

SMART PEOPLE



บทสัมภาษณ์พิเศษ
ดร. สุพจน์ เรียรรุฒ์



เรื่องเด่นในฉบับ

- Smart People กับบทเรียนการพัฒนาคมนของสิงคโปร์
- รักษาบุคลากรสมรรถนะสูงไว้ในองค์กรได้อย่างไร
- Talent Management คืออะไร ? ทำไมต้องมี ?

พระบรมราโชวาท

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน

วันศุกร์ ที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕



ข้าราชการคือผู้ที่ทำงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน จึงจำเป็นต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าสิ่งใดคือประโยชน์ สมควรปฏิบัติ และสิ่งใดไม่ใช่ประโยชน์ ไม่สมควรปฏิบัติ. ความเข้าใจทั้งนี้ เป็นผลจากวิจารณญาณอันเที่ยงตรงถูกต้อง ซึ่งข้าราชการทุกคนควรจะได้ฝึกฝนและสร้างสมให้เป็นคุณสมบัติประจำตัวสืบไป.

พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต

วันที่ ๒ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๕



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นางวัชรภรณ์ รัตนโกเศศ จันทระเจริญ
ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย
นางสุภาวดี ซีดชิน

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.
นางอารยะหญิง จอมพลาพล
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
นายชูพงษ์ นิลสกุล

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร

ผู้อำนวยการบริหารงานกลาง
นายสมโภช มูลจันทน์
ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ รัชาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

บรรณาธิการ

นายภิรภัทร์ ดิษฐากรณ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์

นางสาวทศภาณี ทศิธร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายอำพล ไทรสังข์เฉลิมพร

นายพิศิษฐ์ รัตนวงศ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นางเพทาย เรืองเรือง

นายวินัย แยมวงษ์

นายรัตน์ะ โพธิสุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นายพสธร คงเกลิงศิริวัฒนา

นายชยศ จุยประเสริฐ

นางสาวสนิภา วงศ์ยงศิลป์

ว่าที่ร้อยตรี พัทธนพล สีฟอง

ติดต่อกองบรรณาธิการ

email:hrj.parliament@gmail.com

Tel. 02242 5900 ต่อ 5101

HRJ วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน - มิถุนายน 2565

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

นางพรพิศ เพชรเจริญ

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวนภภรณ์ ใจสัจจะ

เลขาธิการวุฒิสภา

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคเรียนุโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

ดร.สุรพงษ์ มาลี

ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฯ

ฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

ภาพจากปก ปกฉบับนี้เป็นภาพข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2563



1. นายพสธร คงเกลิงศิริวัฒนา
นิติกรชำนาญการ
กลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างงานวินัย
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



2. นางสาวอดิฏาดา ศรีบุญแสน
นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ
กลุ่มงานสหภาพสมาชิกวุฒิสภาเอเชียและแปซิฟิก
สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



3. นายภิรภัทร์ ดิษฐากรณ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

สารบัญ



5

ข่าวเด่นประเด็น HR

: มอบโล่หน่วยงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
: การสร้างความรู้ความเข้าใจยุทธศาสตร์ HR ประจำปี 2565

โต๊ะรับแขก
สัมภาษณ์พิเศษ :
ดร. สุพจน์ เรียรวุฒิ



10

19



กฎ กติกาที่ควรรู้

: กฎ กติกาที่ควรรู้ : เจาะลึก กฎ ก.ร. :
รับราชการต่อไปได้แม้ถึงวัย 60 ปี ?
“เริ่มที่สายงานนิติการ ระดับทรงคุณวุฒิก่อน”

หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด

วินัยข้าราชการ : กรณีศึกษาสาธารณรัฐเกาหลี



23

29



ข้อคิด ข้อแนะ

Smart People กับบทเรียน
การพัฒนาคอนของสิงคโปร์

นานาสาระ

รักษาบุคลากรสมรรถนะสูง
ไว้ในองค์กรได้อย่างไร



36

40



ถามมาตอบไป

Talent Management คืออะไร? ทำไมต้องมี?
: ไขข้อสงสัยเรื่องระบบบริหารข้าราชการ
ผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ประมวลภาพ HR — 45



บทบรรณาธิการ

Editor's talk

สวัสดีผู้อ่านวารสาร HRJ ทุกท่านครับ ผมอยากขอเรียกช่วงเวลานี้ว่าฟ้าหลังฝน และฟ้าหลังฝนนั้นก็มักสวยงามเสมอ ด้วยสถานการณ์ของโรคโควิด-19 ที่มีแนวโน้มดีขึ้น นโยบายผ่อนปรนต่าง ๆ เริ่มถูกนำมาใช้ การเดินทางระหว่างประเทศเริ่มคึกคัก นักท่องเที่ยวเองก็มีเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ชาวกรุงเทพฯ ยังได้ผู้ว่าราชการคนใหม่สด ๆ ร้อน ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ถือเป็นสัญญาณที่ดีที่เราจะได้เห็นการเปลี่ยนแปลง และหวังว่าเรื่องราวดี ๆ จะเกิดขึ้นกับประเทศไทยในอีกไม่ช้า

หากมองย้อนไปในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เราจะได้เห็นถึงความพยายามในการผลักดันให้เกิด “Smart City” ขึ้นในประเทศของเรา ดังที่ได้มีการจัดตั้ง “สำนักงานเมืองอัจฉริยะ” ขึ้นมาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแนวทางการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยแก่นแท้หรือหัวใจสำคัญในการไปสู่เป้าหมาย นั่นคือ “ทรัพยากรมนุษย์” ที่จะต้องพัฒนาให้กลายเป็น “พลเมืองอัจฉริยะ” หรือ “Smart People” ด้วยเช่นกัน

วารสาร HRJ ฉบับนี้ จึงอยากจะพาทุกท่านไปค้นหาความหมายของการเป็น “Smart People” ว่าควรจะเป็นคนที่มีบุคลิกลักษณะ หรือมีทักษะแบบใด ผ่านบทความและคอลัมน์ต่าง ๆ โดยเริ่มต้นจาก คอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ซึ่งเราได้รับเกียรติเป็นอย่างสูงจาก ดร. สุพจน์ เตียรุจดี ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Development Agency: DGA) ซึ่งท่านเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงภาครัฐไปสู่ความเป็นดิจิทัล โดยท่านจะมาพูดคุยกับเราในหัวข้อ “Smart People สำคัญอย่างไรกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21” รวมไปถึงบทความ “Smart People กับบทเรียนการพัฒนาคนของสิงคโปร์” ในคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” นอกจากนี้ บทความในคอลัมน์อื่น ๆ ก็มีความน่าสนใจเช่นกัน อาทิ “เจาะลึก กฎ ก.ร. : รับราชการต่อไปได้แม้ถึงวัย 60 ปี ? “เริ่มที่สายงานนิติการ ระดับทรงคุณวุฒิ” ก่อน จากคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” หรือ บทความ “วินัยข้าราชการ : กรณีศึกษาสาธารณรัฐเกาหลี” จากคอลัมน์ “หากู้สักนิด ความผิดไม่เกิด” เป็นต้น สำหรับในส่วนของภาพหน้าปกนั้น เราได้เชิญข้าราชการของเราที่ได้เป็น Talent ของสำนักงานมาขึ้นปก โดยการจะได้เป็น talent นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ทั้งทางด้านภาษา เทคโนโลยี รวมถึงแนวคิดสมัยใหม่ในการทำงาน ซึ่งนับเป็นตัวอย่างที่ดีของ Smart People

วารสาร HRJ ฉบับนี้เป็นฉบับกลางปีแล้วนะครับ โดยในปี 2565 เราได้เตรียมนำเสนอเนื้อหาในซีรีส์ “Smart Parliament” ซึ่งในฉบับที่ผ่านมาเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับ “Smart work” และฉบับนี้เป็นเรื่องของ “Smart People” ส่วนในฉบับถัดไปจะเกี่ยวข้องกับ Smart อะไร ขอให้ติดตามอ่านกันนะครับ รวมถึงหากผู้อ่านของเรา มีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องใดและอยากให้ทางวารสาร HRJ ได้นำมาเสนอ สามารถส่งความคิดเห็น รวมถึงข้อติชมผ่านช่องทางต่าง ๆ ทางทีมงานขอน้อมรับและจะนำไปปรับปรุงทั้งเนื้อหาและคุณภาพให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปครับ

บรรณาธิการ
ภริภัทร์ ดิษฐาภรณ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



นางสาวทศพานี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

มอบโล่หน่วยงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



วันอังคารที่ 28 มิถุนายน 2565 มีพิธีมอบโล่รางวัลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ตามตัวชี้วัด และหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ในพิธีจัดงานวันคล้ายวันสถาปนารัฐสภา โดยมี นายชวณ หลีกภัย ประธานรัฐสภา ในฐานะประธาน ก.ร. เป็นประธานในพิธี และมีนางสาวศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธานกรรมการพิจารณากำหนดครอบครัวชี้วัดฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กล่าวรายงาน สำหรับหน่วยงานที่ได้รับรางวัลประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. องค์กรที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด
2. หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด
3. หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่น

รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สพ.

องค์กรที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่ม 1 : หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวมมากกว่า 5

- สำนักการประชุม
- สำนักพัฒนาบุคลากร
- สำนักสารสนเทศ

กลุ่ม 2 : หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวม 1 – 5

- สำนักกรรมการ 1
- กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
(สำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียน)
- สำนักบริหารงานกลาง

หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนฯ

- สำนักสารสนเทศ
- สำนักพัฒนาบุคลากร
- สำนักบริการทางการแพทย์รัฐสภา
- สำนักการคลังและงบประมาณ

สว.

องค์กรที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น

- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่ม 1 : หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวมมากกว่า 5

- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- สำนักกรรมการ 3
- สำนักบริหารงานกลาง

กลุ่ม 2 : หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวม 1-5

- สำนักการต่างประเทศ
- สำนักการประชุม
- สำนักกฎหมาย

หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนฯ

- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- สำนักประชาสัมพันธ์
- สำนักบริหารงานกลาง
- สำนักกรรมการ 1

ในโอกาสนี้ วารสาร HRU ขอแสดงความยินดีกับส่วนราชการ และหน่วยงานที่ได้รับโล่รางวัลที่ขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการ ตามตัวชี้วัดจนประสบผลสำเร็จ รวมทั้งได้แสดงพฤติกรรมดีเด่นในการ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการขององค์กรในการให้ความร่วมมือ สนับสนุนภารกิจ การให้บริการ การรณรงค์ ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และการดำรงตนอย่างมีวินัย พร้อมทั้งการพัฒนาระบบงาน และนวัตกรรม จนได้รับรางวัลอันทรงเกียรตินี้ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรของหน่วยงานให้ปฏิบัติ



ราชการอย่างเต็มศักยภาพ โดยนำผลการปฏิบัติราชการมาจัดสรรสิ่งจูงใจ และหวังว่าจะเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บรรลุการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลตามมาตรการการปรับปรุง ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

การสร้างความรู้ความเข้าใจ ยุทธศาสตร์ HR ประจำปี 2565

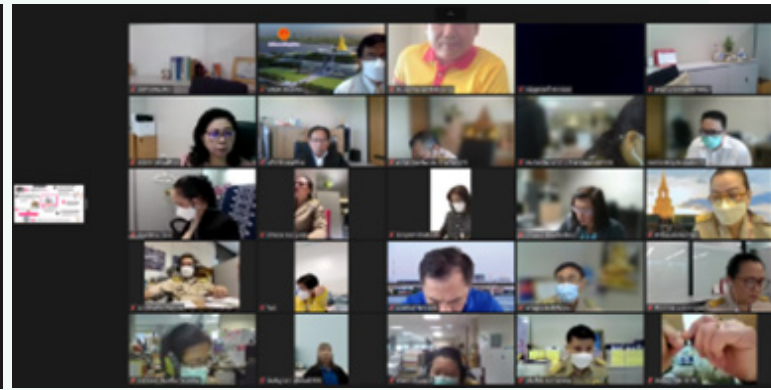




วันจันทร์ที่ 28 มีนาคม 2565 นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธานกรรมการ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา เป็นประธานในพิธีเปิด “โครงการสัมมนา สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 “ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์โดยมีนางสุภาวดี ชิตชิน ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ในฐานะประธาน อนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ได้กล่าววัตถุประสงค์ของโครงการฯ เพื่อต้องการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบผลการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564 รวมทั้งสร้างความรู้ ความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็น และถ่ายทอดความรู้ ให้กับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำ

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไปใช้เป็นกรอบ ทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็น ไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ตลอดจนเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับโครงการสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากร สายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงาน นิติบัญญัติ





นอกจากนี้ ได้รับเกียรติจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ มาเป็นวิทยากร ประกอบด้วย ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศิริยานุโยค นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ นายสมศักดิ์ เจตสุรกันต์ นายสุรพงษ์ มาลี นายสมไบ มุลจันที และนายชูพงศ์ นิลสกุล โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และข้าราชการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 320 คน

ในตอนหนึ่งของการกล่าวเปิดงาน นางพรพิศ เพชรเจริญ ประธานในพิธี ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องนำผลการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปเป็นกรอบทิศทางการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน โดย พัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีประสิทธิภาพ และให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตาม ทิศทางการพัฒนาองค์กร ตาม “SMART Parliament” (S – คนเก่ง , M – คนดี , A - โปร่งใส , R - กล้า เปลี่ยนแปลง และ T - เต็มใจด้วยนวัตกรรม เพื่อรองรับ การกิจต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ 2565 อาทิ การเป็นเจ้าภาพการประชุมรัฐสภาภาคพื้นเอเชีย และแปซิฟิก การเตรียมประชุมรัฐสภาด้วยระบบ Hybrid

จากการดำเนินโครงการดังกล่าว พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2566 – 2570 ต่อไป

สุดท้ายนี้ บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของ ขับเคลื่อนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล วารสาร HRJ ขอเป็นสื่อกลางในการสื่อสารและสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในส่วนราชการฯ เพื่อให้มี ความเข้าใจ ยอมรับ และลงมือสร้างความเปลี่ยนแปลง ร่วมกันในการขับเคลื่อนปีสุดท้ายของยุทธศาสตร์ HR ให้บรรลุตามเป้าประสงค์หลัก คือ การพัฒนาบุคลากร ให้เป็นคนที่มีทันสมัย คนดี คนเก่ง และสามารถปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนราชการฯ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ



รายงานผลโครงการสัมมนา



นายกีรภัทร์ ดิษฐากรณ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สำนักนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

SMART PEOPLE

สำคัญอย่างไรกับการเปลี่ยนแปลง
ในศตวรรษที่ 21



บทสัมภาษณ์พิเศษ :
ดร.สุพจน์ เรียรุฒินิ

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพว.)
Digital Government Development Agency
(Public Organization) (DGA)

HRJ : ในช่วงเวลาที่ผ่านมา หลังจากที่ท่านได้เข้ามาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาธุรกิจดิจิทัล หรือ DGA นั้น แนวนโยบาย หรือแนวทางต่าง ๆ ที่ท่านได้วางเอาไว้ และต้องการที่จะผลักดันให้เกิดขึ้น ในปัจจุบันมีความก้าวหน้า รวมถึงมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้างครับ

ดร.สุพจน์ : ลำดับแรกคงเป็นเรื่องความคาดหวังครับ เมื่อเข้ามาครั้งแรกผมได้ไปคุยกับบุคคลภายนอกว่าเขาคาดหวังอะไร หลายคนก็คาดหวังจะให้ DGA เป็นองค์กรที่จะนำพาหน่วยงานราชการไปสู่ความเป็นดิจิทัล เลยเป็นที่มาของวิสัยทัศน์ของผมว่า DGA จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตัวเองในการเป็นหน่วยงานสนับสนุนทางด้านไอที ให้บริการด้านเน็ตเวิร์ค และบริการต่าง ๆ มาสู่สิ่งที่คนอื่น

คาดหวัง คือ อยากให้เราช่วยบอกหน่วยงานอื่นปรับเปลี่ยนให้มีความเป็นดิจิทัล ปรับเปลี่ยนเรื่องคน เรื่องงาน และกระบวนการ เราได้เห็นช่องว่างตรงนี้ ความท้าทายก็อยู่ตรงที่ว่า สิ่งที่คุณคาดหวังกับสิ่งที่เราเป็นมันยังมีช่องว่างอยู่ นั่นเลยกลายเป็นโจทย์ว่าเราจะปรับเปลี่ยนองค์กรยังไง จากการที่เป็นหน่วยให้บริการเป็นหลักมาเป็นหน่วยที่ขับเคลื่อนการให้บริการเป็นหลัก

