุคคล สามารถกรอกข้อมูลของตนเอง และเห็นผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเอง และเข้าถึงข้อมูลของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทั้งหมด (เพื่อสามารถติดตาม/กระตุ้นเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาได้) ระดับผู้ดูแลระบบ (Admin) สามารถเข้าถึงข้อมูลของบุคลากรทุกคน (สามารถประมวลผลและจัดพิมพ์รายงานผล ระบบต้องสามารถประมวลผลข้อมูล คำนวณเชิงสถิติพร้อมทั้งจัดพิมพ์รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนดและจัดพิมพ์รายงานผล ระบบต้องสามารถประมวลผลข้อมูล คำนวณเชิงสถิติพร้อมทั้งจัดพิมพ์รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนด



รูปแบบระบบ IDP แบบออนไลน์ บนระบบสารสนเทศ

แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศ ข้าราชการทุกคนสามารถ Login เข้าระบบโดยใช้ Username และ Password กลางของสำนักงานหรือ PIS ซึ่งข้าราชการทุกคนได้มีการลงทะเบียนไว้แล้ว รูปแบบของแผนพัฒนารายบุคคลแบบออนไลน์แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

แบบฟอร์มที่ 1 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 2565 โดยผู้ปฏิบัติต้องกรอกการพัฒนาในตามผลการปฏิบัติงาน (PMS) และการพัฒนาตามความจำเป็นตามภารกิจองค์กร โดยผู้ปฏิบัติหารือกับผู้บังคับบัญชาของตนเองในการกรอกแบบฟอร์มในแผนขั้นตอนนี้ผู้ปฏิบัติต้องหารือกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง เพื่อกำหนดการพัฒนาตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 (70:20:10 Learning Model) หลังจากกรอกข้อมูลเสร็จจึงลงลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์เพื่อส่งข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นผ่านระบบสารสนเทศเพื่อทำการอนุมัติด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ กรณีผู้บังคับบัญชาไม่เห็นชอบแผนพัฒนาตามเสนอจะส่งกลับมาเพื่อแก้ไข

แบบฟอร์มที่ 2 รายงานความคืบหน้าการพัฒนารายบุคคล เพื่อบันทึกการพัฒนาของตนเองตามที่กำหนดไว้ในแผนโดยไม่ต้องเสนอให้ผู้บังคับบัญชาอนุมัติ

แบบฟอร์มที่ 3 แบบติดตามผลการพัฒนารายบุคคล จัดทำเมื่อครบกำหนดการพัฒนาโดย

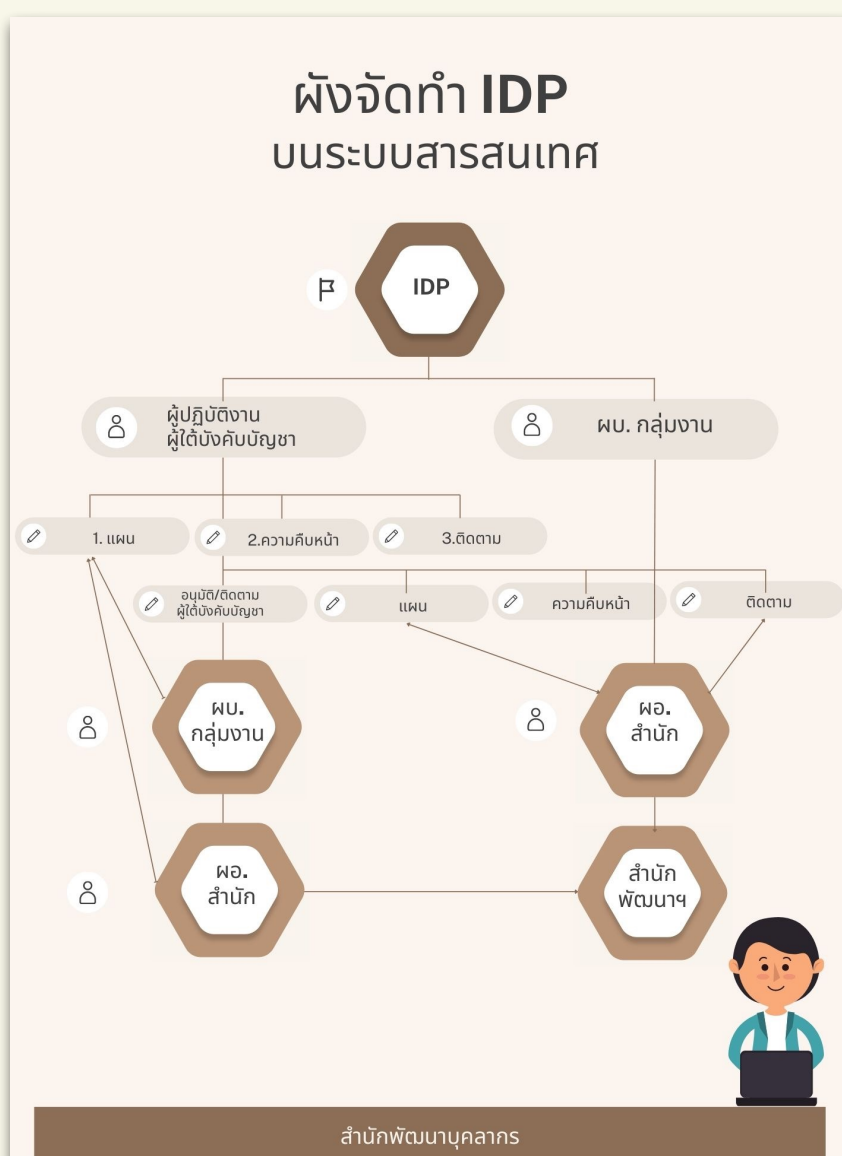
ประเมินผลการพัฒนาทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมเมื่อเสร็จสิ้นจะเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาเพื่อลงลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์อนุมัติผลการพัฒนา ทั้งนี้ในส่วนผู้บังคับบัญชาแต่ละลำดับชั้นสามารถแก้ไขในแบบติดตามนี้ได้ก่อนลงลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออนุมัติส่งข้อมูลผ่านระบบไปยังสำนักด้านการพัฒนาบุคลากรของแต่ละสำนักงาน

รูปแบบของระบบและการทำงานของระบบสามารถเข้าเปิดอ่านได้จาก “คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) และการติดตามผลการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565” ตาม QR code ด้านล่างนี้