ประการต่อมา ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากที่สุดก็คือเรื่องคน ทำอย่างไรให้คนเข้าใจก่อนว่าสถานการณ์แบบนี้เป็นอย่างไร สิ่งที่ต้องกระตุ้นให้อยากไปข้างหน้าเป็นแบบไหน พอเห็นช่องว่างตรงนี้เราก็ค่อยมาคุยกันว่าต้องทำยังไงบ้าง งานไหนที่ไม่เคยทำ ต้องทำเพิ่มงานไหนที่ทำอยู่แล้ว อาจจะต้องปรับเปลี่ยนทิศทางแล้วงานไหนที่คิดว่าเราคงจะต้องเลิก หรือลดน้อยลงทำน้อยลง อย่างก่อนหน้านี้บางทีเวลาเราไปสนับสนุนหน่วยงานอื่นก็จะเน้นว่าจะต้องมึงบประมาณสนับสนุนถึงจะดำเนินการได้ ซึ่งเมื่อกลับมาพิจารณาดูก็เห็นว่า หลายอย่างเป็นอะไรที่เราใช้กำลังคนของเราทำได้ เช่น ตอนนั้นเราขับเคลื่อนเรื่องธรรมาภิบาล ข้อมูล เราก็พยายามใช้คนของเราให้คำปรึกษาหลักเลย เราได้มีการทำงานเชิงรุก ซึ่งแทนที่เราจะรอว่ามีหน่วยงานไหนเข้ามาขอความช่วยเหลือ เราได้มีการกำหนดว่าเราเริ่มที่จะขับเคลื่อน พอเรา





ประกาศมาตรการธรรมาภิบาลข้อมูล เราก็ใช้วิธีให้หน่วยที่ดูแลหรือที่ปรึกษาของเราติดต่อกระทรวงต่าง ๆ แล้วก็เริ่มแนะนำให้คำปรึกษาจัดอบรมให้กระทรวงต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนี้ แล้วทุกองค์กรก็เริ่มปรับเปลี่ยนตามที่เราต้องการ ในขณะที่เดียวกันเราก็ทำให้องค์กรของเราเป็นต้นแบบด้วย ทำให้เห็นเป็นตัวอย่างก่อน นี่ก็เป็นหลักการสำคัญที่เราพยายามขับเคลื่อนในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา

HRJ : พอได้เข้าไปขับเคลื่อนอย่างจริงจังแล้วได้เจอปัญหาอะไรบ้างครับ

ดร.สุพจน์ : มีเยอะเลยครับ ตัวอย่างเช่นบางหน่วยงานเราได้เข้าไปพูดเรื่องธรรมาภิบาลแล้วแต่ก็ยังไม่ได้ลงมือทำ สักพักเราต้องเข้าไปอีกรอบ ต้องอบรมใหม่ ซึ่งเราต้องมาปรับวิธีคิดใหม่ว่าการทำธรรมาภิบาลข้อมูลนั้นไม่ใช่เพื่อธรรมาภิบาลข้อมูล แต่จะต้องมีโจทย์ในการใช้งานข้อมูล โดยการวิเคราะห์

ข้อมูลจะต้องเริ่มจากโจทย์ก่อน คนจึงเริ่มเห็นความสำคัญของข้อมูล แล้วค่อยมาปรับเปลี่ยนเรื่องธรรมาภิบาลข้อมูล ล่าสุดที่ทำคือ ทำเรื่อง Data Visualization ทำเรื่อง Data Dashboard และพอตั้งโจทย์เสร็จแล้วเราก็จะรู้ว่า เราจะหาข้อมูลได้จากที่ไหน แล้วการที่เราวิเคราะห์ผลออกมาแล้วมันไข่ม้อย ก็จะทำให้เกิดคำถามว่า ข้อมูลมีคุณภาพหรือเปล่า ข้อมูลมาจากไหน ใช้ได้หรือเปล่า ถ้าข้อมูลไม่ดีต้องไปจัดการข้อมูลดังกล่าวก่อน คนก็จะเกิดการตระหนักกว่านี่คือสาเหตุที่เราต้องไปทำธรรมาภิบาลข้อมูล ซึ่งวิธีการอาจจะต้องกลับข้างกัน โดยจะต้องทำอะไรที่เห็นเป้าหมายก่อนว่าจะทำอะไร แล้วค่อยมาพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น เพราะฉะนั้น คุณต้องรู้อะไร คุณต้องรู้หลักธรรมาภิบาลข้อมูล แล้วค่อยทำ ผมได้ย้ำมาตลอดว่า เราจะไม่ทำธรรมาภิบาลข้อมูลเพื่อธรรมาภิบาลข้อมูล ไม่ใช่ทำให้มีไว้ตอบตัวชี้วัดแค่นั้น ในทุกเรื่องเราจะเริ่มที่เรามีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าสิ่งที่เราคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐและสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนคืออะไร แล้วเราก็ค่อยมาปรับโจทย์ว่าสิ่งที่เราทำนั้นมันใช่หรือไม่

HRJ : เป็นที่ทราบกันดีว่า การเปลี่ยนแปลงสำหรับการพัฒนาในด้านต่างๆ เป็นเรื่องที่ยาก โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนในด้านคน ดังนั้นการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐเพื่อไปสู่ความเป็นดิจิทัลรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ท่านคิดว่าควรมีแนวทางในการปรับเปลี่ยนคน รวมถึงพัฒนาทักษะ และแนวคิด เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้างครับ โดยเฉพาะองค์กรที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรในหลายช่วงอายุหลาย Generation

ดร.สุพจน์ : ถ้าวัดจากที่หน่วยงาน DGA ของเราทำเรื่องดิจิทัลโดยตรง และทุกคนก็พร้อมจะปรับตัว แต่สำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เราไปพบก็ได้เจอกับปัญหาข้างต้น โดยวิธีการเราก็มองดู ในขั้นแรกจำเป็นจะต้อง identify หรือ แยกแยะให้เห็นว่าเรื่องใดมีความสำคัญที่เขาควรจะต้องรู้ ซึ่งก็มีอยู่ 2-3 เรื่อง คือ เรื่อง Mindset หรือวิถีคิด จะทำอย่างไรให้เขาเปิดกว้าง ให้รู้ว่าโลกมันเปลี่ยนไปแล้ว และเขาจำเป็นจะต้องเปลี่ยน ทำให้เริ่มเห็นว่าเป็นหัวใจสำคัญ ดังนั้นการมี Growth Mindset คือ พร้อมที่จะยอมรับเรื่องใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีตามสิ่งต่าง ๆ ได้ เรื่องต่อมา คือ เรื่อง Digital Literacy ความเข้าใจเรื่องการใช้เครื่องมือต่าง ๆ โดยในการขับเคลื่อนก็ต้องเข้าใจว่ามันต้องทำให้ใช้งานง่าย ซึ่งจากประสบการณ์การที่ผมเคยทำสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ให้กับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก็ได้มีการคุยกับทีมงานว่า

จะทำยังไงให้ผู้ใหญ่ใช้งานได้ง่ายที่สุด สิ่งที้ออกแบบมาคือ ทำให้เหมือนกระดาษเลย แต่ใช้ iPad ไว้สำหรับดูแทน คนตั้งเรื่องก็สามารถลงเลขรับ ประทับตราลายเป็นดิจิทัลได้ ถ้าพิมพ์ออกมาก็คือเหมือนกระดาษเลย ผู้ใหญ่ก็จะเข้ามาดูคนที่ตั้งเรื่องไว้แล้วเห็นด้วยมั้ย ก็จะให้กรอกรหัส พอกรอกเสร็จลายเซ็นจะฝังลงไปเป็น Digital Signature เรียบร้อย เพียงแค่ใส่รหัสอย่างเดียว ซึ่งสำหรับผู้ใหญ่คือการทำให้งานง่าย ถ้าจำเป็นจริง ๆ อาจจะต้องมีคนเข้าไปช่วยสอน แต่สำหรับผู้ปฏิบัติก็ปรับตัวค่อนข้างง่ายอยู่แล้ว หัวใจสำคัญที่ต้องคำนึงถึง คือ ต้องมี User Interface ที่ดีที่ง่ายเขาถึงจะยอมใช้



HRJ : นั่นหมายความว่า ในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง Mind Set ต้องมาเป็นอันดับแรก ไม่ใช่เริ่มต้นจากเพียงแค่ว่าเวลาที่มีหลักสูตรฝึกอบรมก็เกณฑ์กันไปฝึกโดยที่ไม่รู้ว่าจะได้ประโยชน์หรือเป้าหมายที่แท้จริงคืออะไร

“...ทำยังไงให้ภารกิจขององค์กรลุ่่วงได้ดีขึ้น ถ้ามีเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วย นอกจากนี้ เขามีหน้าที่แต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมมาขับเคลื่อนแทน โดยจะต้องคอยสนับสนุน ไม่ว่าจะด้านงบประมาณ ช่วยแก้ปัญหาให้ ตลอดจนให้อิสระแก่หน่วยงานที่จะไปทำงานต่อ...”



ดร.สุพจน์ : ใช่ครับ ต้องทำให้เค้าเข้าใจเหตุผลของการปรับเปลี่ยนก่อนว่าคืออะไร ซึ่งผู้มองครมมีบทบาทสำคัญ โดยในองค์กรจะมีคนอยู่ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นผู้นำระดับสูง ต้องเป็นคนที่ Endorse ยอมรับและขับเคลื่อนเรื่องการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่เขาทำไม่ได้แปลว่าเขาจะต้องรู้เรื่องดิจิทัลหรือต้องเข้าใจเรื่องเทคนิคมากมาย แต่สิ่งสำคัญคือต้องเข้าใจว่า วิสัยทัศน์ขององค์กรถ้าเอาดิจิทัลมาใช้แล้ว จะเป็นยังไง ทำยังไงให้ภารกิจขององค์กรลุ่่วงได้ดีขึ้นถ้ามีเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วย นอกจากนี้ เขามีหน้าที่แต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมมาขับเคลื่อนแทน โดยจะต้องคอยสนับสนุน ไม่ว่าจะด้านงบประมาณ ช่วยแก้ปัญหาให้ ตลอดจนให้อิสระแก่หน่วยงานที่จะไปทำงานต่อ ซึ่งถ้าคอยเฝ้าดูและสนับสนุนอยู่มันก็จะไปได้ ต่อมา เป็นกลุ่มผู้บริหารระดับกลางก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะว่าเป็นผู้ที่ต้องมาดูแลโครงการ ต้องทำเรื่อง Change Management Project Management และ People Management เพราะเขาเป็นคนที่ใกล้ชิดกับบุคคลหน้างานจริง เขาเข้าใจกระบวนการ และรู้ว่าควรจะต้องเปลี่ยนกระบวนการอะไร และกลุ่มสุดท้าย คือ กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน



“

...ต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก จะมองตัวเองเป็นศูนย์กลางไม่ได้แล้ว ต้องมี Awareness มีความตระหนักรู้... ”



ทั้งหมดจะต้องมีความตระหนักรู้ โดยจะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้พวกเขา ซึ่งจะมี 2 ส่วนคือ เจ้าหน้าที่ทางด้าน IT และ Non-IT คนที่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้านไอทีโดยตรงต้องปรับตัวเรื่องระบบ ส่วนคนที่เป็นไอทีก็ต้องสนับสนุนให้มีการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดเวลา อันนี้ก็จะเป็นกลุ่มที่ผมแบ่งเอง โดยที่แต่ละกลุ่มก็จะมีบทบาทของตนเอง แล้วก็ต้องดูแลให้แตกต่างกัน ถ้าเราดูแลเรื่องคนไปอย่างนี้ก็จะสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนครับ

HRJ : ถ้าเช่นนั้น เมื่อเราพูดถึงเรื่องคนในมุมมองของท่าน นิยามคำว่า Smart People ควรเป็นอย่างไร และมีลักษณะแบบใดครับ

ดร.สุพจน์ : บุคลิกและลักษณะของคนทำงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือว่าประสบความสำเร็จในการที่จะไปสร้างอาชีพของตนเองในยุคใหม่ ผมมองว่ามี 3 เรื่องครับ **เรื่องแรกคือ ต้องตระหนักรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก** จะมองตัวเองเป็นศูนย์กลางไม่ได้แล้ว ต้องมี Awareness มีความตระหนักรู้ที่เกี่ยวกับเรื่องของ Environment ว่าโลกเปลี่ยนและมีอะไรที่เปลี่ยน รวมถึงบริบทต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปยังไงบ้าง **เรื่องที่สองคือ ต้องตระหนักรู้เกี่ยวกับตัวเอง** ว่าตนเองรู้หรือไม่รู้อะไรบ้าง จะได้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ ภายใต้บริบทที่

เปลี่ยนแปลง เราต้องรู้ว่าเราทำอะไรไม่รู้
อะไร ซึ่งมันไม่ใช่แค่องค์ความรู้อย่างเดียว
เรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ด้วย
ที่เราจะสามารถควบคุมตัวเองได้ดี เรื่อง
สุดท้าย เราจะต้องมีปฏิสัมพันธ์สร้าง
ความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง เครือข่าย
ที่ทำให้เรามีความสัมพันธ์ที่ดี มีการ
ทำงานเป็นทีมและสร้างสรรค์ร่วมกันได้
เพราะโลกสมัยใหม่ทำงานคนเดียวไม่ได้
เราต้องร่วมมือกัน ซึ่งผมมองว่า Smart
People ต้องมี 3 คุณลักษณะนี้ คือ รู้ว่า
โลกเปลี่ยนยังไง รู้ว่าตัวเองรู้ไม่รู้อะไร ต้องเรียนรู้ตลอดเวลา
สุดท้ายคือ มีเครือข่าย มีเพื่อนฝูง มี partner ต่าง ๆ
เพื่อที่จะทำงานร่วมกันได้



**HRJ : แล้วถ้ากลับมามองในส่วนของ
หน่วยงานภายใต้ส่วนราชการสังกัด
รัฐสภาต้องการที่จะ Transformation
ไปสู่ความเป็นดิจิทัล โดยส่วนที่ยาก
ประการหนึ่งนั่นคือภารกิจต่าง ๆ นั้น
จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการ
พิจารณากฎหมาย ซึ่งเป็นเรื่องของ
ความละเอียดอ่อน ไม่ทราบว่าจะ
จะเริ่มอย่างไรดีครับ**

ดร.สุพจน์ : จริง ๆ แล้วในปัจจุบัน แม้แต่ศาล
ในต่างประเทศ ได้มีการปรับเปลี่ยนเป็น e-Court
กันแล้ว นั่นคือสามารถยื่นฟ้องทางออนไลน์ได้เลย
พิจารณารรคดีก็สามารถตัดสินได้ สิ่งนี้ทำให้เห็นว่า
ความเป็นดิจิทัลสามารถเข้าไปแทรกซึมได้ทุก
กระบวนการ แม้แต่ขั้นตอนของกระบวนการรับเรื่อง
และนำร่างกฎหมายเข้ามาในสภา กระบวนการประชุม
กระบวนการพิจารณา กระบวนการลงคะแนน หรือ

นำไปสู่การบังคับใช้เป็นกฎหมาย ถ้าถามผมทุกกระบวนการ
สามารถนำดิจิทัลมาใช้ได้ โดยขั้นแรกที่จะต้องดำเนินการ
อาจจะเป็นเรื่องของตัวเอกสารที่มีจำนวนมาก ซึ่งก็ควร
จะบริหารจัดการข้อมูลเหล่านี้ก่อน ตัวอย่างเช่น
การให้ทุกคนใช้ iPad สามารถดูเอกสารได้เลยโดย
ไม่ต้องพิมพ์ออกมา โดยที่ระบบดิจิทัลสามารถที่จะ
กำหนดประเภทเอกสารได้ กำหนดชั้นความลับได้ รวมถึง
สามารถลงนาม ดิจิทัลได้ ต่อมา อาจจะเป็นเรื่อง
กระบวนการเรื่องงานสารบรรณภายใน เอกสารสำหรับ
การประชุม ควรจะเป็นออนไลน์ทั้งหมด