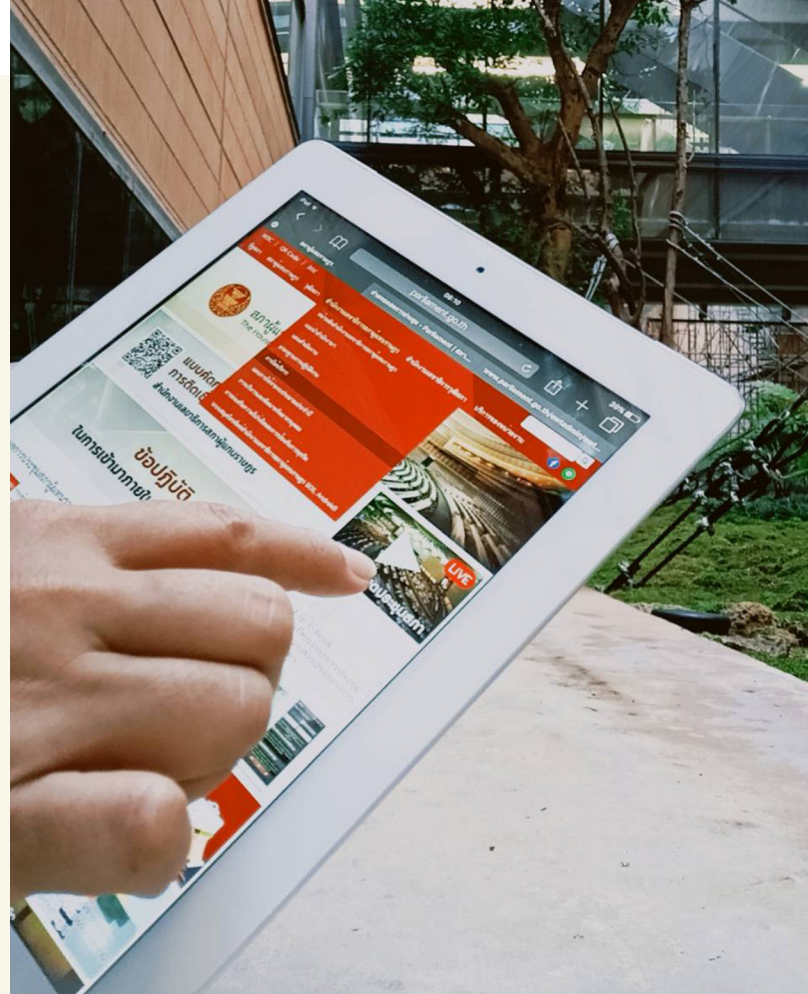
ตัวอย่างรูปแบบระบบ IDP แบบออนไลน์
บนระบบสารสนเทศ



ประโยชน์ที่ได้รับจาก IDP แบบออนไลน์ บนระบบสารสนเทศ

ระบบแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้รูปแบบโปรแกรม Google Form เช่น การสื่อสารทางเดียว โดยผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นสามารถส่งต่อข้อมูลหรือส่งข้อมูลกลับเพื่อแก้ไขการจัดทำแผนให้เหมาะสมและหากเห็นชอบจะสามารถอนุมัติด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเห็นผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาก็สามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อสามารถติดตาม/กระตุ้นเตือนผู้ได้บังคับบัญชาให้พัฒนาให้เป็นที่ไปตามแผนที่วางไว้

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ ทั้งสองสำนักงานมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินการอย่างมีมาตรฐาน สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน ด้วยการจัดทำขั้นตอนและแบบฟอร์ม IDP แบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งสองสำนักงาน การสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานด้วยการนำผลการปฏิบัติงาน (PMS) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อพัฒนาจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติและศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งการสร้างการยอมรับของบุคลากรในองค์กรด้วยการเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาโดยระบบสามารถปรับเปลี่ยนส่งกลับแก้ไข รวมทั้งระบบออกแบบให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามความคืบหน้าการพัฒนาของผู้ได้บังคับบัญชาและสามารถกระตุ้นเตือนได้ ระบบดังกล่าวจะส่งผลให้การพัฒนาสามารถเชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลของทั้งสองสำนักงาน



วันนี้ทั้งสองส่วนราชการดำเนินการนำระบบการจัดทำแผน IDP แบบออนไลน์ บนระบบสารสนเทศมาใช้งาน จึงขอเชิญข้าราชการทุกท่านเข้ามาใช้ระบบ ซึ่งเป็นการนำระบบมาใช้เบื้องต้น สำนักที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งสองส่วนราชการต้องการความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากข้าราชการทุกท่านเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่อไป

การใช้เทคโนโลยีในการจัดทำระบบแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศ เป็นตัวอย่างในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดเพื่อการขับเคลื่อนไปสู่การเป็น SMART Parliament โดยสมบูรณ์ ด้วยการสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และข้อมูลสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของรัฐสภาในอนาคต

HRJ



ว่าที่ร้อยตรี พัทธนพล สีฟอง
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กบข. คืออะไร ลงทุนแบบไหนที่เหมาะสมกับเรา ? (ตอนที่ 1)

สวัสดีครับเพื่อนข้าราชการรัฐสภาทุกท่าน กลับมาพบกันอีกครั้งกับคอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” สืบเนื่องจากวารสาร HRJ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม - มีนาคม 2565) คอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” ได้พาทุกท่านไปทำความรู้จักกับการลงทุนแบบ DCA ซึ่งเป็นการลงทุนที่สามารถเพิ่มรายได้หรือสร้างมั่นคงทางการเงินเพื่อรองรับชีวิตหลังเกษียณอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) โดยการส่งเสริมความรู้เรื่องการลงทุนถือเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตหลังเกษียณของข้าราชการรัฐสภาในอนาคตครับ

วารสารฉบับนี้ คอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” จึงอยากจะพาทุกท่านไปทำความรู้จักการลงทุนอีกรูปแบบหนึ่งที่อยู่ใกล้ตัวเรามาก และที่สำคัญเราสามารถลงทุนผ่านช่องทางนี้ได้ง่าย ๆ อีกด้วยการลงทุนที่วันนี้ก็คือ การลงทุน กบข. นั่นเองครับ เพื่อนข้าราชการรัฐสภาทุกคนต้องคุ้นเคยกันดีแน่ ๆ แต่ก็ยังมีเพื่อน ๆ หลายท่านที่ยังสงสัยและอยากรจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับ กบข. ให้มากขึ้น โดยฉบับนี้จะขอมุ่งทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับ กบข. ก่อน ผ่านคำถาม - คำตอบดังต่อไปนี้ครับ



Q: กบข. คืออะไร ?

A: กบข. หรือ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เป็นกองทุนการออมภาคบังคับของข้าราชการที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อเป็นหลักประกันการจ่ายบำเหน็จบำนาญและให้ประโยชน์ตอบแทนการรับราชการแก่ข้าราชการเมื่อออกจากราชการ ให้แก่ผู้ที่เป็นและไม่เป็นสมาชิก กบข. ในช่วงเวลาปกติหรือในช่วงที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อ การจ่ายบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ

2. เพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิก โดย กบข. จะนำเงินที่ได้จากสมาชิกและเงินที่รัฐสมทบไปลงทุนสร้างผลตอบแทนเพื่อเพิ่มมูลค่าเงินออมของสมาชิก ซึ่งจะได้รับเมื่อพ้นจากราชการหรือพ้นจากสมาชิกภาพ

3. เพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้แก่สมาชิก เช่น สินเชื่อสวัสดิการดอกเบี้ยอัตราพิเศษ ประกันภัย ประกันสุขภาพ ส่วนลดร้านค้าร้านอาหารต่าง ๆ ที่สมาชิกสามารถไปใช้บริการได้ทั่วประเทศ (เพื่อน ๆ สามารถดูสิทธิพิเศษในปัจจุบันได้จากเว็บไซต์ กบข. <https://www.gpf.or.th> หรือแอปพลิเคชัน “My GPF” ครับ)

และมีหน้าที่หลัก 2 ด้าน คือ

1. ด้านสมาชิก ได้แก่ การดำเนินการเกี่ยวกับการรับข้อมูลและเงินรายเดือน การบริหารฐานข้อมูลบัญชีสมาชิก การจัดสรรผลประโยชน์จากการลงทุน การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกองทุน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่สมาชิก รวมถึงการจ่ายเงินสดและผลประโยชน์คืนแก่สมาชิกเมื่อพ้นจากสมาชิกภาพ



2. ด้านการลงทุน โดยจะนำเงินที่รับเข้าจากสมาชิกและภาครัฐไปลงทุนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์

Q: ใครเป็นสมาชิก กบข. ?

A: ตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 กำหนดให้ข้าราชการ 12 ประเภทดังต่อไปนี้ เป็นสมาชิก กบข.

1. ข้าราชการพลเรือน
2. ข้าราชการตุลาการ
3. ข้าราชการอัยการ
4. ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
5. ข้าราชการครู
6. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ
7. ข้าราชการตำรวจ
8. ข้าราชการทหาร
9. ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
10. ข้าราชการศาลปกครอง
11. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
12. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน

และ

ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

โดยข้าราชการที่รับราชการอยู่ก่อนวันที่ 27 มีนาคม 2540 (วันที่กฎหมายมีผลใช้บังคับ) มีสิทธิที่จะเลือกเป็นหรือไม่เป็นสมาชิก กบข. ก็ได้ แล้วแต่ความสมัครใจ แต่ข้าราชการทุกคนที่เข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคม 2540 เป็นต้นมา ต้องเป็นสมาชิก กบข. จึงเป็นเหตุผลว่า ทำไมรุ่นพี่เราบางคนถึงเป็นสมาชิก กบข. บางคนไม่ได้เป็นสมาชิก กบข. แล้วทำไมเราถึงเป็นสมาชิก กบข. นั่นเองครับ ทั้งนี้ ปัจจุบันมีสมาชิก กบข. ทั่วประเทศ จำนวน 1,193,561 ราย ครับ (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2565)

Q: เงินออมของสมาชิก กบข. มีอะไรบ้าง ?

A: เงินออมของสมาชิก กบข. ประกอบด้วยเงิน 2 ส่วน คือ

1. เงินออมจากสมาชิก ได้แก่

1.1 เงินสะสม คือ เงินที่สมาชิกต้องสะสมเข้ากองทุนเป็นประจำทุกเดือน ตามกฎหมายกำหนดไว้ที่ 3% ของเงินเดือน โดยเงินจำนวนนี้ส่วนราชการต้นสังกัดจะเป็นผู้หักเงินนำส่ง กบข. เป็นประจำทุกเดือน

1.2 เงินสะสมส่วนเพิ่ม คือ เงินที่สมาชิกสมัครใจสะสมเพิ่มจากอัตราปกติที่กำหนดไว้ โดยสมาชิกสามารถส่งเงินสะสมส่วนเพิ่มได้ในอัตราไม่เกิน 12% ของเงินเดือน (ถ้ารวมกับข้อ 1.1 แล้ว เพื่อน ๆ อาจส่งเงินสะสมได้มากถึง 15% ของเงินเดือน เยียนะครับ!)

2. เงินออมจากภาครัฐ ได้แก่

2.1 เงินสมทบ คือ เงินที่ภาครัฐสมทบเข้ากองทุนให้สมาชิกเป็นประจำทุกเดือน ในอัตรา 3% ของเงินเดือนสมาชิก

2.2 เงินชดเชย คือ เงินที่ภาครัฐส่งเข้ากองทุนเป็นประจำทุกเดือน โดยจ่ายเพิ่มให้แก่สมาชิกในอัตรา 2% ของเงินเดือนสมาชิก เพื่อชดเชยสูตรบำนาญที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ สมาชิกจะมีสิทธิได้รับเงินชดเชยก็ต่อเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพและเลือกรับบำนาญเท่านั้น

2.3 เงินประเดิม คือ เงินที่ภาครัฐนำส่งเข้าบัญชีสมาชิก กบข. ที่รับราชการก่อนวันที่ 27 มีนาคม 2540 เพื่อชดเชยเงินบำนาญที่ลดลง ทั้งนี้ สมาชิกจะมีสิทธิขอรับเงินประเดิมาก็ต่อเมื่อสิ้นสุดสมาชิกภาพและเป็นผู้มีสิทธิรับและเลือกเงินบำนาญเท่านั้น

จะเห็นว่า เงินออมของสมาชิก กบข. มีหลายก้อน ถ้าหากเราออมตามที่กฎหมายกำหนด เราจะมีเงินสะสมที่ได้จากเงินออมสมาชิกและเงินออมจากรัฐ (ข้อ 1.1 + ข้อ 2.1 + ข้อ 2.2) ในอัตรา 8% ของเงินเดือน แต่ถ้าเราเลือกที่จะสะสมเพิ่มตามข้อ 1.2 เราก็จะมีเงินสะสมได้มากถึง 20% ของเงินเดือนนั่นเองครับ

เงินออม ของสมาชิก กบข.



Q: กบข. นำเงินออมสมาชิกไปลงทุนอย่างไร

A: กบข. จะนำเงินออมที่ได้จากสมาชิกและภาครัฐในแต่ละเดือนไปซื้อหน่วยลงทุนตามแผนการลงทุนที่สมาชิกเลือกไว้ หลังจากนั้น กบข. จะนำเงินออมที่นำส่งหาร มูลค่าต่อหน่วย (NAV/Unit) จะได้จำนวนหน่วยสะสมของเดือนนั้น หน่วยลงทุนที่ซื้อในแต่ละเดือนจะนำมาสะสมเก็บไว้ในบัญชีของสมาชิกไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะออกจากราชการ โดย กบข. จะช่วยบริหารการลงทุนเพื่อสร้างผลตอบแทนให้เพิ่มมากขึ้นในระยะยาวต่อไป

ตัวอย่าง (สถานการณ์จำลอง)

นาย ก. เป็นสมาชิก กบข. เลือกแผนลงทุนหลัก มีเงินออมส่งเข้า กบข. ในเดือนกรกฎาคม 2565 จำนวน 2,000 บาท ซึ่งในเดือนดังกล่าวมูลค่าต่อหน่วย (NAV/Unit) มีค่าเท่ากับ 20 บาท/หน่วย ในเดือนนั้น นาย ก. จะได้หน่วยลงทุน 2,000 บาท หาร 20 บาท/หน่วย = 100 หน่วย สะสมไว้ในบัญชีของนาย ก. ต่อมา นาย ก. เกษียณอายุอายุราชการ พบว่า มีหน่วยลงทุนในบัญชี จำนวน 50,000 หน่วย และมูลค่าต่อหน่วย (NAV/Unit) ในขณะนั้นมีค่าเท่ากับ 40 บาท/หน่วย นาย ก. จะได้รับเงินจาก กบข. จำนวน 50,000 หน่วย คูณ 40 บาท/หน่วย = 2,000,000 บาท ครับ