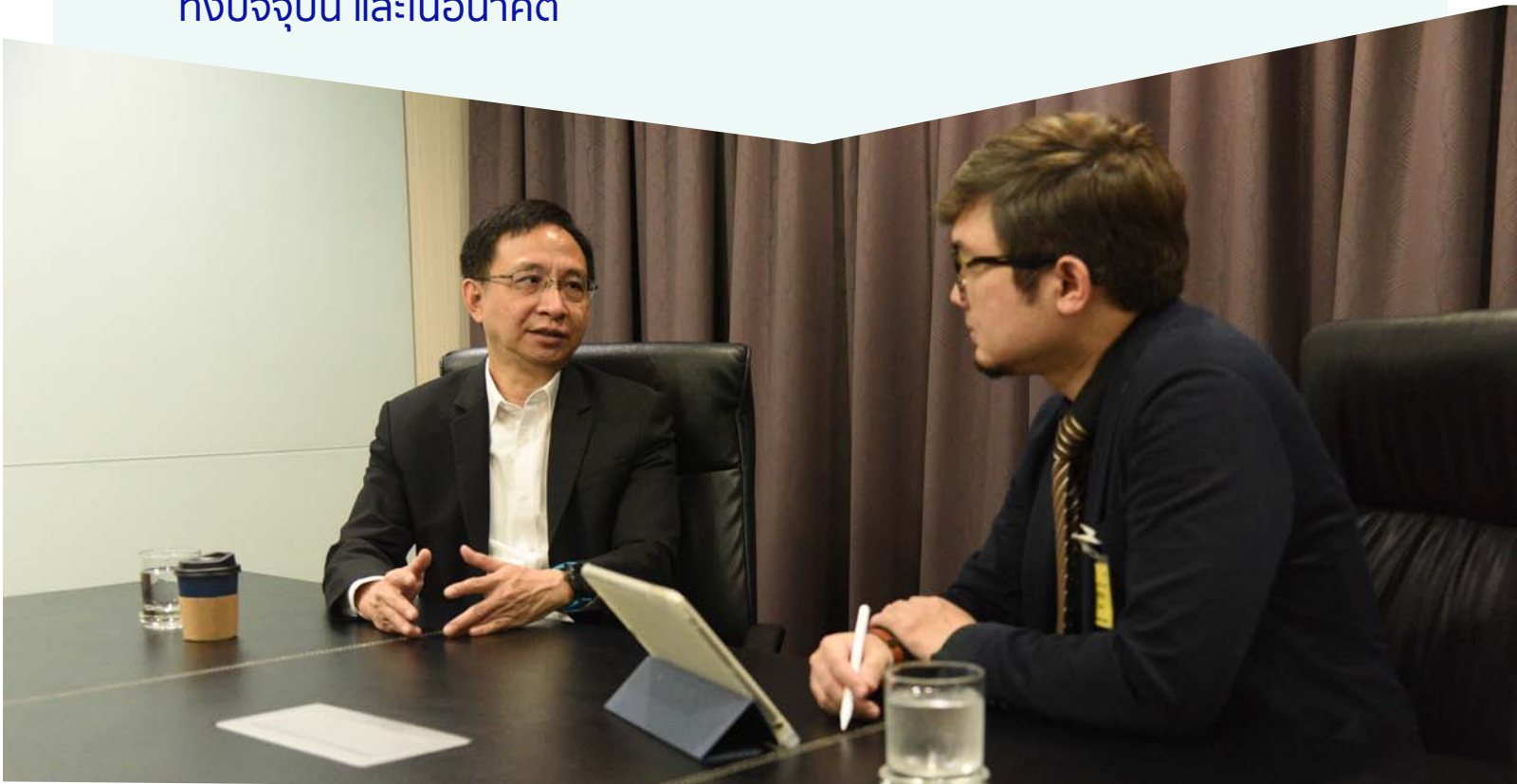
นอกจากนี้ เรายังได้มีการจัดทำ Law Portal
ร่วมกับกฤษฎีกาอยู่ โดยจะเป็นลักษณะที่เราเอากฎหมาย
มาโพสต์ไว้และให้ประชาชนเข้ามาแสดงความเห็นได้
ซึ่งน่าจะเป็นในลักษณะเดียวกันกับที่รัฐสภาได้
ดำเนินการอยู่ ความจริงทั้ง 2 หน่วยงานน่าจะใช้ Portal
อันเดียวกันได้เลย และขั้นต่อไปก็จะเอากฎหมาย
ทั้งหมดที่ประกาศและบังคับใช้แล้วตั้งแต่อดีตมาขึ้น
เอาไว้ จะทำให้สามารถค้นหา ได้ทั้งหมด และในอนาคต
อาจจะมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากกฎหมายฉบับ
ต่าง ๆ ที่นำไปสู่การออกเป็นกฎหมายลำดับรอง รวมไปถึง
กฎกระทรวง ซึ่งจะให้เห็นความเชื่อมโยงและความ
สัมพันธ์ทั้งหมด ซึ่งในต่างประเทศได้มีการดำเนินการ

ในลักษณะนี้ และสุดท้ายจะกลายเป็น Knowledge Map ขึ้นมา เราจะรู้ว่ากฎหมายนี้เราสามารถอ้างอิงอะไรได้บ้าง สร้างความสัมพันธ์ได้ คล้าย ๆ กับ Wikipedia ถ้าเราคลิกที่กฎหมายมาตรานี้ มันจะเชื่อมโยงไปกฎหมายนี้ต่อ ซึ่งในสหรัฐอเมริกาได้มีการนำคำพิพากษาของศาลมาขึ้นในระบบแล้วบอกได้เลยว่าผู้พิพากษาคนนี้ถ้าตัดสิน จะตัดสินไปในแนวไหน สามารถเช็คได้เลยว่าในอดีตคดีเดียวกันเขาตัดสินไปในทิศทางใด และสามารถค้นหาต่อได้ว่าเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินคืออะไร ใช้เหตุผลทำนองไหน หากรัฐสภาได้พัฒนาไปในลักษณะนี้ จะใช้อ้างอิงได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของกระบวนการพิจารณา กระบวนการประชุม ต่อไปจะเกิดเป็น Big Data ขึ้นได้อย่างแท้จริง ซึ่งสิ่งเหล่านี้คงต้องใช้เวลาหลายปีพอสมควรในการพัฒนาให้เกิดขึ้น

HRJ : สุดท้ายนี้ครับ อยากให้ท่านฝากข้อคิดถึงท้ายให้กับผู้อ่านวารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคคลในวงงานรัฐสภา เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็น Smart People และจะได้ร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรรัฐสภา เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน สังคม และประเทศชาติทั้งปัจจุบัน และในอนาคต

ดร.สุพจน์ ผมคงอยากจะฝากไว้ว่า จริง ๆ แล้วการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ไม่ใช่เรื่องที่น่ากลัว แต่อย่างใด ในทางกลับกันมันมีประโยชน์มาก ซึ่งต้องลองคิดดูว่าก่อนหน้านี้ทำไมเราต้องทำงานบางอย่าง ซ้ำ ๆ แต่ไม่ค่อยมีมูลค่าเพิ่มหรือมีประสิทธิภาพสักเท่าไร เราเองก็เพิ่งจะเข้าใจความจำเป็นและประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐสภาเองอาจจะต้องดำเนินการร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ บุคลากรต่าง ๆ กับผู้บริหาร รวมถึงผู้รับบริการซึ่งเป็นสมาชิก รัฐสภา สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยจะต้องสร้างความเข้าใจในการปรับเปลี่ยนนี้ ผมเองขอให้กำลังใจในการปรับเปลี่ยนว่าจริง ๆ แล้วไม่ใช่เรื่องที่ยากเกินไป และถ้าเราลดภาระโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ คุณภาพในการทำงานและคุณภาพในการใช้ชีวิตก็จะดีขึ้น ซึ่งถ้ามีอะไรให้ทาง DGA ช่วยสนับสนุนได้ก็ยินดีครับ

HRJ : ท้ายที่สุดนี้ ทางวารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา ต้องขอขอบพระคุณ ดร.สุพจน์ เจริญวุฒิ ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล หรือ DGA มา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่ามาเป็นแขกรับเชิญให้กับคอลัมน์นี้ได้รับแขกของเราครับ **HRJ**



BIG DATA สิ่งที่สุด กับ สิ่งที่เป็น

ดร.สุพจน์ เรียรุฑ

เราได้ยินเรื่อง Big Data มาพักใหญ่แล้วครับ แต่พอเราเข้าไปตามหน่วยงานก็พบว่าบางที่แม้แต่ Data ที่สมบูรณ์นั้นยังอาจจะไม่ใช่ด้วยซ้ำ ยังไม่มีความเป็น Digitalization ดังนั้น เราจึงยังไม่ควรรีบพูดถึง Big Data แต่ควรจะต้องพูดถึงเรื่อง Digitalization เสียก่อน เพราะข้อมูลที่จัดเก็บส่วนใหญ่ยังไม่เป็นข้อมูลดิจิทัล เช่น การเก็บเอกสารจะใช้การสแกนเป็นไฟล์ pdf ซึ่งไม่สามารถค้นหาได้ ดังนั้น สิ่งที่เราต้องการ คือ กรอกข้อมูลเข้าไปในรูปแบบที่เป็น e-Form ตั้งแต่แรก ตัวอย่างก็เหมือนกับ Google Form และถ้าข้อมูลของเราตั้งต้นไว้เป็นดิจิทัลเราก็สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อได้ อีกประการหนึ่ง คือ คนจะต้องมีความเข้าใจเรื่องข้อมูลว่า เราจัดเก็บข้อมูลอะไร จัดเก็บข้อมูลไปเพื่ออะไร บางทีเราก็เก็บมาเต็มไปหมดทั้งที่ไม่ได้ประโยชน์ ซึ่ง พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Personal Data Protection Act : PDPA) ก็ได้ระบุไว้ว่าจะต้องเก็บข้อมูลเท่าที่จำเป็น ทำให้เราย้อนกลับมาดูว่า เรามีข้อมูลอะไรอยู่ในมือบ้าง ประการสุดท้าย คือ เรื่องการนำไปใช้ประโยชน์ เพราะเมื่อมีข้อมูลแล้วต้องมีการนำไปใช้ประโยชน์ เราจึงพยายามผลักดันเรื่อง Open Data ข้อมูลภาครัฐที่จัดเก็บมาด้วยภาษีประชาชน สุดท้ายแล้วจะต้องเปิดออกไปเพื่อเป็นประโยชน์ต่อประชาชน เราจึงเน้นเรื่องการใช้ประโยชน์จากข้อมูลให้มากที่สุด ผู้ที่มีหน้าที่ต้องวิเคราะห์จะต้องฝึกปฏิบัติ ซึ่ง DGA ก็มีการจัดฝึกอบรมให้ในช่วงสองปีที่ผ่านมาโดยจะเน้นเรื่อง Data Governance เน้นเรื่อง PDPA แล้วก็เน้นเรื่อง Cyber Security ซึ่งเป็น 3 ทักษะหลักที่ทุกหน่วยงานและเจ้าหน้าที่จะต้องรู้ เรามีความคาดหวังว่าถ้าเขาทำอย่างนี้ได้ ต่อไปก็จะ

เริ่มตั้งโจทย์วิเคราะห์ข้อมูลได้ รู้ว่าอยากได้ข้อมูลอะไร คนที่มีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลก็คือเจ้าของข้อมูลนั่นเอง สำหรับประเด็นเรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูล อันนี้สำคัญมาก เพราะว่าประชาชนจะเดือดร้อนมาก ถ้าหน่วยงานรัฐไม่เชื่อมข้อมูลกันและยังต้องไปขอข้อมูลจากประชาชนอีก อันนี้เป็นโจทย์ที่ DGA และสำนักงาน ก.พ.ร. พยายามแก้ไขร่วมกันมาตลอด ซึ่งตอนนี้ก็พยายามทำอยู่ 2-3 เรื่อง เรื่องแรกคือ เราต้อง เปลี่ยน Mindset หรือแนวคิดของคนที่จะให้แลกเปลี่ยนข้อมูล เราต้องไปคุยกับหน่วยงานให้เข้าใจว่ามีคนอยากใช้ข้อมูล แล้วก็ไปทำความเข้าใจว่าเขาให้ได้นะ ไม่ได้ติดขัดอะไร พาหน่วยงานต่าง ๆ มาพบมาพูดคุยกัน และไม่จำเป็นต้องทำ MOU กัน พูดคุย ทำหนังสือประสานกัน มีการตอบรับตกลงกันว่าให้ใช้ข้อมูลแล้วก็สามารถเชื่อมข้อมูลระหว่างกันได้เลย เรื่องที่สอง เรามีระบบกลางของเราที่สามารถเชื่อมข้อมูลได้ พอเชื่อมได้แล้วก็สามารถใช้ประโยชน์จากที่นี่ได้เลย นี่ก็เป็นการอำนวยความสะดวกให้ เรื่องที่สาม คือ มาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลขององค์กร โดยเราเชิญหน่วยงานที่สำคัญ คือ กรมสรรพากร กรมศุลกากร และกรมการปกครอง มาคุยกัน มาวางมาตรฐานเรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน ทั้งข้อมูลส่วนบุคคลและนิติบุคคล เรื่อง เพศ อายุ คำนำหน้าว่าจะใช้แบบไหน ก็ตกลงกัน ทำเรียบร้อยแล้ว เรากำลังจะเสนอผ่านทางคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ซึ่งต่อไปการแลกเปลี่ยนข้อมูลจะได้เป็น Format รูปแบบเดียวกัน สามารถใช้งานด้วยกันได้ และจะประยุกต์ใช้ในเรื่อง Open Data ได้ด้วย โดยจะสมประโยชน์ทั้งหน่วยงานภาครัฐที่แบ่งปันข้อมูลสำคัญระหว่างกัน และประชาชนซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการข้อมูลในด้านต่าง ๆ จากทางภาครัฐ



นายชวยศ จุยประเสริฐ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



กฎ กติกาที่ควรรู้: เจาะลึก กฎ ก.ร. : รับราชการต่อไปได้แม้ถึงวัย 60 ปี ? เริ่มที่ “สายงานนิติการ ระดับทรงคุณวุฒิ” ก่อน

จากสถานการณ์ที่หลากหลายประเทศกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ หรือ Aging Society นั้น เราคงต้องมาพิจารณากันก่อนว่าสังคมผู้สูงอายุเป็นอย่างไร ซึ่งลักษณะของสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ตามการแบ่งขององค์การสหประชาชาติ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ หรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ ระดับสังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ หรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ และระดับสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super Aged Society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งประเทศที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ ตามเกณฑ์ขององค์การสหประชาชาติ ถือว่าประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว เนื่องจากในปี พ.ศ. 2564 ที่ผ่านมามีประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ถึงร้อยละ 20² และคาดว่าในปี พ.ศ. 2576 ประเทศไทยก็จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super Aged Society)

ผู้สูงอายุ ตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546³ ซึ่งบัญญัติว่า “ผู้สูงอายุ หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย” และในปัจจุบันส่วนใหญ่กำหนดให้ข้าราชการเกษียณอายุราชการเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงทำให้มีแนวโน้มที่บุคลากรภาครัฐจะเกษียณอายุเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยภาครัฐได้วางแนวทางและมาตรการต่าง ๆ เพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว อย่างเป็นระบบ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคน

¹ สังคมผู้สูงอายุ : นัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ, <https://www.stou.ac.th/stouonline/lom/data/sec/Lom12/05-01.html>, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สืบค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2565.

² เกษรา โพธิ์เย็น, สังคมผู้สูงอายุ : โอกาสของธุรกิจที่ยั่งยืนในอนาคต, วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 21 ฉบับที่ 1, น. 204

³ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2564 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 3

ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ และมาตรการต่าง ๆ เช่น การจัดการแผนคำรักษาพยาบาลหลังเกษียณ โดยให้มีแผนสวัสดิการสุขภาพตลอดชีวิต (Long Term Health Plan) โดยการโอนไปให้ประกันสุขภาพให้ครอบคลุมถึงอายุขัยที่คาดการณ์ไว้ หรือการยกระดับคุณภาพชีวิต โดยภาครัฐมีส่วนสำคัญในการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ การสนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมไปถึงการขยายอายุเกษียณ เป็นต้น

ในบริบทของข้าราชการรัฐสภาสามัญก็เช่นกัน การสูญเสียข้าราชการรัฐสภาสามัญจากการเกษียณอายุราชการในระยะ ๕ ปีข้างหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570) พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญประเภทวิชาการ จะมีการเกษียณอายุราชการรวมกว่า 137 ราย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะเกิดภาวะการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญจากการสั่งสมประสบการณ์เฉพาะด้าน อันมีความสอดคล้องกับบริบทการสูญเสียแรงงานเมื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

หนึ่งในแนวทางที่จะรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่วนราชการรัฐสภาก็ได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และเพื่อรักษาผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในระบบราชการ ก็คือ การมีบทบัญญัติตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ซึ่งบัญญัติว่า “ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณ และทางราชการมีความจำเป็นที่จะให้รับราชการต่อไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในทางวิชาการหรือหน้าที่ที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในตำแหน่งตามมาตรา 23 (3) (ง) หรือ (จ) หรือ (4) (ค) หรือ (ง) จะให้รับราชการ ต่อไปอีกไม่เกินสิบปีก็ได้ตามที่กำหนด

ในกฎ ก.ร.” และในปัจจุบันทาง กฎ ก.ร. ดังกล่าวก็ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุม ก.ร. เรียบร้อยแล้ว โดยอยู่ระหว่างการประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป

มาถึงตรงนี้ ผู้เขียนจึงจะขอหยิบยกถึงเนื้อหาสาระเบื้องต้นของกฎ ก.ร. ว่าด้วยการให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป พ.ศ. 2564 มาให้พี่ ๆ น้อง ๆ ชาวสภาได้รับทราบกันพอสังเขป ดังนี้

หลักการเบื้องต้น

ประการแรก หลักประโยชน์แก่ทางราชการ การให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป ต้องเป็นความประสงค์ของทางราชการ เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ ไม่ใช่สิทธิของข้าราชการที่จะร้องขอ

ประการที่สอง หลักความสมัครใจของข้าราชการ แม้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมีความประสงค์ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญบางรายซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไปเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ แต่ต้องคำนึงถึงความสมัครใจและความพร้อมของข้าราชการรายนั้น ๆ ด้วย

สรุปก็คือ การที่จะให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไปได้จะต้องมีเงื่อนไขประกอบกัน 2 ส่วนคือ ทางราชการต้องการให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปเพื่อประโยชน์ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ในขณะที่ตัวบุคคลผู้นั้นก็ต้องยินยอมจะรับราชการต่อไปด้วย จึงจะสามารถดำเนินการตามกฎ ก.ร. ฉบับนี้ได้