อย่างไรก็ตาม แม้ในทางสถิติ กบข. จะมีแนวโน้มผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงกว่า แต่ตัวอย่างที่ยกมานี้เป็นเพียงสถานการณ์จำลองเท่านั้น ไม่สามารถรับรอง

หรือยืนยันได้ว่าแผนการลงทุนดังกล่าวจะสร้างมูลค่าได้ดังตัวอย่าง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพเศรษฐกิจ ทิศทางการลงทุน และปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศในช่วงเวลาต่าง ๆ ดังนั้น ข้อมูลในคอลัมน์นี้จึงเป็นเพียงข้อแนะนำ เพื่อน ๆ ที่ลงทุนใน กบข. จึงต้องติดตามสถานการณ์และหาความรู้เกี่ยวกับลงทุนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษามูลค่าการลงทุนให้สามารถเป็นหลักประกันความมั่นคงทางการเงินของตนเองต่อไปครับ

สำหรับคอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” วารสาร HRJ ฉบับนี้ ขอทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับ กบข. ก่อนนะครับ แล้วฉบับหน้าเราจะมาลงลึกในรายละเอียดเพื่อให้ทุกท่านสามารถเลือกแผนการลงทุนที่เหมาะสมกับตัวเองได้ โปรดติดตามตอนต่อไปได้เลยครับ

HRJ



ข้อมูลแผนการลงทุนของ กบข.



bit.ly/3QwzFYE

ข้อมูลแผนการลงทุนของ กบข.



bit.ly/3QOwmf7

สิทธิพิเศษสำหรับสมาชิก กบข.



bit.ly/3zU5YJH



นางสุภาวดี ชิตชิน
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



จากสถาบันอ่อน สู่ สัปปายะสภาสถาน

นับจากวันที่เดินเข้าสู่รัฐสภาวันแรก ตั้งแต่ 15 กุมภาพันธ์ 2531 ที่นับว่าเป็นบ้านหลังที่สองของตัวเองก็ว่าได้ ที่กล่าวเช่นนี้เนื่องจากว่าในสมัยที่เริ่มทำงานแรก ๆ นั้น ได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการบันทึกเสียงการประชุมสภาเพื่อเก็บเป็นพินิจภัณฑ์เสียงของพินิจภัณฑ์ทางด้านการเมืองการปกครองสำนักหอสมุดรัฐสภา ปัจจุบัน คือ สำนักวิชาการ ซึ่งถ้ามีการเปิดอภิปรายไม่ไว้วางใจจะต้องอยู่จนถึงที่ประชุมเลิก ส่วนใหญ่ก็ราว ๆ เทียงคิ่น โตขึ้นมาน้อยย้ายมาทำงานที่สำนักพัฒนาบุคลากร มีบางครั้งที่ต้องอยู่เพื่อชี้แจงงบประมาณประจำปี รองจนถึงตีหนึ่งตีสองก็มี จนเกิดมีความรู้สึกที่ว่าที่รัฐสภาแห่งนี้เป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของเราจริง ๆ แม้ว่าจะมีการโยกย้ายสถานที่ทำงานไปอยู่ที่อาคารทิปโก้ระยะหนึ่งก็ตาม ท้ายที่สุดทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรก็ได้ย้ายมาอยู่ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่รัฐสภาเกียกกาย ริมแม่น้ำเจ้าพระยาที่สวยงาม และถือว่าเป็นความโชคดีอีกอย่างหนึ่ง ที่ได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในสถานที่แห่งใหม่ที่มีชื่อเรียกที่ไพเราะว่า “สัปปายะสภาสถาน” ตลอดระยะเวลา 33 ปี ได้เรียนรู้และตกผลึกความคิดผ่านประสบการณ์ สรุปลงเป็นเรื่องราวเล่าสู่กันฟัง ดังนี้ค่ะ



...ส่งเสริมให้กำลังใจในการ
ทำงานทำให้มีความสุขและสนุก
กับการทำงาน อาทิ กิจกรรม
งานวันเด็กซึ่งมีการจัดนิทรรศการ
เพื่อให้เด็ก ๆ ได้เข้ามาชมภารกิจ
ของฝ่ายนิติบัญญัติ ที่มีทั้งเนื้อหา
สาระวิชาการ และสันทนาการ
ควบคู่กันไป...

การทำงานระยะสิบปีแรกนั้นมีบรรยากาศที่น่ายินดีและอบอุ่น
มาก ๆ ส่วนใหญ่ทำงานร่วมกันกับสำนักอื่น ๆ ในรูปของคณะกรรมการ หรือ
คณะกรรมการ ซึ่งเป็นกิจกรรมของสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา (พ.ศ.2531-
2545) ตอนนั้นยังไม่ได้แยกเป็นสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ข้าราชการและลูกจ้างทั้งหมดทำงาน
อยู่ร่วมกันที่อาคารรัฐสภา ถนนอุทองใน ที่รู้สึกอบอุ่นและสนุกกับการ
ทำงาน เนื่องจากมีบริบทที่ผู้อำนวยการส่วนใหญ่เป็นเพื่อนและสนิท
กันมาก เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเรียกกันว่า ลูกน้อง ซึ่งมาทำงาน
ในคณะหรือทีมเดียวกันก็จะได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังใจในการทำงาน
ทำให้มีความสุขและสนุกกับการทำงาน อาทิ กิจกรรมงานวันเด็ก
ซึ่งมีการจัดนิทรรศการเพื่อให้เด็ก ๆ ได้เข้ามาชมภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ
ที่มีทั้งเนื้อหาสาระวิชาการ และสันทนาการควบคู่กันไป รวมทั้งกิจกรรม
การตอบแข่งขันปัญหาด้านการเมืองการปกครองและการเผยแพร่
ประชาธิปไตยให้กับเยาวชนของโรงเรียนตามจังหวัดต่าง ๆ จะมีการจัดทำ
คำถาม คำตอบ ซึ่งดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการที่มีที่ปรึกษา
ระดับรองเลขาธิการ ผู้อำนวยการสำนัก มาช่วยเสริมความถูกต้องให้กับ
ทีมงานน้อง ๆ ที่ออกไปร่วมจัดกิจกรรมดังกล่าว จึงอยากสรุปว่า
สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือที่เราเรียกกันในปัจจุบันว่า Ecosystem
หรือระบบนิเวศในการทำงาน ผู้บริหาร หรือผู้นำมีบทบาทที่สำคัญมาก
ที่จะนำพาหรือชี้แนะให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากหรือน้อย
เพียงใด

ต่อมา ได้มีโอกาสทำงานร่วมกับสถาบันพระปกเกล้า ซึ่งขณะนั้น
มีสถานะเป็นกอง ๆ หนึ่งในสังกัดสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา ระหว่าง
ที่ทำงานที่นั่น สถาบันพระปกเกล้าได้มีการเตรียมการที่จะแยกออกไป
เป็นสถาบันที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ เป็นของตนเอง ตนเองได้รับการ
แต่งตั้งให้เป็นเลขานุการคณะเตรียมความพร้อมการจัดตั้งสถาบัน
พระปกเกล้า เป็นหน่วยงานระดับกรมสังกัดรัฐสภา มีท่านศาสตราจารย์
ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน เป็นประธาน เป็นผู้ที่มีการประสบการณ์หลากหลาย
ได้เรียนรู้ประสบการณ์ตรงจากการทำงานร่วมกับท่านรู้สึกว่าคุณ
ได้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างก้าวกระโดดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
งานต่าง ๆ เมื่อสถาบันพระปกเกล้าได้ออกไปเป็นหน่วยงานอิสระ
เมื่อปี พ.ศ. 2542 มีท่านศาสตราจารย์ ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ เป็น
เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า ได้ซึมซับหลักการทำงานมากมายในช่วง





ระยะเวลาสองปีเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ได้ดำเนินการแล้ว กล่าวคือ ควรมีการประชาสัมพันธ์ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานทุกครั้ง และสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมในยุคดิจิทัลและทันที่ทันใด การที่ได้มีโอกาสทำงานกับผู้ที่มีประสบการณ์ทั้งสองท่านส่งผลให้มีมุมมองการทำงานกว้างขึ้น มีหลักคิดในการทำงานที่ชัดเจนขึ้น จึงเห็นว่าการสร้าง/เปิดโอกาสให้น้อง ๆ ได้เข้าไปร่วมทำงานกับผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้น้องได้มีการพัฒนาตนเองได้อย่างมาก

หลังจากนั้น จึงได้มาปฏิบัติงานที่สำนักพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นสำนักที่จัดขึ้นใหม่ในปี พ.ศ. 2545 บริบทด้านความรู้ ภารกิจที่ได้รับผิดชอบจึงแตกต่างไปจากภารกิจเดิม สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเร่งรัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของสำนักนี้ให้สามารถรองรับการทำงานได้ระดับหนึ่ง ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ปัจจุบันที่มีการนำแนวทางการพัฒนา 70 : 20 : 10 กล่าวคือ 70 ลงมือทำจริง ปฏิบัติงานจริง ทดลองเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ผ่านจากประสบการณ์โดยตรงที่ต้องทำทุกวันและเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อฝึกทักษะให้เกิดความชำนาญ 20 ข้อมูลจากผู้นำ หัวหน้า พี่เลี้ยง หรือโค้ช (Mentoring & Coaching) การเรียนรู้และได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญที่คอยมาเป็นพี่เลี้ยง และ 10 การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการที่สำนักงานจัดขึ้น สรุปว่างานนี้



...“ต้องทำให้ดีกว่าเดิม” และ
ตอบตัวเองให้ได้ว่าดีกว่าอย่างไร
โดยมีหลักปฏิบัติง่ายๆ ดังนี้
หาข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาเปรียบ
เทียบให้ได้มากที่สุด วิเคราะห์
ออกมาเป็นแนวทางสัก 2-3
แนวทางเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย
ของแต่ละแนวทาง...

ได้รับการอบรมไป 1 หลักสูตร งานนี้ไม่มีพีทีเลยผ่านไปได้เลย ส่วนใหญ่
การทำงานในช่วงนี้จึงไปตกอยู่กับสถานการณ์ 70 เข้าออกห้องสมุดเพื่อไปเฝ้า
งานวิจัยมาศึกษาแนวทางการประเมินผลการพัฒนา การทำแบบสอบถาม
หรือการทำแบบประเมินผู้เข้ารับการอบรม ตลอดจนแบบการติดตามผู้ผ่าน
การอบรม ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการหาความจำเป็นการพัฒนา การพัฒนา
หลักสูตร ประกอบกับปีงบประมาณนั้น สำนักพัฒนาบุคลากรได้รับ
งบประมาณมาจำนวน 10 ล้านบาท ภารกิจค่อนข้างมาก และเป็นเรื่องใหม่
และท้าทายในการบริหารงบประมาณที่ได้รับมาอีกด้วย การทำงาน
ในช่วงนั้นจึงไม่เคยได้กลับบ้านก่อนพระอาทิตย์จะตกดินก็ว่าได้ ประกอบกับ
น้อง ๆ ทีมงานในกลุ่มยังเป็นสาวโสด หนุ่มโสด จึงสละเวลาในการทำงาน
กันอย่างเต็มที่ ไม่มีใครเกี่ยงงอน ว่าใจว่าตามกันมาตลอดระยะเวลา 15 ปี
ทีมเวิร์คนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่เหมาะสมกับภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ
อย่างมาก เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต้องทำงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน

จากประสบการณ์การทำงานด้านการประเมินผล ซึ่งเป็นหลักการ
พัฒนา ตามแนวคิดทฤษฎีของเดมมิ่ง Plan Do Check Act : PCDA เป็น
อีกสิ่งหนึ่งที่ตนเองได้ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานในวงรอบที่สิ้นสุด
การทำงานในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อทบทวนตนเองว่าผลงานของเราปีนี้มี
คุณภาพอย่างไร มีข้อบกพร่องอะไรไหม ควรมีข้อปรับปรุงอะไร แล้วนำผล
การวิเคราะห์นั้นไปวางแผนพัฒนางานของเราต่อไป ควรตระหนักและบอก
ตนเองไว้เสมอว่า “ต้องทำให้ดีกว่าเดิม” และตอบตัวเองให้ได้ว่า ดีกว่า
อย่างไร โดยมีหลักปฏิบัติง่าย ๆ ดังนี้ หาข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาเปรียบเทียบ
ให้ได้มากที่สุด วิเคราะห์ออกมาเป็นแนวทางสัก 2-3 แนวทางเปรียบเทียบ
ข้อดี ข้อเสียของแต่ละแนวทาง จนสามารถตัดสินใจเบื้องต้นด้วยตนเองว่า
แนวไหนดีที่สุด นำเสนอเพื่อหาความเห็นชอบร่วมกัน เพื่อยืนยันแนวคิด
ดังกล่าว พร้อมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับหรือพัฒนาแนวทาง
ที่เลือกให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตลอดระยะเวลาที่ทำงานทั้งหมดทั้งมวลที่ผ่านมาได้ยึดหลัก
“ทำงานด้วยใจ” กล่าวคือ เมื่อเราได้รับมอบหมายงานมาไม่ว่าจะเป็นงาน
ที่เคยทำมาก่อนแล้วหรืองานใหม่ที่ยังไม่เคยทำ จะไม่มีคำว่าไม่เคยทำหรือ
ทำไม่เป็น แต่จะบอกตนเองเสมอว่าต้องทำได้และลงมือศึกษา รวบรวม
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จจุล่งไปด้วยดี





...“ไม่ดูดาบ” ดังคำของท่านประธานชวน
หลักชัย ประธานรัฐสภา ที่เคยเล่าบทเรียน
เกี่ยวกับท่านตอนที่เป็นนักเรียน ครูถามว่า
รถจักรยานที่เปียกฝนเป็นของใคร นักเรียน
ตอบว่าเป็นของครู แต่ไม่มีนักเรียนคนไหน
เอามาหลบฝน เป็นการนิ่งดูดาบไม่แสดง
น้ำใจนั่นเอง...