4 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554, มาตรา 81

5 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554, มาตรา 27 (3) (ง) (จ) และ (4) (ค) (ง) บัญญัติว่า “(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับ ดังต่อไปนี้ ... (ง) ระดับเชี่ยวชาญ (จ) ระดับทรงคุณวุฒิ) ... (4) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับ ดังต่อไปนี้ ... (ค) ระดับอาวุโส (ง) ระดับทักษะพิเศษ

● วัตถุประสงค์

เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีโอกาสรักษาข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปัจจุประมาณนั้น ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญหรือความสามารถเฉพาะตัว และหาผู้อื่นมาปฏิบัติงานแทนได้ยาก ให้รับราชการเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการได้ต่อไป

หลักเกณฑ์ เชื้อไข และวิธีการดำเนินการ

◆ ตำแหน่งในสายงานที่จะให้รับราชการต่อไป

- ต้องเป็นตำแหน่งที่ระบุไว้ตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ได้แก่ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญหรือระดับทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสหรือระดับทักษะพิเศษ

- เป็นตำแหน่งที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความขาดแคลนบุคลากรในเชิงปริมาณหรือ เชิงคุณภาพ ต้องใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ทางวิชาการ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการของฝ่ายนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในทางวิชาการหรือหน้าที่ที่จะต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว และหาผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ยาก

◆ เงื่อนไขคุณสมบัติของข้าราชการที่จะรับราชการต่อไป

- ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปหรือตำแหน่ง

ประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป แล้วแต่กรณี ต่อเนื่องกันมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

- มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ประสบการณ์ และมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นต่อไปได้

- ไม่อยู่ในระหว่างการถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- ผ่านการตรวจสอบสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเบื้องต้นใช้เกณฑ์การตรวจสอบสุขภาพตามมาตรฐานการตรวจร่างกายของข้าราชการทั่วไป และตรวจทางจิตวิทยา และสมองตามโรงพยาบาลกำหนด ซึ่งได้กำหนดสถานพยาบาลสำหรับการตรวจสอบสุขภาพไว้จำนวน 10 แห่ง ที่ตั้งอยู่ ณ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

◆ ระยะเวลาที่จะให้รับราชการต่อไป

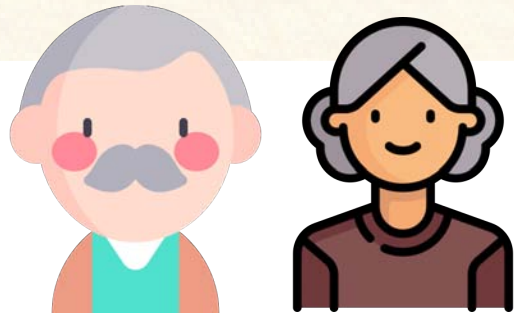
การกำหนดระยะเวลาที่จะให้รับราชการต่อไป ให้ดำเนินการได้ตามความจำเป็น โดยครั้งแรกให้ส่งให้รับราชการต่อไปได้ไม่เกินสี่ปี และถ้ายังมีเหตุผลและความจำเป็นจะให้รับราชการต่อไปได้อีกได้ครั้งละไม่เกินสามปี แต่เมื่อรวมกันแล้วระยะเวลาทั้งหมดต้องไม่เกินสิบปี และข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ได้รับราชการต่อไปต้องมีอายุไม่เกิน 70 ปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณ

◆ เงื่อนไขการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ได้รับราชการต่อไป

จะต้องดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่เฉพาะตำแหน่งที่ได้รับราชการต่อไปเท่านั้น จะย้าย โอน หรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภท อำนวยการ หรือตำแหน่งอื่น หรือจะรักษาราชการแทนรักษาการในตำแหน่ง รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนไปช่วยราชการ หรือไปช่วยทำงานชั่วคราวในตำแหน่งอื่นไม่ได้ ถือได้ว่าเป็นการกำหนดข้อห้ามและเงื่อนไขสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นการเฉพาะ ห้ามโยกย้าย โอน หรือแม้แต่การช่วยราชการในตำแหน่งอื่น

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

◆ การจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใดมีความจำเป็นที่จะให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไปเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานั้นจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ดังนี้



- แผนงาน โครงการ ตลอดจนภารกิจที่มีความจำเป็นจะให้ผู้นั้นปฏิบัติ จำแนกเป็นรายปี
- สภาวะการขาดแคลนบุคลากรในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ทั้งในส่วนราชการนั้นและในภาพรวมความสามารถในทางวิชาการ หรือความสามารถเฉพาะตัวของผู้นั้น และความยากในการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมมาปฏิบัติหน้าที่แทนผู้นั้น
- เหตุผลและความจำเป็นที่จำต้องให้ผู้นั้นปฏิบัติภารกิจ
- ระยะเวลาที่จะให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป
- ข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้นั้นประกอบด้วย
- แผนการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ให้กับข้าราชการ ในระดับรองลงไป

ทั้งนี้ ในเบื้องต้น ก.ร. ได้กำหนดตำแหน่งที่ได้รับราชการต่อไป คือ ตำแหน่งสายงานนิติการ ระดับทรงคุณวุฒิ เพียงตำแหน่งเดียวก่อน! และในอนาคตหากพิจารณาแล้วว่าสายงานใด ประเภทใดที่มีความขาดแคลนทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความต้องการอย่างยิ่ง ก็อาจมีการกำหนดตำแหน่งที่ได้รับราชการต่อไปเพิ่มเติม

ทั้งนี้ กฎหมายฉบับดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจาก ก.ร. แล้ว และอยู่ระหว่างการประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับในเร็ว ๆ นี้ ซึ่งความมุ่งหมายของการกำหนดกฎหมายฉบับนี้ นอกจากจะเป็นแนวทางหนึ่งเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) ที่ประเทศไทยได้เข้ามาสู่รูปแบบสังคมนี้แล้ว ตามที่ผู้เขียนได้เรียนให้ทราบในเบื้องต้น ก็เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการเป็นสำคัญในการที่จะรักษาข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่มีองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ที่มีความจำเป็นต่อทางราชการอย่างยิ่ง เปรียบเสมือนกับคลังปัญญาของรัฐสภาที่จะถ่ายทอดทั้งองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิคต่อไปยังรุ่นน้อง ซึ่งต้องเน้นย้ำอีกครั้งว่ามีข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีอายุครบหกสิบปีทุกคนจะได้รับราชการต่อไป แต่ต้องเป็นผู้ที่ทางราชการมีความจำเป็นให้รับราชการต่อไปได้ และต้องเป็นสายงาน ระดับตำแหน่งที่กำหนด รวมไปถึงบุคคลนั้นต้องสมัครใจยินยอมรับราชการต่อไปเช่นเดียวกัน และในอนาคตต่อไป ก.ร. ก็อาจจะกำหนดสายงานและระดับตำแหน่ง ที่จะให้รับราชการต่อไปได้ตามความจำเป็น และการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และบริบทของรัฐสภาได้เช่นกัน

HRJ



นายพลธร คงเสด็จศิริวัฒนา
นิติกรชำนาญการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วินัยข้าราชการ : กรณีศึกษาสาธารณรัฐเกาหลี

“**อับนยองฮาเซโย**” คอลัมน์หากู้สัณิด...ความผิดไม่เกิดฉบับนี้ ขอสวัสดิ์เพื่อน ๆ ด้วยภาษาเกาหลี หลังจากวารสาร HRJ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน - มิถุนายน 2564 และปีที่ 8 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2564 ผู้เขียนได้พาเพื่อน ๆ ไปศึกษาดูงานผ่านตัวหนังสือกันที่สหราชอาณาจักรและสาธารณรัฐฝรั่งเศส เพื่อให้เพื่อน ๆ ได้ทราบถึงแนวคิดเกี่ยวกับวินัยข้าราชการของทั้ง 2 ประเทศดังกล่าว ซึ่งวารสาร HRJ ฉบับนี้ ผู้เขียนก็ยังคงพาเพื่อน ๆ ไปทัศนศึกษากันต่อ โดยคราวนี้จะขอพาเพื่อน ๆ ไปยังประเทศที่ได้ชื่อว่าเป็นหนึ่งในมหาอำนาจด้าน Soft Power ซึ่งก็คือ “สาธารณรัฐเกาหลี” หรือ “ประเทศเกาหลีใต้” ครับ

ก่อนอื่น ผู้เขียนต้องขอออกตัวก่อนว่า ผู้เขียนไม่ได้มีความรู้ด้านภาษาเกาหลีแต่อย่างใด แต่ประเทศเกาหลีใต้ได้มีการแปลกฎหมายเป็นภาษาอังกฤษ (อย่างไม่เป็นทางการ) เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสถาบันวิจัยด้านนิติบัญญัติ (Korea Legislation Research Institute) ดังนั้น ข้อมูลที่นำมาเรียบเรียงให้เพื่อน ๆ อ่านในครั้งนี่ จึงเป็นการสรุปจากตัวบทกฎหมาย โดยใช้คำค้นว่า “Public Official” จึงอาจมีข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์อยู่บ้าง แต่หากเพื่อน ๆ ท่านใดต้องการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายของประเทศเกาหลีใต้ ก็สามารถสืบค้นข้อมูลได้ทาง

https://elaw.klri.re.kr/eng_service/main.do โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใดครับ

ก่อนที่จะไปศึกษากันว่าประเทศเกาหลีใต้มีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องวินัยข้าราชการไว้อย่างไรบ้าง จะมีความเหมือนหรือแตกต่างจากวินัยข้าราชการรัฐสภาอย่างไร เรามาทำความเข้าใจคร่าว ๆ กันถึงโครงสร้างของระเบียบข้าราชการของประเทศเกาหลีใต้กันก่อนครับ

โครงสร้างของระเบียบข้าราชการของสาธารณรัฐเกาหลี

รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ (State Public Officials Act) ได้แบ่งประเภทเจ้าหน้าที่ของรัฐออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีระบบความก้าวหน้าอาชีพ ซึ่งจะหมายถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐแบบผู้เขียนและเพื่อน ๆ ซึ่งในที่นี้ผู้เขียนจะขอเรียกรวม ๆ ว่า “ข้าราชการ” เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่มีระบบความก้าวหน้าอาชีพ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าสู่ตำแหน่งด้วยการเลือกตั้ง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นที่มีกฎหมายเฉพาะกำหนดไว้ เช่น งานด้านเลขานุการ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการแบ่งประเภทของข้าราชการออกไปเป็น ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการทั่วไป

ได้แก่ การให้บริการทางเทคนิค การศึกษาวิจัย และการบริหารจัดการ และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการพิเศษ เช่น ศาล อัยการ ทหาร ตำรวจ หน่วยข่าวกรอง เป็นต้น ซึ่งข้าราชการทั้ง 2 ประเภทนี้จะได้รับค่าตอบแทนแตกต่างกัน โดยในการจัดระดับของข้าราชการนั้น จะมีการแบ่งระดับออกเป็น 9 ระดับ คือ ระดับ 1 - 9 ซึ่งระดับที่ 9 จะเป็นระดับที่ต่ำที่สุด และระดับ 1 เป็นระดับที่สูงที่สุด ซึ่งจะต่างจากการแบ่งระดับของข้าราชการไทยซึ่งแต่เดิมใช้ระบบซี โดยเรียงระดับจากซี 1 ถึงซี 11

นอกจากนี้ ประเทศเกาหลีได้มีการกำหนดให้ มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการเพียงองค์กรเดียว เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของทั้งประเทศ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการประกอบด้วย เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เลขาธิการศาลยุติธรรม เลขาธิการศาลรัฐธรรมนูญ ประธานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และรัฐมนตรีกระทรวงการบริหารบุคลากร

ภาครัฐ อย่างไรก็ตามในเรื่องการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์โทษทางวินัยนั้น รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 9 กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ขึ้นสำหรับการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของข้าราชการในสังกัด โดยประกอบด้วยกรรมการ 5 - 7 คน แต่งตั้งโดยประธานสภาผู้แทนราษฎร โดยคำแนะนำของเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เป็นยังไงกันบ้างครับ จากโครงสร้างของระเบียบข้าราชการของสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อน ๆ จะเห็นว่าประเทศเกาหลีได้เลือกใช้ระบบบริหารงานบุคคลที่เป็นเอกภาพสำหรับข้าราชการทุกประเภท โดยเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรถือเป็นตำแหน่งสำคัญที่มีบทบาทเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งต่างจากประเทศไทยที่การบริหารงานบุคคลมีการแยกองค์กรกลางของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ออกจากกัน ต่อไป เราไปดูกันว่าประเทศเกาหลีได้มีกลไกที่ใช้ควบคุมความประพฤติของข้าราชการอย่างไรบ้าง

การควบคุมความประพฤติของข้าราชการ

เพื่อควบคุมความประพฤติของข้าราชการ รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กำหนดข้อปฏิบัติและข้อห้าม ตลอดจนโทษทางวินัยไว้ดังนี้

1. การควบคุมความประพฤติของข้าราชการ

ข้อปฏิบัติ	ข้อห้าม
- ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ ⁶	- ไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือโดยไม่มีเหตุอันควร ⁷
- ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งการตามอำนาจหน้าที่ ⁸	- ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งการนับถือศาสนา ⁹

1 รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 4

2 รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 4

3 ประเทศเกาหลีได้ใช้ระบบสภาเดียว ไม่มีวุฒิสภาแต่อย่างใด

4 ประเทศเกาหลีได้ไม่มีการจัดตั้งศาลปกครองแยกออกจากศาลยุติธรรมเหมือนประเทศไทย

5 รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 6

6 รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 56

7 รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 58

8 รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 57

9 รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 59-2

ข้อปฏิบัติ	ข้อห้าม
<p>- ต้องให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจและไม่เลือกปฏิบัติ¹⁰</p>	<p>- ห้ามให้หรือรับเงิน สิ่งของ หรือประโยชน์อื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม และห้ามให้เงิน สิ่งของ หรือประโยชน์อื่นใดแก่ผู้บังคับบัญชา หรือรับเงิน สิ่งของ หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม¹¹</p>
<p>- ต้องรักษาความลับของทางราชการ¹²</p>	<p>- ห้ามรับการยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือรับการให้จากรัฐบาลต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากประธานาธิบดี¹³</p>
	<p>- ห้ามกระทำการอันเป็นการเสื่อมเสียเกียรติของการเป็นข้าราชการ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่¹⁴</p>
	<p>- ห้ามประกอบกิจการที่แสวงหากำไร หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดนอกจกตำแหน่งหน้าที่ราชการ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากหัวหน้าหน่วยงาน¹⁵</p>
	<p>- ห้ามเข้าร่วมองค์กรทางการเมือง หรือเป็นสมาชิกพรรคการเมือง¹⁶</p>
	<p>- ห้ามเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน¹⁷</p>

¹¹ รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 61

¹² รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 60 โดยจะต้องรักษาความลับของทางราชการไปโดยตลอด แม้ว่าจะพ้นจากราชการแล้วก็ตาม

¹³ รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 62

¹⁴ รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 63

¹⁵ รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 64

¹⁶ รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 65

โดยรวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองที่มีลักษณะเป็นการเชิญชวนหรือยั่วยุให้ ประชาชนไปออกเสียงเลือกตั้ง การเข้าร่วมการยื่นฎีกา (petition) การแจกเอกสารทางการเมือง การเรียกรับเงิน การชักชวนให้ประชาชนเข้าร่วมพรรคการเมืองหรือองค์กรทางการเมือง ตลอดจนการให้คำมั่นสัญญาว่าจะให้คุณให้โทษแก่พรรคการเมืองใด

¹⁷ รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 66 เว้นแต่กรณีที่กำหนดโดยรัฐกฤษฎีกา

2. โทษทางวินัย

รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดโทษทางวินัยไว้ 6 สถาน เรียงลำดับจากหนักไปหาเบา ดังนี้¹⁸

- 1) ไล่ออก (removal)
- 2) ปลดออก (dismissal)
- 3) ลดระดับ ซึ่งผู้ที่ถูกลดระดับนี้ จะถูกพักราชการด้วยเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 แต่ไม่เกิน 3 เดือน โดยระหว่างการพักราชการจะไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนแต่อย่างใด

4) พักราชการ โดยอาจกำหนดโทษพักราชการได้ไม่น้อยกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 3 เดือน

5) ตัดเงินเดือน โดยจะตัดเงินเดือนเป็นจำนวน 1 ใน 3 ของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนั้นเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือน แต่ไม่เกิน 3 เดือน

6) ว่ากล่าวตักเตือน

นอกจากโทษทางวินัยทั้ง 6 สถานข้างต้นแล้ว ในกรณีที่ข้าราชการกระทำผิดวินัยฐานรับทรัพย์สินที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และฐานทุจริตงบประมาณของรัฐ ข้าราชการผู้นั้นยังอาจได้รับโทษเพิ่มเติมจากโทษทางวินัย คือ โทษปรับไม่เกิน 5 เท่า ของมูลค่าทรัพย์สินหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการกระทำนั้นอีกด้วย²⁰

3. โทษทางอาญา

นอกจากการกำหนดข้อปฏิบัติและข้อห้ามซึ่งหากไม่ปฏิบัติหรือฝ่าฝืนจะได้รับโทษทางวินัยที่ได้กล่าวมาแล้ว ประเทศเกาหลีใต้ยังได้กำหนดโทษทางอาญาสำหรับการกระทำดังต่อไปนี้

1) การแทรกแซงการสอบแข่งขัน หรือการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการ²¹

2) การแจ้งข้อมูลเท็จในการสอบแข่งขัน หรือการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการ²²

3) การฝ่าฝืนข้อห้ามเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน²³

4) การฝ่าฝืนข้อห้ามเข้าร่วมองค์กรทางการเมือง หรือเป็นสมาชิกพรรคการเมือง²⁴

ซึ่งผู้ที่กระทำผิดตามข้อ 1) - 3) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 10 ล้านบาท (ประมาณ 271,000 บาท) ในขณะที่การกระทำผิดตามข้อ 4) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี และสั่งให้ขาดคุณสมบัติในการเข้ารับราชการอีกไม่เกิน 3 ปี

การควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการตามกฎหมายอื่น ๆ

นอกจากข้าราชการเกาหลีใต้จะถูกจำกัดขอบเขตในการปฏิบัติตนตามรัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้ว ประเทศเกาหลีใต้ยังมีกลไกทางกฎหมายอื่นที่นำมาใช้ควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการ ตัวอย่างเช่น

1. รัฐบัญญัติว่าด้วยการให้และการรับสินบน (Improper Solicitation and Graft Act)

กฎหมายฉบับนี้ตราขึ้นเมื่อปี 2016 (พ.ศ. 2559) มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐให้เป็นไปอย่างยุติธรรม และสร้างความไว้วางใจของสาธารณชนต่อหน่วยงานของรัฐ โดยกำหนดข้อห้ามมิให้ผู้ใดกระทำการชักจูงด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสมให้เจ้าหน้าที่รัฐกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดและห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากประชาชน²⁵

¹⁸ รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 69

¹⁹ รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 80

²⁰ รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 78-2

²¹ รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 84-2

²² เพิ่งอ้าง

²³ เพิ่งอ้าง

²⁴ รัฐบัญญัติว่าด้วยเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 84

²⁵ รัฐบัญญัติว่าด้วยการให้และการรับสินบน มาตรา 1

โดยมีการกำหนดข้อห้ามมิให้เจ้าหน้าที่รัฐและคู่สมรส รับ ร้องขอ หรือสัญญาว่าจะรับ เงิน หรือทรัพย์สิน อื่นใด มูลค่ามากกว่า 1 ล้านบาทต่อครั้ง (ประมาณ 27,103 บาท) หรือมากกว่า 3 ล้านบาท (ประมาณ 81,309 บาท) ต่อปีภาษีจากบุคคลคนเดียวกัน ไม่ว่าจะรับในรูปแบบของการบริจาค การให้เงินสนับสนุน การให้ของขวัญ ฯลฯ แต่เงินหรือประโยชน์ดังกล่าวนี้ ไม่รวมถึงเงินที่ผู้บังคับบัญชามอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเงินที่ได้มาจาก ธุรกรรมโดยชอบด้วยกฎหมาย เช่น การรับชำระหนี้ เป็นต้น เงินที่ได้รับจากญาติ เงินหรือทรัพย์สินที่ได้ ตามปกติประเพณี ได้แก่ ค่าอาหารหรือเครื่องดื่มไม่เกิน 30,000 วอน (ประมาณ 813 บาท) การให้เงินหรือ สิ่งของในโอกาสแสดงความยินดีหรือแสดงความ เสียใจ โดยหากให้เป็นเงินสด ไม่เกิน 50,000 วอน (ประมาณ 1,355 บาท) หากให้เป็นช่อดอกไม้ มูลค่า ไม่เกิน 100,000 วอน (ประมาณ 2,710 บาท) กรณี การให้ของขวัญ หากเป็นของขวัญทั่วไปมูลค่าไม่เกิน 50,000 วอน แต่หากเป็นของขวัญที่เป็นผลิตภัณฑ์ ทางการเกษตรหรือการประมง มูลค่าไม่เกิน 100,000 บาท เป็นต้น

นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่รัฐยังมีหน้าที่ต้องรายงาน หากได้รับการเสนอ รับ หรือทราบว่าคู่สมรสของตนได้รับ เงินหรือทรัพย์สินที่ต้องห้ามดังกล่าวโดยเร็ว ซึ่งหาก เจ้าหน้าที่รัฐฝ่าฝืนข้อห้ามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนี้ อาจถูกดำเนินการทั้งทางวินัย และทางอาญา

2. รัฐบัญญัติว่าด้วยการป้องกันผลประโยชน์ ขัดกันในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Act on the Prevention of Conflict of Interest Related to Duties of Public Servants)

กฎหมายฉบับนี้ตราขึ้นเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2564 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2565 มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกับรัฐธรรมนูญที่ว่าด้วย

การให้และการรับสินบน เพียงแต่เน้นที่การป้องกัน ผลประโยชน์ขัดกัน นอกไปจากการรับเงินหรือสิ่งของ โดยมีการกำหนดกลไกให้เจ้าหน้าที่รัฐรายงานกรณี ที่อาจมีผลประโยชน์ขัดกันในการปฏิบัติหน้าที่ต่อ หัวหน้าหน่วยงานภายใน 14 วัน นับแต่รู้ถึงเหตุ ดังกล่าว การห้ามปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา แก่องค์กรเอกชน หรือองค์กรระหว่างประเทศ นอกเหนือไปจากการปฏิบัติหน้าที่ การห้ามหน่วยงาน ของรัฐจ้างงานบุคคลในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ระดับสูง เว้นแต่ บุคคลนั้นเป็นผู้ผ่านการสอบแข่งขัน การห้าม นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ในการแสวงหากำไร เพื่อตนเองหรือผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งการฝ่าฝืนข้อห้ามที่ กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนี้ อาจถูกดำเนินการทั้งทาง วินัยและทางอาญาเช่นเดียวกัน

3. ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Code of Conduct for Public Officials)

นอกจากบทกฎหมายที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีลักษณะ เป็น Soft Law กล่าวคือ เป็นเพียงข้อแนะนำใน การประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ซึ่งการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรมอาจจะเป็นหรือไม่เป็นความผิด วินัยก็ได้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ดุลพินิจ ว่ากล่าวตักเตือนโดยไม่ต้องดำเนินการทางวินัย โดย ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐจะกำหนดเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ การปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ป้องกันการร้ายวยผิดปกติ และการ สร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีของหน่วยงานภาครัฐ

บทสรุป

จากกรณีศึกษาของประเทศเกาหลีใต้ในวารสาร HRJ ฉบับนี้ และประเทศอังกฤษและฝรั่งเศสในวารสารฉบับก่อนหน้า เพื่อน ๆ คงจะเห็นแล้วว่าทุกประเทศล้วนแต่ให้ความสำคัญกับการควบคุมความประพฤติของข้าราชการ ซึ่งแม้จะมีรายละเอียดที่ต่างกันไปบ้าง แต่ต่างก็มีความมุ่งหมายให้สาธารณชนเชื่อถือและให้ความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ที่มีรายได้จากเงินภาษีที่ประชาชนล้วนหามาด้วยความยากลำบาก โดยในส่วนของประเทศเกาหลีใต้นั้น ถือได้ว่ามีความเข้มงวดกับข้าราชการค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการสอบแข่งขันหรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นที่มีการกำหนดโทษทางอาญากับผู้ที่แทรกแซงหรือให้ข้อมูลเท็จ การกำหนดให้มีการปรับเงินจากผู้ที่ทำการทุจริตควบคู่ไปกับการลงโทษทางวินัย ตลอดจนจนประเทศเกาหลีใต้นั้น ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับเรื่องการรับสินบน หรือการมีผลประโยชน์ขัดกันของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่มีกฎหมายกำหนดข้อห้ามไว้อย่างเคร่งครัด และกำหนดให้มีโทษทางอาญาควบคู่ไปกับโทษทางวินัย

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การได้ศึกษาตัวอย่างในเรื่องวินัยของต่างประเทศ จะช่วยให้เพื่อน ๆ ได้เข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องรักษาวินัยกันยิ่งขึ้น เพราะการเป็นข้าราชการธรรมดาที่รักษาวินัย ก็สร้างประโยชน์ให้ประเทศได้โดยไม่ธรรมดาเลยทีเดียว



ข้อคิด ข้อแนะ



นายรัตน์ โปธิสุวรรณ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



Smart People

กับบทเรียนการพัฒนาคอนของสิงคโปร์

เพื่อน ๆ คงจะได้รับรู้และรับทราบมาบ้างแล้วว่าประเทศของเรามีเป้าหมายที่สำคัญด้านหนึ่งที่เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นั่นก็คือ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ และที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งคือให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทักษะดังกล่าวคงจะเป็นอะไรไปไม่ได้ นอกจากทักษะด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม ที่จะสามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศ และความเป็นอยู่มากที่สุด อีกทั้ง จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ที่ผ่านมาก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่ผลักดันให้ผู้คนต้องพัฒนาเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการซื้อของออนไลน์ หรือการชำระเงินผ่านการสแกน QR Code ซึ่งปัจจุบันการใช้ชีวิตบนโลกออนไลน์เป็นเรื่องที่มีความอันตรายมาก ไม่ว่าจะเป็นมิฉชาติทางออนไลน์ การคุกคามทางไซเบอร์ หรือจะ

เป็นการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ โดย World Economic Forum ได้มีการมุ่งมั่นให้พลเมืองของทุกประเทศเป็นพลเมืองดิจิทัล ซึ่งหมายถึงพลเมืองผู้ใช้งานสื่อดิจิทัล และสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมและมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นการสื่อสารที่ไร้พรมแดน

ดังนั้น ในคอลัมน์ข้อคิด ข้อแนะในฉบับนี้ จะมาขอแชร์เรื่องของ “Smart People” ว่าแท้จริงแล้วคืออะไร และตัวอย่างประเทศที่มีกำลังคนที่มีศักยภาพและมีความพร้อมในการแข่งขันในตลาดโลกอย่างประเทศสิงคโปร์ ว่ามีวิธีการหรือแนวคิดในการพัฒนาคนอย่างไร จนกระทั่งทำให้เป็นประเทศชั้นนำระดับโลกที่สามารถพัฒนาประเทศให้เป็น “Smart Nation” ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในทุกภาคส่วน รวมถึงรัฐสภาได้มีการเตรียมความพร้อมและมีการผลักดันในเรื่องดังกล่าวอย่างไร



Smart People คืออะไร

หากจะพูดถึงคำว่า พลเมืองอัจฉริยะ (Smart People) คงจะต้องกล่าวถึงคำอีกคำหนึ่งก่อน นั่นก็คือ เมืองอัจฉริยะ (Smart City) ¹ ซึ่งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ ได้กำหนดนิยามที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเมืองอัจฉริยะประเทศไทยไว้ ดังนี้ เมืองอัจฉริยะ (Smart City) หมายความว่า เมืองที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยและชาญฉลาดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการและการบริหารจัดการเมือง ลดค่าใช้จ่ายและการใช้ทรัพยากรของเมืองและประชากรเป้าหมาย โดยเน้นการออกแบบที่ดี และการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจและภาคประชาชนในการพัฒนาเมืองภายใต้แนวคิดการพัฒนา เมืองน่าอยู่ เมืองทันสมัย ให้ประชาชนในเมืองมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข อย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบด้วยกันทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) เศรษฐกิจ

อัจฉริยะ (Smart Economy) ขนส่งอัจฉริยะ (Smart Mobility) พลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy) พลเมืองอัจฉริยะ (Smart People) การดำรงชีวิตอัจฉริยะ (Smart Living) การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance) พลเมืองอัจฉริยะ (Smart People) ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของเมืองอัจฉริยะ (Smart City) มีความหมายว่า พลเมืองที่มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจตลอดจนเปิดกว้างสำหรับความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม และการมีส่วนร่วม หรือจะสามารถกล่าวได้อีกทางหนึ่งคือ คนที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สูง พร้อมทั้งจะพัฒนาตัวเอง พร้อมทั้งจะรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา กล้าที่จะคิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

¹ “คู่มือเกณฑ์การประเมินแผนการเป็นเมืองอัจฉริยะ” (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน 2565), <https://www.depa.or.th/th/smart-city-plan>.



การพัฒนาคนในแบบสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีขนาดเล็กมาก และมีทรัพยากรที่มีจำกัด แต่กลับเป็นประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกสูงมาก และเป็นประเทศที่นำเทคโนโลยีมาใช้กับทุกสิ่งและทุกคน ซึ่งจากการจัดอันดับ Smart City จาก IMD - SUTD Smart City Index ที่วัดความ Smart ของเมืองต่าง ๆ ทั่วโลก โดยจะวัดในประเด็นของเศรษฐกิจ เทคโนโลยี คุณภาพชีวิตของคน และสิ่งแวดล้อม ประเทศสิงคโปร์ได้รับอันดับ 1 ถึง 3 ปีซ้อน ซึ่งเป็นการตอกย้ำการที่ประเทศสิงคโปร์เป็น Smart Nation ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มโอกาสให้ประชาชนทุกคนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยการนำเทคโนโลยีมาช่วย รวมถึงช่วยให้ภาคธุรกิจมีความสามารถในการผลิตที่เพิ่มมากขึ้น และเพิ่มโอกาสในการอยู่รอดในเศรษฐกิจดิจิทัล โดยการดำเนินการทั้งหมดจะเป็นการร่วมมือกันจากทุกภาคส่วน รวมถึงจากต่างประเทศด้วย ซึ่งแนวคิดการพัฒนาประเทศสิงคโปร์เป็น Smart Nation นั้น เป็นวิสัยทัศน์ของนายลี เซียน ลุง นายกรัฐมนตรีของ

ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งได้ให้ความสำคัญถึงการเป็น Smart Nation ของสิงคโปร์ แม้ว่า สิงคโปร์จะมีปัจจัยพร้อมต่อการเป็น Smart Nation แต่เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสำคัญอื่น ๆ สิงคโปร์ยังคงตามหลังในหลายสาขาเมื่อเกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ โดยกล่าวกระตุ้นให้ประชาชน ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เป็น Smart Nation โดยเน้นว่า โลกในสภาวะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การนิ่งเฉย ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามแนวโน้ม จะทำให้สิงคโปร์เป็นประเทศที่ถูกทิ้งไว้ข้างหลัง โดยสิงคโปร์จะต้องทำให้เป็นประเทศชั้นนำที่ดึงดูดผู้มีความสามารถและความชำนาญเข้ามาทำงานและลงทุนในธุรกิจใหม่ ๆ ในสิงคโปร์ให้ได้มากที่สุด สำหรับการเปลี่ยนแปลงนี้ ประเทศสิงคโปร์มีแผนการในการพัฒนาอยู่ 3 ด้าน คือ รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) และสังคมดิจิทัล (Digital Society) ซึ่งการที่ประเทศสิงคโปร์จะสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างที่ได้ดำเนินการมา ประเทศ

- 1 “Singapore topped the IMD-SUTD Smart City Index for 3rd year running” (Singapore Smart Nation, สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน 2565), <https://www.smartnation.gov.sg/about-smart-nation/our-journey/achievements#singapore-climbed-to-the-top-of-the-smart-city-governments-ranking>
- 2 “สิงคโปร์กับการเป็น Smart Nation” (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์, สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน 2565), https://www.ditp.go.th/ditp_web61/article_sub_view.php?filename=contents_attach/194842/194842.pdf&title=194842&cate=305&d=0

สิงคโปร์ได้มีการวางรากฐาน และเตรียมความพร้อม ในด้านพัฒนาคนของเขาให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยมีการผลักดันให้ปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (Mindset) และมีการเพิ่มเติมทักษะต่าง ๆ เพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สำหรับการพัฒนาในระดับตัวบุคคลจะให้ความสำคัญเป็น 2 ประเด็น

ประเด็นแรก คือ การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้จากการศึกษาเรียนรู้ที่แคบและระยะสั้น เป็นการศึกษาเรียนรู้ที่ปลูกฝังทัศนคติการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาตนเองให้มีทักษะเพิ่มมากขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งที่ผ่านมามหาวิทยาลัยจะเป็นการศึกษาเรียนรู้ระยะสั้น โดยมุ่งที่จะได้รับการศึกษาที่ดี ในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงเพื่อให้ได้ทำงานที่มุ่งหวัง แต่ในปัจจุบันนั้นไม่ได้เป็นแบบนั้นแล้ว โดยเฉพาะสายงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ซึ่งเทคโนโลยีนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากคนไม่พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก⁴

ประเด็นที่สอง ในแต่ละบุคคลต้องเพิ่มบทบาทหน้าที่ของตนเองจากลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นผู้ร่วมออกแบบ หรือผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งในส่วนของภาครัฐบาลเอง ก็ไม่อาจแก้ไขปัญหาได้ในทุกจุด จึงต้องใช้ความร่วมมือของภาคประชาชนในการให้ความร่วมมือ ร่วมกันให้ข้อมูล เสนอความเห็น และรับผิดชอบร่วมกัน

ถ้าหากยกระดับการพัฒนาไปในระดับชาติ ประเทศสิงคโปร์ได้สนับสนุนให้คนมีกรอบแนวคิดที่กล้าที่จะลอง เปิดใจที่จะทดลองแนวคิดใหม่โดยอยู่ในระดับที่สามารถบริหารความเสี่ยงได้ และในขณะเดียวกันจะต้องยอมรับกับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น และต้องเรียนรู้และสามารถกลับมาเริ่มใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งภาครัฐจะมีการสนับสนุนในเรื่องของ

“...ประเทศสิงคโปร์ได้มีการเตรียมกำลังคนที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงต้องมีการพัฒนากำลังคนให้เปลี่ยนทักษะเพื่อให้สอดคล้องกับทักษะที่ต้องการในปัจจุบัน...”

โครงการต่าง ๆ รวมถึงการให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากรในการสร้างนวัตกรรม อีกทั้ง การสนับสนุนภาคอุตสาหกรรม ภาครัฐได้ดำเนินการสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมโดยการพิจารณาผ่อนปรนกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่อาจเป็นข้อจำกัดได้

ในส่วนของการศึกษาในปัจจุบัน จะมุ่งเน้นการสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียน และให้ความเป็นอิสระในการเรียนรู้เพื่อให้มีได้รู้และได้ลองทักษะที่ตนเองสนใจ รวมถึงสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทักษะดังกล่าว ถูกบรรจุเป็นกรอบสมรรถนะของศตวรรษที่ 21 อีกทั้ง มีการตรวจสอบและกำหนดให้แผนการเรียนการสอนมีความสอดคล้องกับสถานที่ทำงานและสังคมในอนาคต

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งและความอยู่รอดในอนาคต ประเทศสิงคโปร์ได้มีการเตรียมกำลังคนที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงต้องมีการพัฒนากำลังคนให้เปลี่ยนทักษะเพื่อให้สอดคล้องกับทักษะที่ต้องการในปัจจุบัน จากการร่วมมือกันทั้ง 3 ภาคส่วน ได้มีการดำเนินการโครงการร่วมกันที่เรียกว่า Skills Future Singapore โดยจะมีโปรแกรมย่อยอีก 2 โปรแกรม คือ Tech Skills Accelerator (TeSA) ซึ่งเป็นการปลูกฝังผู้นำด้านดิจิทัล การเพิ่มทักษะให้กับกำลังคนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งเปิดโอกาสให้กับกลุ่มคนที่ไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่อยากจะปรับเปลี่ยนสายงานมาทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับ

⁴ “Smart Nation: The Way Forward” (Singapore Smart Nation, สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน 2565), <https://www.smartnation.gov.sg/files/publications/smart-nation-strategy-nov2018.pdf>



อีกโปรแกรม คือ Skills Future for Digital Workplace เป็นโปรแกรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้กับคนสิงคโปร์ทุกคน โดยจะเน้นการสร้างกรอบแนวคิด และทักษะเฉพาะสำหรับรูปแบบเศรษฐกิจในอนาคต ซึ่งในส่วนของภาคธุรกิจจะมุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน ในส่วนของภาคประชาชนจะเน้นการส่งเสริมและปลูกฝังให้มีนิสัยในการรักการเรียนรู้ โดยเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงภาครัฐก็ได้ดำเนินการคล้ายกับภาคเอกชน คือ ได้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งได้มีการจัดโครงการที่จะสร้างความรู้ด้านดิจิทัล โดยได้กำหนดเป้าหมายไว้ว่าในปี พ.ศ. 2566 จะต้องมีความรู้ผ่านการพัฒนาในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และด้านวิทยาการข้อมูล จำนวน 20,000 คน

ประเทศสิงคโปร์ได้มีการก่อตั้ง Centre of Excellence for ICT and Smart Systems (ICT&SS) เพื่อพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความเข้มแข็งในด้านดิจิทัลมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง เพื่อสร้างผู้บริหารทางด้านเทคโนโลยีที่มีคุณภาพก็ได้มีการจัดโครงการทบทวนเส้นทางสายอาชีพของผู้บริหาร เพื่อให้มีความชัดเจนสอดคล้องกับความถนัด และความมุ่งหวัง ในส่วนของภาครัฐยังได้มีโครงการให้ทุนที่ชื่อว่า Smart Nation Scholarship เพื่อเป็นการส่งสัญญาณว่าภาครัฐยังคง

สร้างความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สำหรับการใช้จ่ายจากภายนอกประเทศสิงคโปร์ ได้มีโครงการที่ชื่อว่า Smart Nation Fellowship เพื่อตึงนักวิทยาศาสตร์ และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี มาร่วมมือกันทำงานให้โครงการระยะสั้นถึงระยะกลาง

จากแนวทางการพัฒนาคนให้เป็น Smart People ของประเทศสิงคโปร์ ที่ทำให้คนสามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และใช้ในการดำรงชีวิต ตามวิสัยทัศน์ที่จะเป็น Smart Nation จนได้รับการจัดอันดับเป็น Smart City อันดับที่ 1 ของโลก ซึ่งการที่เขาสามารถทำได้แบบนี้ จะต้องใช้ความร่วมมือ ร่วมใจ จากทุกภาคส่วน และประชาชนจะต้องมีกรอบแนวคิดที่รับผิดชอบต่อตนเอง และสังคม จึงจะทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้ ทั้งนี้ ในระยะยาวประเทศสิงคโปร์มีแนวทางที่จะเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับอนาคตของประเทศจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยการสร้างการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาควิชาการ ภาคอุตสาหกรรม และภาครัฐ การวางกลยุทธ์โดยคาดการณ์เทคโนโลยีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับประชาคมระหว่างประเทศ



Smart People กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ซึ่งหากหันมามองในวงงานรัฐสภาของเราทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ต่างมีเป้าหมายที่มุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ที่พร้อมนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนภารกิจงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่การเป็น Smart Parliament รวมทั้งสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ด้วยกัน 3 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและบูรณาการฐานข้อมูลมุ่งสู่การเป็น Digital Parliament ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมสมาชิกรัฐสภา และบุคคลในวงงานของรัฐสภาให้รู้เท่าทันมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์⁵

ตามวิสัยทัศน์ตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564)⁶ ที่มุ่งหวังให้ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรก้าวสู่การเป็น Smart Parliament ในปี 2022” ซึ่งให้คำจำกัดความว่า เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการโดยมีระบบที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสพร้อมปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) เพื่อสนับสนุนงานของสถาบันนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ทั้งนี้ หากจะมองที่ตัวบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับการเป็น Smart Parliament จะต้องมีการผลักดันให้คนในองค์กรพัฒนาตนเองเป็น Smart People ซึ่งอาจหมายความถึงคนที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้ระบบ


5 “แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565)” (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สืบค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2565), https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=44403.

6 “แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2563 – 2565 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564)” (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน 2565), https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20201229144332.pdf.

ที่ทันสมัย และมีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสพร้อมปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเทคโนโลยี และโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ ในยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น Digital Parliament ซึ่งมีกลยุทธ์พัฒนางานด้านนิติบัญญัติ โดยใช้ระบบดิจิทัล (e-legislative) และกลยุทธ์พัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นรัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) โดยมีโครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และโครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกวุฒิสภา และบุคลากร มีความรู้ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ระบบ Digital อย่างมีประสิทธิภาพ มีการคิดวิเคราะห์ ปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 – 2565 เรื่องที่ 4 พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง โดยมุ่งที่จะพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้ มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย รวมทั้งส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน⁷ รวมถึงเลขาธิการวุฒิสภาได้ให้นโยบายว่าจะมุ่งมั่นที่จะยกระดับและพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสู่ระบบราชการ 4.0 และทำให้เป็น Smart Senate Every time Everywhere⁸ ซึ่งหนึ่งในนโยบายของเลขาธิการวุฒิสภานั้นก็คือ Smart People บริหารจัดการบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน และพัฒนาทักษะ (Skill set) ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ ทักษะด้านดิจิทัล นวัตกรรมที่สร้างผลสัมฤทธิ์ พร้อมทั้งเข้าใจภารกิจองค์กร ตลอดจนปรับกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการปฏิบัติงานทั้งในสถานการณ์ปกติ และภายใต้สภาวะวิกฤต



คราวนี้เพื่อน ๆ คงจะได้พอรับรู้และรับทราบเกี่ยวกับ Smart People รวมทั้ง แนวทางการพัฒนาคนของประเทศสิงคโปร์ที่เขาลักคั่นคนทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป เราคงจะรับรู้และรับทราบ รวมทั้งคงหนีไม่พ้นที่จะผลักดันความเป็น Smart People เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเป็น Smart Parliament ที่เราคาดหวังไว้ จึงขอเป็นกำลังใจ ซึ่งเราจะมีกระบวนการที่จะผลักดันทำให้เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยี หรือทางด้านภาษา ขอให้พวกเราอย่าละเลย อย่ากังวล หรือคิดว่าทำให้จะต้องบีบคั้นให้ทำ แต่มันมีความจำเป็นแล้วในโลกยุคปัจจุบัน และขอให้ติดตามการประชาสัมพันธ์หลักสูตร หรือแนวทางการพัฒนาในทั้ง 2 เรื่อง ขอให้พวกเรายินดีและเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการเรียนรู้ และให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงเพื่อน ๆ ควรจะต้องพร้อมที่จะปรับกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อพัฒนาทักษะ (Skillset) ด้วยตนเอง เพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็น Smart Parliament อย่างแท้จริง สุดท้ายนี้ ในคอลัมน์ “นานาสาระ” ฉบับนี้ เพื่อน ๆ สามารถรับรู้เรื่องราวดี ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ และแนวทางการดูแล Smart People ให้อยู่กับองค์กรเรา เพื่อน ๆ สามารถติดตามกันได้เลย 

7 “แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 – 2565” (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน 2565), [https://intranet.senate.go.th/assets/portals/6/fileups/76/files/รวมเล่มแผนปฏิบัติการ63-65%20\(11-10-62\)%20สมบูรณ์\(1\).pdf](https://intranet.senate.go.th/assets/portals/6/fileups/76/files/รวมเล่มแผนปฏิบัติการ63-65%20(11-10-62)%20สมบูรณ์(1).pdf)

8 (11-10-62)%20สมบูรณ์(1).pdf

สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, “นโยบายเลขาธิการวุฒิสภา” (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, สืบค้นเมื่อ 26 เมษายน 2565), https://intranet.senate.go.th/assets/portals/6/files/S_เลขที่%202565.jpg



นางสาวสนิญา วงศ์ยงศิลป์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

รักษาบุคลากรสมรรถนะสูง ไว้ในองค์กรได้อย่างไร

ทุกหน่วยงานราชการล้วนมีผู้มีสมรรถนะสูงในแต่ละด้าน ทั้งด้านการบริหาร ภาษา หรือด้านอื่น ๆ ที่มีผลชีวิตได้ว่าเป็นผู้มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน ผู้เขียนเองได้เห็นภาพของบุคลากรภาครัฐที่อาจลาออกเพราะปัจจัยส่วนตัว เช่น ไม่สามารถปรับตัวกับการทำงานได้ หรือคาดหวังสูงเกินไป และทั้งผู้ที่ลาออกเพราะปัจจัยด้านระบบราชการ¹ ระบบการทำงานที่ขาดความเป็นธรรมหรือขาดความก้าวหน้า ไม่ว่าจะเหตุใดก็เกิดความเสียหายทุกครั้ง ผู้มีสมรรถนะสูงในหน่วยงานส่วนราชการสังกัดรัฐสภาลาออกไป อยากคิดหาวิธีรักษาดึงเขาไว้กับหน่วยงานไปอีกนาน ๆ ซึ่งถ้าหากผู้มีสมรรถนะสูงลาออกไปอยู่ที่อื่นซึ่งเป็นหน่วยงานราชการเหมือนกันก็ยังสามารถไปเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในหน่วยงานด้านนิติบัญญัติอื่นก็ไม่ต่างกัน หรือกลับไปเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองในภูมิภาคที่บ้านเกิดก็เป็นเรื่องที่ดี เพื่อสนับสนุนให้คนไทยรักบ้านเกิดเมืองนอนของตน แต่หากลาออกเพราะไม่ชอบการทำงานในภาครัฐเลย โดยเฉพาะการลาออกของข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ผู้เขียนก็เกิดความเสียหายยิ่งกว่า

ทำไมคนเก่งมักลาออกจากราชการ

จากการศึกษาค้นคว้าของผู้เขียนเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหา พบว่าในบทความชื่อ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ” ระบุว่าสัมพันธ์ภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความตั้งใจลาออก และนับว่าเป็นปัจจัยที่รักษาบุคคลแต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่สนใจ ในขณะที่หน่วยงานราชการควรมีการบริหารจัดการคนเก่งที่อยู่ในระบบ ทั้งการรักษาและสร้างความผูกพันผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน

นอกจากนี้ในบริบทของภาครัฐไทย ได้มีการศึกษา “สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โยกย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงาน

คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)”² ซึ่งแสดงให้เห็นสาเหตุหลัก 5 ประการ ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและความอิสระในการทำงาน หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ บรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นั้นหมายถึงว่าสาเหตุการลาออกของข้าราชการเป็นได้ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นความไม่พอใจในแต่ละด้าน และปัจจัยแวดล้อม



¹ วรรณพร อากาศแจ้ง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ,” WMS Journal of Management 2, ฉ. 2 (พฤษภาคม- สิงหาคม 2556): 58.

² กรณีการ เกตทอง, “สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โยกย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.),” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559), 66.

ทางออกของปัญหา : จะรักษา คนสมรรถนะสูงไว้อย่างไร

อย่างไรก็ดี ผู้เขียนพบบทความที่ชื่อว่า “5 Ways Smart People Sabotage Their Success”³ ซึ่งเป็นบทความจาก Harvard Business Review นิตยสารด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลชื่อดังในประเทศสหรัฐอเมริกา และมีความน่าสนใจแง่มุมที่ผู้เขียนเชื่อว่าคล้ายคลึงกับบริบทของภาคราชการไทยไม่น้อยและอาจตอบโจทย์ท้าทายทางออกของสาเหตุที่คนคุณภาพลาออกได้โดยกล่าวถึงลักษณะปัญหาส่วนตัวของคนเก่งและแนวทางการบริหารจัดการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา 6 ประการ ดังนี้

1. คนเก่งมักจะมองข้ามหรือไม่ให้ความสำคัญกับจุดแข็งของตัวเอง

เช่น นาย ก รู้สึกว่าตนเองเขียนหนังสือราชการไม่ได้ มักลืมนึกถึงรูปแบบที่ถูกต้องควรเคาะ วันวรรคหรือจัดระยะอย่างไร เมื่อได้รับมอบหมายงานให้เขียนหนังสือราชการ จึงมักมีจุดผิดจุดใดจุดหนึ่งเสมอ หากแต่เขียนผลงานวิชาการที่มีลักษณะการตั้งสมมติฐาน การทบทวนวรรณกรรม เปรียบเทียบการปฏิบัติกับหน่วยงานอื่น หรือมีการวิเคราะห์อย่างละเอียดถี่ถ้วนได้ดี นำขึ้นชม หรือเหตุการณ์สมมติ นาย ข เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายมาก มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนดทุกครั้ง ขณะเดียวกัน กลับเป็นผู้มีจุดอ่อนเรื่องการผูกมิตร ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ทางออกของผู้บังคับบัญชาจึงควรเป็นการให้กำลังใจคนเก่งสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อไป เช่น ชมพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่ดี แล้วจึงแนะนำให้คนเก่งใช้ความสามารถและทักษะการเรียนรู้ที่ดีและรวดเร็วขึ้นมาเรียนรู้เพิ่มเติมในด้านที่เป็นจุดอ่อนของ



คนเก่ง หรือมอบหมายการตรวจสอบความถูกต้องแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป เช่น พี่เลี้ยงของคนเก่ง เมื่อทำเช่นนี้แล้ว คนเก่งจะรู้สึกถูกทอดทิ้งให้ต่อสู้เพียงลำพัง เกิดกำลังใจที่จะเรียนรู้ต่อไป และพัฒนาตนเองได้ในท้ายที่สุด

2. คนเก่งมักจะไม่ชอบการทำงานเป็นทีม

สังเกตง่าย ๆ คนเก่งในองค์กรหลายคน คือ คนที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด หากทำงานคนเดียว คนเหล่านี้จึงมักคิดว่า หากต้องทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นแล้วจะทำให้เสียเวลามากกว่าเดิม เพราะกระบวนการของการทำงานเป็นทีมมักเริ่มต้นจากการทำความรู้จักเพื่อนร่วมทีม หลังจากการแนะนำตัวก็เป็นช่วงเวลาของกิจกรรมละลายพฤติกรรม แล้วจึงระดมความคิดเห็น เลือกความคิดที่ใช้ที่สุด เหมาะสมที่สุดแล้วจึงนำเสนอในรูปแบบของผลงานกลุ่ม เมื่อถึงเวลานั้น คนเก่งก็มักคิดสรุปในใจว่า “ฉันทำได้ดีกว่านี้ (หากทำคนเดียว)” และ “เสียเวลาเปล่าเลย”

ยารักษาคนเก่ง และทำให้องค์กรรักษาคนกลุ่มนี้ได้ จึงควรมอบหมายงานที่เหมาะสมให้คนเก่ง แสดงความสามารถและนำเสนอในเวทีต่าง ๆ ขณะเดียวกัน ควรชี้แนะให้คนกลุ่มนี้มองเห็นข้อดีของการใช้เวลาเพื่อทำงานกลุ่มด้วย เช่น ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดจากการระดมความคิด และได้เห็นมุมมองความคิดที่หลากหลายจากคนในองค์กรเดียวกัน ชี้ให้เห็นว่า

³ Alice Boyes, “5 Ways Smart People Sabotage Their Success,” Harvard Business Review, accessed on April 20, 2022, https://hbr.org/2018/11/5-ways-smart-people-sabotage-their-success?ab=at_art_art_1x1

องค์กรมีตำแหน่งหลายประเภท บ้างทำหน้าที่ ทำภารกิจแตกต่างกัน แต่ทุกคนล้วนเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้ ยิ่งแบ่งปันความคิด ยิ่งเกิดการต่อยอด หรือการทำงานเป็นทีมได้ เป็นงานที่ทำทนาย ควรข้ามผ่านให้ได้จึงจะเป็นคนมีความสามารถที่แท้จริงขององค์กร

3. คนเก่ง (จริง) ต้องไม่กลัวการทำงานกับคนเก่ง (จริง)

หลายครั้งคนเก่งที่ทำงานกับคนเก่งเหมือนกัน หรือคนที่เก่งกว่า แล้วได้รับ feedback ในเชิงลบ ถูกวิพากษ์วิจารณ์โดยคนเก่งกว่า จะเกิดความรู้สึกแยจหนักหน่วงทำงานต่อ กลัวล้มอีกครั้งแล้วจะลุกไม่ไหว จึงมักหลีกเลี่ยงการเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้ตัวเองเสียดายจะล้มเหลว

หากแต่แท้จริงแล้ว คนเก่งจริงต้องกล้าที่จะยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์นั้นแล้วนำมาปรับใช้พัฒนางานต่อไปได้ และต้องเชื่อมั่นว่า feedback นั้นมีค่าเพราะคนให้ feedback มีทั้งประสบการณ์ ยาวนานและมีความสามารถสูงเสมือนมีดคม ๆ ที่ช่วยลับคมมีดเราให้คมกว่าเดิมได้

4. คนเก่งขี้เบื่อ

สำหรับคนเก่งที่กระตือรือร้น ชอบค้นคว้าหาความรู้เรื่องที่ไม่รู้ พร้อมเรียนรู้ทุกเรื่อง จนเรื่องไหน ๆ งานใด ๆ ก็ทำได้หมด และเรียนรู้ครบถ้วนแล้ว ไม่ช้าไม่นานก็เกิดความเบื่อหน่าย หมดความท้าทาย คล้าย ๆ กับวลีสิต “หมดแพชชั่น”

หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่สังเกตเห็นอาการนี้ของคนเก่ง ควรได้ลองจับเข่าคุยกับคนเก่งดูสักครั้ง พยายามชี้ชวนให้เห็นแง่มุมของความมอดทนอยู่กับสิ่งที่เบื่อนี้ต่อไปให้ได้ หากพบว่าทริคนี้ไม่สำเร็จ ให้ลองมอบหมายงานท้าทายอื่น ๆ ให้คนเก่งทดลองทำต่อไป ขณะเดียวกันต้องไม่ลืมตอบแทนค่าของความเก่ง และ

ความอดทนพยายามทั้งในรูปแบบของคำชมต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน หรือจะเป็นในรูปแบบผลการประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานที่คนเก่งได้แสดงให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ ได้มีผลการทดลองที่บ่งบอกว่า ผู้คนมักชอบทำเป้าหมายที่ท้าทาย มากกว่าการทำตามเป้าหมายที่ง่าย เพราะว่าเป้าหมายที่ยากและท้าทาย จูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายแรงใจ เป็นแรงผลักดันยิ่งกว่านั่นเอง

5. คนเก่งจริงจะไปหมดทุกเรื่อง

ไม่ว่าเรื่องไหนก็คิดเยอะ คิดวิเคราะห์ สืบเสาะ ค้นหาจนกว่าจะหาคำตอบได้ คำตอบเดียวอาจไม่พอ คนเก่งจะพยายามหาคำตอบให้กับทุกความเป็นไปได้ (Scenario) บางครั้งก็คิดเยอะจนลืมเวลาอาหารเลยทีเดียว แม้ว่าการคิดเยอะจะเป็นแง่มุมที่ดี และการสืบเสาะ ค้นหาที่เป็นสมรรถนะหนึ่งที่บุคลากรภาครัฐพึงมี พึงแสดงออก อย่างไรก็ตาม ลักษณะพฤติกรรม การคิดเยอะนี้ก็ควรแสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น เมื่อเพื่อนร่วมงานรอรับงานไปดำเนินการต่อจากเรา ก็ไม่ควรคิดเยอะจนงานไม่เดิน เสร็จไม่ทันเวลา เพื่อนต้องรอ หรือคิดเยอะจนกินไม่ได้นอนไม่หลับ

เมื่อเห็นอาการแบบนี้ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาควรเตือนให้คนเก่งได้พัก หรือคนเก่งควรได้รับอนุญาตให้พัก เพราะภาวะร่างกายที่ได้รับการผ่อนคลาย อย่างเพียงพอจะเปิดโอกาสให้ความคิดสร้างสรรค์และทางออกดี ๆ เปล่งแสงออกมา ได้มากกว่าการอยู่ในห้วงเวลาที่ร่างกายตึงเครียด สังเกตได้จากความคิดดี ๆ มักแล่นฉิวในช่วงเวลาที่เรอาบน้ำ ทำกับข้าว เดินเล่นในสวนสาธารณะ หรือช่วงเวลาพักเบรกหลังการประชุม ยาวนาน เพราะสมองจะอยู่ในช่วงเวลาของการพักผ่อน หรือที่เรียกว่า diffuse mode แตกต่างจากสภาวะของสมองในช่วงเวลาของการคิดตัดสินใจหรือที่เรียกว่า focus mode⁴

⁴ "Focused vs. diffuse thinking: which is better for learning?," Brainscape, accessed on April 20, 2022, <https://www.brainscape.com/academy/focused-vs-diffuse-thinking-learning/>

6. คนเก่งบางคนขาดความอ่อนน้อม ถ่อมตน

คนเก่งจำนวนมากมักจะเป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก หากแต่บางครั้ง บางคำพูด บางการแสดงออกอาจชัดเจน ไม่ยอมรับฟังและ โฝงขวางไม่ใส่ใจผู้ฟัง หรือผู้รับสารจนกลายเป็น ลักษณะของผู้ที่ขาดความอ่อนน้อมถ่อมตน ขณะที่ ความอ่อนน้อมถ่อมตนกลายเป็น New Smart⁵ ที่จำเป็น สำหรับมนุษย์ทุกคน ความอ่อนน้อมถ่อมตนทำให้ เราแตกต่างจากหุ่นยนต์ แตกต่างจากเทคโนโลยีที่ แสดงออกผ่านกระบวนการวิเคราะห์ Big Data ความ อ่อนน้อมถ่อมตนนับเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทาง อารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นพฤติกรรมที่เกิดจาก สอนสั่งและประสบการณ์ของมนุษย์เท่านั้น ไม่สามารถ ทดแทนได้ด้วยคำสั่งคอมพิวเตอร์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ทำให้เรารู้จักรับฟังอย่างรอบคอบ รอบด้าน เห็นอก เห็นใจผู้อื่น และช่วยให้การตัดสินใจลึกซึ้งยิ่ง ขึ้นได้

นอกจากนี้ ยังมีอีกหลากหลายเทคนิคที่ช่วย สร้างแรงจูงใจและพัฒนา smart people ให้อยู่กับ องค์กรไปนาน ๆ ดังเช่นในคอลัมน์นานาสาระปีที่ 7 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน - มิถุนายน 2563 ซึ่งได้เคย พูดถึง เป้าหมายการทำงานแบบ SMART ที่ย่อมาจาก 5 คำนี้

S Specific หมายถึง เป้าหมายการทำงานนั้น ต้องมีความเฉพาะเจาะจง

M Measurable หมายถึง เป้าหมายการทำงานนั้น ต้องสามารถวัดผลได้

A Attainable หมายถึง เป้าหมายการทำงานนั้น ต้องอ้างอิงบนความเป็นจริงเพื่อให้สามารถบรรลุได้

R Relevant หมายถึง เป้าหมายการทำงานนั้นต้องมีความเกี่ยวข้องที่ตรงกับตัวเราและองค์กร

T Time bound หมายถึง เป้าหมายการทำงานนั้นต้องมีกรอบระยะเวลาการมอบหมายงานที่แน่นอนและชัดเจน



6

ตัวอย่างความสำเร็จที่เกิดจากการตั้ง เป้าหมายการทำงานแบบ SMART อย่างเช่นข้อมูลเชิงสถิติจำนวนหนึ่งจากบทความชื่อ 10 Goal Setting Statistics: Research Studies Facts & Findings ที่ค้นพบว่าผู้ที่ลงมือจดเป้าหมาย หรือแผนของตนเองไว้ มีโอกาสทำสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มากกว่าคนที่ มีเป้าหมาย แต่ไม่เคยจดหรือบันทึกเป้าหมายของ ตัวเองในทีเดียว

บทความนี้ไม่เพียงสะท้อนถึงหน่วยงาน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเท่านั้น ถ้าหากองค์กรเผชิญ ปัญหาด้านการดูแลคนเก่งเช่นเดียวกัน ย่อมเป็นหน้าที่ ของทุกคนในหน่วยงาน ไม่เฉพาะหัวหน้าระดับสูง แต่ หัวหน้าที่ใกล้ชิด เพื่อนร่วมงาน หรือพี่เลี้ยง ก็ต้องร่วม เอาใจใส่ช่วยปรับแก้ไขปัญหาเหล่านี้ให้สำเร็จลุล่วง ไปได้ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนก็ยังยืนยันว่าผู้ที่มี สมรรถนะสูงล้วนต้องทำตามสมรรถนะหลักของหน่วยงาน คือ ต้องทำงานแบบ teamwork ให้ได้ ต้องทำงานแบบ มี service mind ให้ได้ หาก 2 สมรรถนะหลักนี้ได้ปลูกฝัง ไว้เป็นเมล็ดพันธุ์ของผู้ที่มีสมรรถนะสูงหรือเป็นที่ คาดหวังของหน่วยงานแล้ว ย่อมการันตีได้ว่าปัญหาของ บทความจะหมดไปเอง แล้วบุคลากรคนเก่งมีศักยภาพ สูง หรือทุกคนก็อยาก เป็น Smart People เป็นพลัง ขับเคลื่อนองค์กรไปอีกนาน ๆ ลดการสูญเสียบุคลากร คุณภาพให้ได้ในท้ายที่สุด HRJ

⁵ Christina Folz, "Why Humility Is the New Smart?," Society for Human Resource Management, accessed on April 21, 2022, <https://blog.shrm.org/blog/why-humility-is-the-new-smart>

⁶ "10 Goal Setting Statistics: Research Studies Facts & Findings," Kate Kyle Manifest Business success, accessed on April 22, 2022, <https://www.kathkyle.com/goal-setting-statistics/>



นายกันต์ มุลสาร
นิติกรปฏิบัติการ
สำนักกฎหมาย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Talent Management คืออะไร? ทำไมต้องมี ? : ไขข้อสงสัยเรื่องระบบบริหารข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญเข้าสู่ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง หรือที่เรียกกันอย่างง่าย ๆ ว่า “Talent Management” ซึ่งเพื่อนข้าราชการรัฐสภาหลายคนอาจจะเคยได้ยินคำว่า “ข้าราชการ Talent” อยู่บ่อยครั้ง โดยส่วนใหญ่อาจจะยังมีข้อสงสัยหรือมีคำถามว่า ระบบ Talent ดังกล่าวคืออะไร มีวิธีการคัดเลือกอย่างไร หรือแตกต่างจากการปฏิบัติงานตามปกติอย่างไร ดังนั้น คอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” ฉบับนี้ ผมในฐานะข้าราชการรัฐสภาผู้มีศักยภาพสูงของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปี ๒๕๖๔ จึงขอพาเพื่อนข้าราชการรัฐสภาไปทำความรู้จักกับระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงครับ



Q: Talent Management คืออะไร?

A: “Talent Management” หรือ “การบริหารจัดการคนเก่ง” หรือ “การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ” เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างหนึ่ง โดยประกอบด้วย การสรรหาและระบุคนเก่ง (Selection) การมอบหมายงาน (Delegate) หรือการนำไปใช้ (Deployment) การพัฒนาคนเก่ง (Development) การจํารักรักษาคนเก่งไว้ภายในองค์กร (Retention) และการบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ (Reward and Compensation Management) เพื่อให้กลุ่มบุคลากรที่เป็นคนเก่งขององค์กรสามารถพัฒนาขีดความสามารถได้อย่างสูงสุดในแนวทางที่เหมาะสมกับตัวบุคคลนั้น อันจะส่งผลให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

อาจกล่าวได้โดยสรุปว่า “Talent Management” เป็นกระบวนการหนึ่งของแนวคิดการบริหารจัดการคนเก่งหรือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในราชการตลอดจนเพื่อสร้างความพร้อมและพัฒนาศักยภาพให้กับข้าราชการผู้มีความรู้สูงในราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เนื่องจากข้าราชการผู้มีความรู้สูงนั้นถือเป็นกำลังคนคุณภาพ ซึ่งเป็นทุนหรือทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องวางระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้สูง (Talent Management) ขึ้นในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อรักษากำลังคนคุณภาพไว้ในองค์กร

Q: ทำไมต้องมีระบบ Talent Management

A: นอกจากระบบ Talent Management จะเป็นระบบที่มุ่งพัฒนาความสามารถและจูงใจให้กำลังคนคุณภาพอยู่ในองค์กร อันเป็นจุดเด่นสำหรับการเป็น



ข้าราชการ Talent แล้ว ระบบ Talent Management ยังมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยถือเป็นการสร้างกำลังคนคุณภาพให้มีจำนวนเพียงพอ และเพื่อให้เป็นข้าราชการรุ่นใหม่ขององค์กรที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในทุกด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาต่อยอดสู่ระดับต่าง ๆ โดยเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำทั้งในด้านการบริหาร และผู้นำทางด้านวิชาการ อีกทั้งการมีระบบ Talent Management ยังช่วยทำให้ข้าราชการผู้มีความรู้สูงมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถและเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อันมีผลเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Q: ข้าราชการ Talent แตกต่างจาก ข้าราชการปกติอย่างไร

A: หลายคนมักเข้าใจว่า เมื่อเป็นข้าราชการ Talent แล้ว จะมีความแตกต่างหรืออยู่คนละระบบกับการเป็น ข้าราชการรัฐสภาสามัญ รวมถึงไม่ได้ปฏิบัติงานตามปกติ และมีบทบาทพิเศษในองค์กร แต่ในความเป็นจริงแล้ว ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบ Talent Management นั้น ยังคงมีหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งเดิม และต้องปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบตามภารกิจงานตามปกติ

อย่างไรก็ตาม ต้องยอมรับว่า ข้าราชการ Talent ถือเป็นกำลังคนคุณภาพและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างโดดเด่น ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานพิเศษ เพื่อเปิดโอกาสให้ ข้าราชการ Talent ได้ใช้ความรู้ความสามารถและแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อน รวมถึงการมอบหมายงานพิเศษนี้ยังจะเป็นการเรียนรู้การทำงานที่หลากหลาย อันเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บังคับการในอนาคต ทั้งนี้ แม้ว่าข้าราชการ Talent จะได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานพิเศษที่แตกต่างไปจาก ข้าราชการปกติ แต่ในการทำงานดังกล่าว ข้าราชการปกติยังสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในงานพิเศษดังกล่าวได้ โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงาน ทักษะ และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานพิเศษดังกล่าว เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการทำงานร่วมกัน อันจะช่วยให้ การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้ว ข้าราชการ Talent ยังต้องเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับข้าราชการผู้อื่นได้ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญด้วย

ดังนั้น การเป็นข้าราชการ Talent จึงไม่ใช่ ข้าราชการที่ทำงานแปลกแยกหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่ได้ หากแต่เป็นข้าราชการคนหนึ่งที่จะร่วมทำงานกับทุกคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Q: จุดเด่นของระบบ Talent Management เป็นอย่างไร

A: การเข้าสู่ระบบ Talent Management จะทำให้ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงนั้นได้รับโอกาสในการพัฒนาผ่านการเรียนรู้และฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาผ่านหลักสูตรที่กำหนด การพัฒนาจากประสบการณ์ตรง และการลงมือปฏิบัติ และการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF) ทั้งการมอบหมายงานตามภารกิจ หรือการมอบหมายงานหรือโครงการพิเศษ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การมีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) และการสอนงาน (Coaching) ทั้งนี้ กรอบการสั่งสมประสบการณ์เป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพภายในกรอบระยะเวลาสู่ตำแหน่งเป้าหมาย ซึ่งสามารถปรับปรุงให้เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงเป็นรายบุคคลด้วย

นอกจากนั้นแล้ว ระบบ Talent Management ยังกำหนดให้มีการเสริมสร้างแรงจูงใจสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในรูปแบบของค่าตอบแทน ซึ่งหากมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น จะมีสิทธิได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนปกติในอัตราร้อยละ 1 ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน และการได้รับโอกาสการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งการพัฒนาในเนื่องงานการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ การไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น รวมถึงการให้ทุนการศึกษาต่อและทุนฝึกอบรม เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงยังเป็นการเปิดโอกาสให้ทำงานที่สำคัญและท้าทาย อันจะทำให้ ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงได้รับการยอมรับจากองค์กร และมีความก้าวหน้าในงานอาชีพด้วย





Q: ทำอย่างไรถึงจะได้ไป “ข้าราชการ Talent”

A: สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สนใจเข้าสู่ระบบ Talent Management นั้น จะต้องมีความสัมพันธ์ตามที่กำหนด และต้องผ่านการคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ซึ่งมีหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

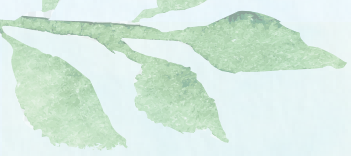
คุณสมบัติ เป็นข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ โดยต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 8 ปี (คุณวุฒิปริญญาตรี) หรือไม่น้อยกว่า 1 ปี (คุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก) และปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างน้อย 1 ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร ซึ่งในการสมัครนั้นจะต้องนำเสนอผลงานที่โดดเด่น และมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป หรือไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 สองครั้งติดต่อกัน รวมถึงจะต้องแสดงผลสอบความรู้ภาษาอังกฤษตามมาตรฐานการวัดผลภาษาอังกฤษตามที่กำหนด เช่น IELTS ไม่ต่ำกว่าระดับ 6.0 หรือ TOEIC ไม่ต่ำกว่า 600 คะแนน เป็นต้น ซึ่งสามารถเลือกสอบได้ตามความถนัด ทั้งนี้ รายละเอียดเพิ่มเติมสามารถศึกษาได้จากประกาศรับสมัครในแต่ละปี ซึ่งในการสมัครนั้นอาจเป็นการได้รับการเสนอชื่อจากผู้บังคับบัญชาหรือการสมัครด้วยตนเอง ซึ่งจะต้องได้รับคำรับรองจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานและผู้อำนวยการสำนักด้วย

การคัดเลือก เมื่อได้ยื่นสมัครพร้อมเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้ว คณะกรรมการคัดเลือกฯ จะพิจารณาคุณสมบัติและผลการปฏิบัติราชการ หากผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดจะมีการประกาศรายชื่อเพื่อเข้ารับการทดสอบ รวม 4 ขั้นตอน ได้แก่ การทดสอบความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล (IC3 Digital Literacy Certification) การทดสอบความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิติบัญญัติ (สอบข้อเขียน) การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง และการสอบสัมภาษณ์

Q: มีคำแนะนำอย่างไรในการเตรียมตัวเพื่อเข้ารับการคัดเลือก

A: ในการเตรียมตัวนั้น อาจแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ การเตรียมตัวด้านคุณสมบัติ และการเตรียมตัวด้านการสอบคัดเลือก

สำหรับการเตรียมตัวด้านคุณสมบัตินั้น ส่วนที่สำคัญ คือ การอธิบายถึงผลงานที่โดดเด่นระหว่างที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งจะต้องอธิบายถึงบทบาทและช่วงเวลาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานผลสำเร็จ รางวัลหรือเกียรติคุณที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน และทักษะความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานดังกล่าว และจะต้องแสดงผลสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งข้าราชการรัฐสภาสามารถเลือกสอบภาษาอังกฤษตามประเภทการสอบที่ถนัด และจะต้องวางแผนการ



สมัครสอบเพื่อให้ได้ผลสอบภายในวันที่ปิดรับสมัคร

สำหรับการเตรียมตัวด้านการสอบคัดเลือกนั้น ประกอบด้วย การทดสอบความสามารถด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล อันเป็นความรู้เฉพาะด้านทั้งทางคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศพื้นฐาน (Computing Fundamentals) การใช้โปรแกรมเบื้องต้น (Key Applications) และการใช้งานระบบอินเทอร์เน็ต (Living Online) โดยเป็นการทดสอบที่สถาบันทดสอบของเอกชน และมีการสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ดังนั้น ข้าราชการรัฐสภาที่สนใจจึงควรฝึกฝนและทำความเข้าใจในเรื่องที่ต้องทดสอบดังกล่าวด้วย


ส่วนการทดสอบเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิติบัญญัตินั้นจะเป็นความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการดำเนินงานในวงงานรัฐสภาตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย ทั้งภารกิจในกระบวนการนิติบัญญัติ และการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และการทดสอบขั้นต่อไป จะเป็นการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง ซึ่งประกอบด้วยสภาวะผู้นำ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การคิดวิเคราะห์ การดำเนินการเชิงรุก ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ โดยจะเป็นการสอบข้อเขียนทั้งหมด

เมื่อผ่านการทดสอบทั้งสามขั้นตอนนี้แล้ว จะเป็นการสอบสัมภาษณ์โดยคณะกรรมการคัดเลือกฯ อันเป็นการประเมินทัศนคติและความเหมาะสมของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการเข้าสู่ระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังที่ได้กล่าวมา

จากที่กล่าวมา แม้ว่า การเข้าสู่ระบบ Talent Management จะต้องเตรียมตัวเป็นอย่างดี และต้องผ่านการคัดเลือกหลายขั้นตอน แต่หากเพื่อนข้าราชการรัฐสภาคนใดมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและมองหาโอกาสในการทำงานที่ท้าทายและหลากหลาย การเป็นข้าราชการ Talent ย่อมจะเป็นโอกาสในการส่งเสริมประสบการณ์การทำงาน ตลอดจนความรู้และ

ทักษะที่เกี่ยวข้อง ผ่านทั้งการปฏิบัติงานจริงและการฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยทำให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาในการปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนฝ่ายนิติบัญญัติต่อไป

สำหรับแรงบันดาลใจในการสมัครเข้าสู่ระบบ Talent Management นั้น เนื่องจากการทำงานที่รัฐสภาโดยเฉพาะด้านกฎหมายนั้นมีการฝึกหลากหลายด้าน ทั้งด้านนิติบัญญัติและด้านนิติการ และมีสำนักที่รับผิดชอบหลายสำนัก เช่น สำนักกฎหมาย สำนักการประชุม สำนักกรรมการสำนักงานเลขานุการ ก.ร. เป็นต้น ประกอบกับการที่ได้รับทุนรัฐบาลไปศึกษาต่อระดับปริญญาโทด้านกฎหมายที่ประเทศอังกฤษ ทำให้ได้เห็นเข้าใจถึงบทบาทและความสำคัญของกฎหมายในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งไม่ได้จำกัดแต่เพียงงานด้านกฎหมายโดยเฉพาะ ดังนั้น การเข้าสู่ระบบ Talent Management จะช่วยให้ได้มีโอกาสเรียนรู้การทำงานในหลากหลายด้าน นอกเหนือจากงานตามภารกิจของสำนักกฎหมาย อันเป็นการส่งเสริมประสบการณ์การทำงานและทำให้เข้าใจภารกิจการทำงานด้านกฎหมายที่รัฐสภาอย่างครบถ้วนรอบด้าน อีกทั้งการเป็นข้าราชการ Talent จะทำให้มีโอกาสในการปฏิบัติงานพิเศษ นอกเหนือไปจากงานตามภารกิจ อันเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงาน และเป็นการทำงานที่มีความซับซ้อนและมีความหลากหลาย ทำให้ได้เรียนรู้การทำงานในด้านอื่น ๆ นอกจากการทำงานด้านกฎหมาย และทำให้เข้าใจระบบการทำงานของสายงานหรือตำแหน่งอื่น ๆ ตลอดจนการทำงานในภาพรวมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

นอกจากนั้นแล้ว การเข้าสู่ระบบ Talent Management ยังช่วยให้มีโอกาสได้ทำงานกับข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูงคนอื่น ๆ อันจะมีส่วนช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้แนวคิด วิธีการทำงาน รวมถึงประสบการณ์และมุมมองในด้านต่าง ๆ อันจะมีส่วนช่วยพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มเติมขึ้นนอกจากการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมด้วย 



วันศุกร์ที่ 8 เมษายน 2565 นายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร รับการอวยพรเนื่องในโอกาสเทศกาลวันขึ้นปีใหม่ของไทย (วันสงกรานต์) พ.ศ. 2565 จาก นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ณ ห้องทำงานประธานรัฐสภา ชั้น 10 อาคารรัฐสภา



วันอังคารที่ 19 เมษายน 2565 สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จัดโครงการ “อบรมให้ความรู้เรื่องการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยฉุกเฉิน สำหรับบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา” ภายใต้โครงการพัฒนาองค์กรสุขภาพระดับแบบฯ : การสร้างเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา โดย นางสาวกัลยรัชต์ ชาวสำอางค์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธี เปิดโครงการ ณ ห้องอบรมสัมมนา B 1 – 2 ชั้น B 1 อาคารรัฐสภา



วันศุกร์ที่ 22 เมษายน 2565 สำนักงานศูนย์ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และศูนย์ประสานงานประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการเสวนาประชาคมอาเซียนของรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กิจกรรม : การเสวนาเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการจัดทำและทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2566 – 2570 โดย นางพรพิศ เพชรเจริญ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ ณ ห้องอบรมสัมมนา B 1 – 2 ชั้น B 1 อาคารรัฐสภา



วันอังคารที่ 26 เมษายน 2565 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจัดพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี 2564 ให้แก่ข้าราชการที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นสายสะพาย และประธานคณะกรรมการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย ณ ห้องโถงหน้าห้องอบรม โซน C ชั้น B1 อาคารรัฐสภา





วันจันทร์ที่ 23 พฤษภาคม 2565 คณะอนุกรรมการดำเนินการสำนักงานสีเขียว ด้านนโยบายและการสื่อสารร่วมกับสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดสัมมนาโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสำนักงานสีเขียว (Green Office) โดยได้รับเกียรติจาก รองศาสตราจารย์ สยาม อรุณศรีมรกต คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล บรรยายให้ความรู้หัวข้อต่าง ๆ อาทิ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสำนักงานสีเขียว การใช้พลังงานและทรัพยากรสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะและน้ำเสีย การจัดการพลังงาน (ไฟฟ้า และน้ำมัน) ณ ห้องอบรมสัมมนา B 1 - 2 ชั้น B 1 อาคารรัฐสภา

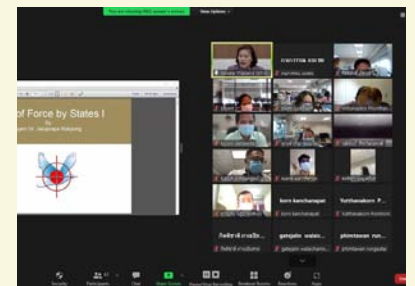


วันจันทร์ที่ 30 พฤษภาคม 2565 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดพิธีบำเพ็ญกุศลทักษิณานุปทานอุทิศถวาย พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี เนื่องในวันที่ระลึก พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยมีนายชวน หลีกภัย ประธานรัฐสภา และประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีฯ และศาสตราจารย์พิเศษ พรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา พร้อมด้วย สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ผู้บริหาร และบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเข้าร่วมพิธีฯ จากนั้นสภาผู้แทนราษฎร และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร วางพวงมาลาถวายราชสักการะ พระรูปต้นแบบพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ตามลำดับ ณ ห้องอบรมสัมมนา B 1 – 2 ชั้น B 1 อาคารรัฐสภา

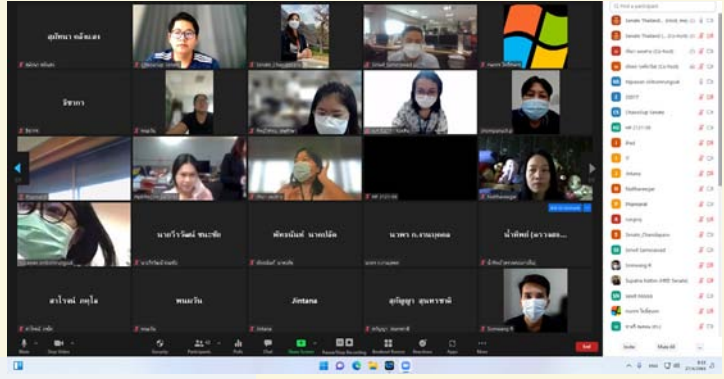






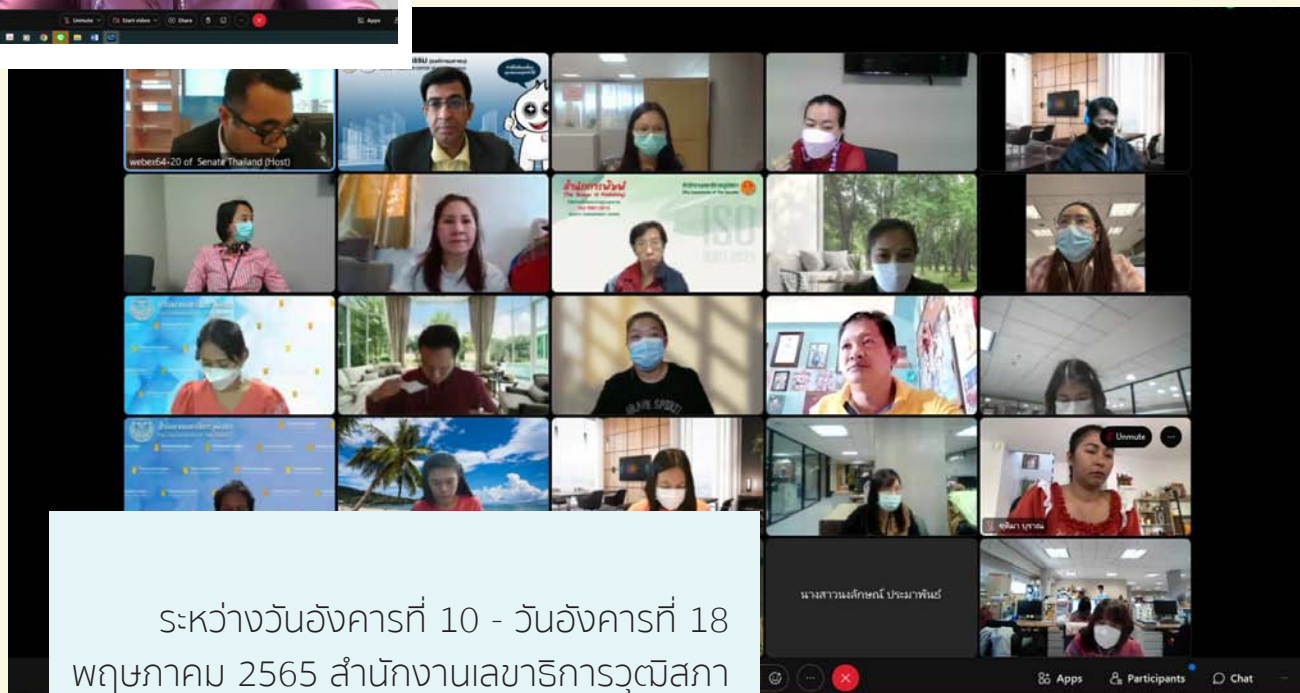


ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ 21 เมษายน - วันพุธที่ 18 พฤษภาคม 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปี พ.ศ. 2565 ให้แก่ข้าราชการตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติมาแล้ว โดยได้รับเกียรติจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Zoom Cloud Meetings

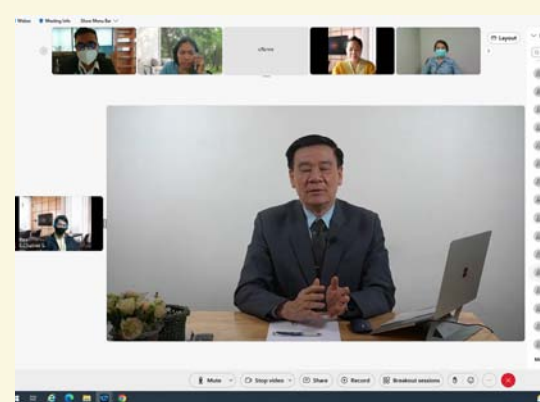


วันพุธที่ 27 เมษายน 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการสัมมนาทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักกฎหมายและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้กับบุคลากรของ สำนักกฎหมาย สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักบริหารงานกลาง และสำนักการพิมพ์ ซึ่งเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารงานพัสดุภาครัฐ โดยได้รับเกียรติจากนายทศพร ไยม่วงษ์ รองเลขาธิการวุฒิสภา กล่าวถึงความเป็นมาของโครงการ และมีนายลิขิต อุไรรางกูล นักวิชาการคลังชำนาญการรักษาราชการในตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานผู้ปฏิบัติงานและเพิกถอนกรมบัญชีกลาง นายคณา สกลสุด อัยการจังหวัดประจำสำนักงานอัยการสูงสุด และนายณรินทร์ เขี่ยมสมบัติ อัยการผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุมหมายเลข 404 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Zoom Cloud Meetings