ดังนั้น จึงไม่มีสิ่งใดที่เราจะปฏิบัติไม่ได้เลย และเราจะไม่วันรู้สึกเหน็ดเหนื่อย
กับงานที่ต้องทำ เนื่องจากเราทำงานด้วยใจค่ะ อีกสิ่งหนึ่งการเป็นส่วนหนึ่ง
ของเพื่อน ของกลุ่มงาน ของสำนัก ของสังคม หรือของครอบครัว ทุกคนมักจะ
คาดหวังว่าอยากได้เพื่อนที่ดี อยู่ในกลุ่มงานที่ดี หรือสังคมที่ดี ตัวเราต้องทำตัว
เป็นเพื่อนที่ดีก่อน เป็นคนที่มีน้ำใจคอยช่วยเหลือคนในกลุ่มหรือเป็นคนที่ดี
ของสังคม “ไม่ดูดาบ” ดังคำของท่านประธานชวน หลักชัย ประธานรัฐสภา
ที่เคยเล่าบทเรียนของท่านตอนที่เป็นนักเรียน ครูถามว่ารถจักรยานที่
เปียกฝนเป็นของใคร นักเรียนตอบว่าเป็นของครู แต่ไม่มีนักเรียนคนไหนเอามา
หลบฝน เป็นการนิ่งดูดาบไม่แสดงน้ำใจนั่นเอง ดังนั้นทุกคนที่อยู่ในสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรด้วยกัน แม้ว่าจะมีขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของ
ตนเอง แต่หากพบเห็นสิ่งใดที่จะทำให้สำนักงานฯ เสื่อมเสีย เสียหาย คงต้องช่วยกัน
แจ้งผู้ที่รับผิดชอบในส่วนนั้น ๆ อย่างนิ่งดูดาบ ทำตัวให้เป็นประโยชน์กับคน
รอบข้าง จึงจะเป็นที่รักที่ต้องการของเพื่อน ของสังคม และมีส่วนทำให้สังคมนั้น
น่าอยู่ หากเราทำตัวที่ตรงกันข้ามแม้ว่าสำนักของเราจะได้รับรางวัลใด ๆ ก็ตาม
เราไม่เคยให้ความร่วมมือ หรือให้กันน้อยมาก จะกลับไปชื่นชมยินดีกับรางวัลนั้นได้
อย่างไร

จะกล่าวได้ว่า ในส่วนที่ระยะเริ่มแรกในการทำงานที่สำนักพัฒนา
บุคลากรที่ไม่มีพี่เลี้ยงนั้น เห็นว่าส่วนนี้มีความสำคัญที่จะทำให้ทุกคนทำงานได้
อย่างมั่นใจ ถูกต้อง และไม่เสียเวลา ซึ่งสำนักงานเลขาธิการ ก.ร ได้ทำคู่มือการเป็นพี่เลี้ยง
(Mentoring Manual) และคู่มือการสอนงาน (Coaching Manual) สอดคล้อง
และรองรับกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ 3 และฉบับที่ 4 ที่จะ
นำมาใช้ในปีงบประมาณ 2566 ที่จะมาถึงนี้ สิ่งทั้งหลายเหล่านี้ที่อยากจะกล่าว
คือ อยากให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข ทำงานเป็นทีม และเป็นส่วนหนึ่งที่เข้มแข็ง
ของทีม รู้จักแบ่งปัน รักใคร่กลมเกลียวกัน จะได้เป็นที่รักของเพื่อนและผู้บังคับบัญชา



วันศุกร์ที่ 8 กรกฎาคม 2565 สำนักรักษาความปลอดภัยจัดโครงการ
ฝึกอบรมอพยพหนีไฟ ประจำปี พ.ศ. 2565 โดยมีนางพรพิศ เพชรเจริญ
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วย นายเชิดพงศ์ ราชปองขันธ์
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ ณ อาคารรัฐสภา



วันจันทร์ที่ 25 กรกฎาคม 2565 นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและเป็นพลังของแผ่นดิน ประจำปี 2565 โดยมีคณะผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมพิธี ณ ห้องประชุมสัมมนาใหญ่ B1 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา



วันพุธที่ 27 กรกฎาคม 2565 นายณัฐกฤต วกส์เจริญ ที่ปรึกษาด้านระบบงาน นิติบัญญัติ พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ทำความสะอาด ปรับปรุงภูมิทัศน์ บริเวณโดยรอบวัดแก้วฟ้าจุฬามณี เพื่อแสดงความจงรักภักดีและสำนึก ในพระมหากรุณาธิคุณ เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 28 กรกฎาคม 2565 ณ วัดแก้วฟ้าจุฬามณี กรุงเทพฯ



วันพฤหัสบดีที่ 28 กรกฎาคม 2565 นายชวน หลีกภัย ประธานสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และผู้บริหาร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วม กิจกรรม เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 28 กรกฎาคม 2565 โดยช่วงเข้าร่วมพิธีทำบุญตักบาตรถวายพระราชกุศล และร่วมพิธีถวายสัตย์ ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน ณ ท้องสนามหลวง เขตพระนคร กรุงเทพฯ จากนั้น ทูลเกล้าฯ ถวายแจกันดอกไม้หน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พร้อมทั้งร่วมลงนามถวายพระพรชัยมงคล ณ อาคารหน่วยราชการ ในพระองค์ 904 ฟังทิศตะวันออก ในพระบรมมหาราชวัง และในช่วงเย็นร่วมพิธีถวาย เครื่องราชสักการะและวางพานพุ่ม พร้อมทั้งร่วมพิธีจุดเทียนถวายพระพรชัยมงคล ณ ท้องสนามหลวง เขตพระนคร กรุงเทพฯ











วันเสาร์ที่ 6 สิงหาคม 2565 นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร ตรวจเยี่ยมการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ณ ห้องประชุม B1 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา



วันอังคารที่ 16 สิงหาคม 2565 นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการเสวนา “Library Talk ครั้งที่ 2 ในหัวข้อ Soft Power : อำนาจแห่งการสร้างสรรคสู่สังคมแห่งการเรียนรู้” โดยได้รับเกียรติจาก นายวีระศักดิ์ โควสุรัตน์ สมาชิกวุฒิสภาปาฐกถาพิเศษเรื่อง “พลังภาคประชาสังคมกับ Soft Power” ณ ห้องประชุม B1-1 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา



วันศุกร์ที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ สำนักการคลัง และงบประมาณจัดโครงการอบรมสัมมนา หลักสูตร “การเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน” ของบุคลากร สำนักการคลังและงบประมาณ เพื่อรองรับภารกิจของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยนายสาริต ประเสริฐศักดิ์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็น ประธานในพิธีเปิดโครงการฯ และได้รับเกียรติจาก นายชาติ กุรินทร์ นิติกรชำนาญการ กรมบัญชีกลาง เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.วินัย การเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ แก่บุคลากร ของสำนักการคลังและงบประมาณ ณ ห้องประชุม สัมมนา B 1 – 6 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา



วันจันทร์ที่ 19 กันยายน 2565 นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีแสดงมุทิตาจิตแก่ข้าราชการ รัฐสภาสามัญ ลูกจ้างประจำ ผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ 2565 ซึ่งมีผู้เกษียณอายุราชการ จำนวน 41 คน แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 37 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน โดยมีสมาชิก สภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยคณะทำงานทางการเมืองของประธานสภาผู้แทนราษฎร ผู้บริหาร และบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมพิธี ณ ห้องประชุมสัมมนาใหญ่ B1 โซน C ชั้น B1 อาคารรัฐสภา





วันพฤหัสบดีที่ 21 และวันพุธที่ 27 กรกฎาคม 2565 และวันพฤหัสบดีที่ 4 สิงหาคม 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้กับบุคลากรซึ่งปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจด้านการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการจัดทำและดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยได้รับเกียรติจาก พลเอก วรพงษ์ สง่าเนตร สมาชิกวุฒิสภา นายวันจักร สุวรรณกิตติ รองเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นางสาวสรยา ยศยังยง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ ดร.ธนาวิชญ์ จินดาประดิษฐ์ เป็นวิทยากรผู้บรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุม 402 - 403 และห้องประชุม 404 - 405 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Cisco Webex Meetings



วันพุธที่ 17 - วันพฤหัสบดีที่ 18 สิงหาคม 2565 และระหว่างวันพุธที่ 24 - วันพฤหัสบดีที่ 25 สิงหาคม 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรสื่อสารให้ตอบโต้ยุคดิจิทัล (Smart Communication in Digital World) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ภารกิจของวุฒิสภาและคณะกรรมการการ โดยได้รับเกียรติจากนางสาวชุตินธรา วัฒนกุล ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายสื่อใหม่ นายบัณฑิต นิตยเมธา ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วนงานกลยุทธ์ธุรกิจสื่อใหม่ สถาบันโทรทัศน์ PPTV และนายสรายุทธ ทองศรีคำ ที่ปรึกษาฝ่ายวิชาการกรรมการติดตามและประเมินผล กสทช. (กตป.) ด้านกิจการโทรทัศน์ เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ 2 ชั้น 4 สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อาคารรัฐสภา



ระหว่างวันจันทร์ที่ 22 - วันอาทิตย์ที่ 28 สิงหาคม 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้กับข้าราชการและพนักงานราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเลขาธิการวุฒิสภาได้มอบหมายให้ นางปัทมธิดา สาทันไทรภพ รองเลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีและให้โอวาทแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ ได้รับเกียรติจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ นายวีระศักดิ์ โควสุรัตน์ สมาชิกวุฒิสภา พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการข้าราชการรัฐสภา ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก เป็นวิทยากรผู้บรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา และ การศึกษาดูงาน ณ “ศูนย์การเรียนรู้รุกทฤษฎีใหม่” ศูนย์ฝึกทหารใหม่ ยศ.ทร. อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี



วันพฤหัสบดีที่ 25 สิงหาคม 2565 นางสาวภาภรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา เข้ารับมอบ “รางวัลคุณธรรมอวอร์ด” ประจำปี 2564 ประเภทบุคคลที่มีพฤติกรรมด้าน คุณธรรมควรค่าแก่การยกย่อง ตามคุณธรรมสำคัญของชาติ 5 ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู จากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) โดยมีนายอิทธิพล คุณปลื้ม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม เป็นผู้มอบรางวัลในพิธีมอบรางวัล คุณธรรมอวอร์ด ปี 2564 (Moral Awards 2021) ในงานสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ 12 SUSTAINABILITY WITH MORAL วิถีคุณธรรม สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน อยู่รอด อยู่ร่วม “สังคมไทยเป็นสุขอย่างยั่งยืน” ณ อาคารหอศิลป์แห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม กรุงเทพฯ



วันอังคารที่ 30 สิงหาคม 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการสร้าง และพัฒนาความร่วมมือด้านต่างประเทศกับเครือข่าย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครือข่าย ความร่วมมือและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการรับรองแขกต่างประเทศ และการจัดทำ ข้อมูลด้านต่างประเทศในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการสื่อสารและนำเสนอข้อมูลเชิงสร้างสรรค์ ในการสนับสนุนภารกิจด้านต่างประเทศของวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนางสาว แก้วเกศร์ ถาวรพันธ์ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ วุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิด และได้รับเกียรติจากนางจรัมจิต พันธ์ทวี ผู้พิพากษาศาล ชั้นต้นประจำสำนักประธานศาลฎีกา นางอรพินธุ์ เต็มตามกมล ผู้อำนวยการสำนักการ ต่างประเทศ สำนักงานศาลยุติธรรม นางอรณิชา รุ่งธิปานนท์ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน กิจการพิเศษ สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ และนายสรารุณ ช่างแก้ว ผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศ สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เป็นวิทยากร ผู้บรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุม CB 311 ชั้น 3 อาคารรัฐสภา



วันพุธที่ 31 สิงหาคม 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคล กิจกรรม “การให้ความรู้ในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเพื่อใช้ประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น” ให้กับข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานและมีผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นผู้สังเกตการณ์ โดยเลขาธิการวุฒิสภาได้มอบหมายให้ นางปณณิดา สหพันธ์ รองเลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิดและให้โอวาทแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ ได้รับเกียรติจากนายวิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า เป็นผู้บรรยายให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง และการมีภาวะผู้นำที่ดี เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานนำไปใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ณ ห้องสัมมนาบี 1-1 ชั้น บี 1 อาคารรัฐสภา และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Cisco Webex Meetings



วันเสาร์ที่ 10 กันยายน 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการ “เสริมสร้างทักษะบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล เพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ” ให้แก่บุคลากรของสำนักประชาสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยมีกิจกรรมการศึกษาดูงาน ณ คณะดิจิทัลมีเดีย มหาวิทยาลัยศรีปทุม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี และ “โครงการป่าในกรุง” ณ สถาบันปลูกป่าและระบบนิเวศ ปตท. เขตประเวศ กรุงเทพฯ และการฝึกอบรมภาควิชาการ ซึ่งได้รับเกียรติจากนางสาวนภาภรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา และนายพงศ์กิตติ อรุณภักดีสกุล ที่ปรึกษาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการ ได้มอบนโยบายและแนวทางในการเสริมสร้างทักษะให้กับบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ในยุคดิจิทัลเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และมีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) เป็นวิทยากรผู้บรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



วันจันทร์ที่ 12 กันยายน 2565 ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเจริญพระพุทธมนต์ เนื่องในวันคล้ายวันก่อตั้งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีที่ 30 (12 กันยายน 2565) โดยมีสมาชิกวุฒิสภา ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมในพิธี จากนั้น พลเอกสิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง เป็นประธานในพิธีประกาศเกียรติคุณและมอบเกียรติบัตรให้กับข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น สำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส และการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนางานโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ ประจำปี พ.ศ. 2565 ณ บริเวณห้องโถง ชั้น 1 อาคารรัฐสภา



วันพฤหัสบดีที่ 22 กันยายน 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดพิธีอำลาราชการ เนื่องในโอกาสเกษียณอายุราชการ ประจำปี 2565 ให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เกษียณอายุราชการ ประจำปี 2565 โดยได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา เป็นประธานในพิธี และได้กล่าวชื่นชมและขอบคุณผู้เกษียณอายุราชการที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของทางราชการจนครบเกษียณอายุราชการ โดยได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และสร้างคุณประโยชน์ให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภานานัปการ จนทำให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดีเสมอมา และคุณงามความดีที่ปรากฏจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนข้าราชการได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้งานราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน ซึ่งนับเป็นเกียรติประวัติและความภาคภูมิใจของผู้เกษียณอายุราชการและครอบครัวตลอดไป ทั้งนี้ นางสาวนภาพรณ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา พร้อมด้วยผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมพิธีดังกล่าว ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา





วันศุกร์ที่ 23 กันยายน 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร กิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรสมรรถนะสูง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับองค์กร และวันแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยเลขาธิการวุฒิสภาได้มอบหมายให้ นายคณวัฒน์ วงศ์แก้ว ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ในฐานะประธานกรรมการดำเนินโครงการพัฒนา นวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และมีผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมกิจกรรม ณ ห้องประชุมหมายเลข 404 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา

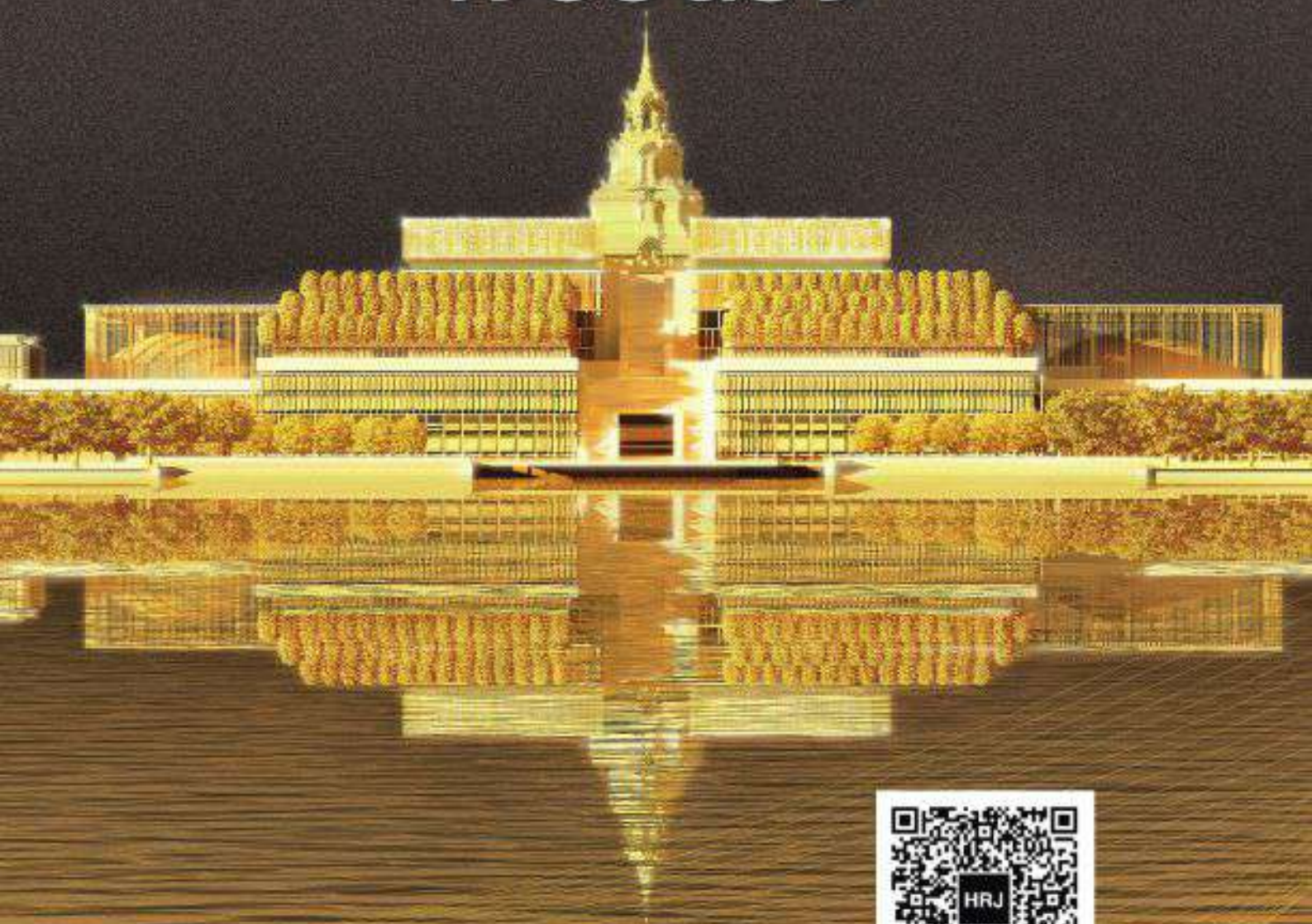


บรรณานุกรม

- นโยบายเลขาธิการวุฒิสภา มุ่งมั่นที่จะยกระดับและพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสู่ระบบราชการ 4.0 และทำให้เป็น SMART Senate Everytime Everywhere
- ศิริ ถีอาสนา, เสน่ห์ คำสมหมาย และ เฉลิมเกียรติ ถีอาสนา. **คำศัพท์ร่วมสมัย: ยุคศตวรรษที่ 21 ยุคดิจิทัล และยุคไทยแลนด์ 4.0.** [Online]. แหล่งที่มา: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ve-irj/article/download/249575/171243/915994> [25กรกฎาคม 2565]
- สรานนท์ อินทนนท์. **ความฉลาดทางดิจิทัล** [Online]. แหล่งที่มา: http://cclickthailand.com/wp-content/uploads/.../04/dq_FINAL.pdf [25กรกฎาคม 2565]
- สำนักงานก.พ. **โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ** [Online]. แหล่งที่มา: <http://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp> [26 กรกฎาคม 2565]

คำนิยมร่วม
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง



since 2014

พิมพ์ที่ : สำนักการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร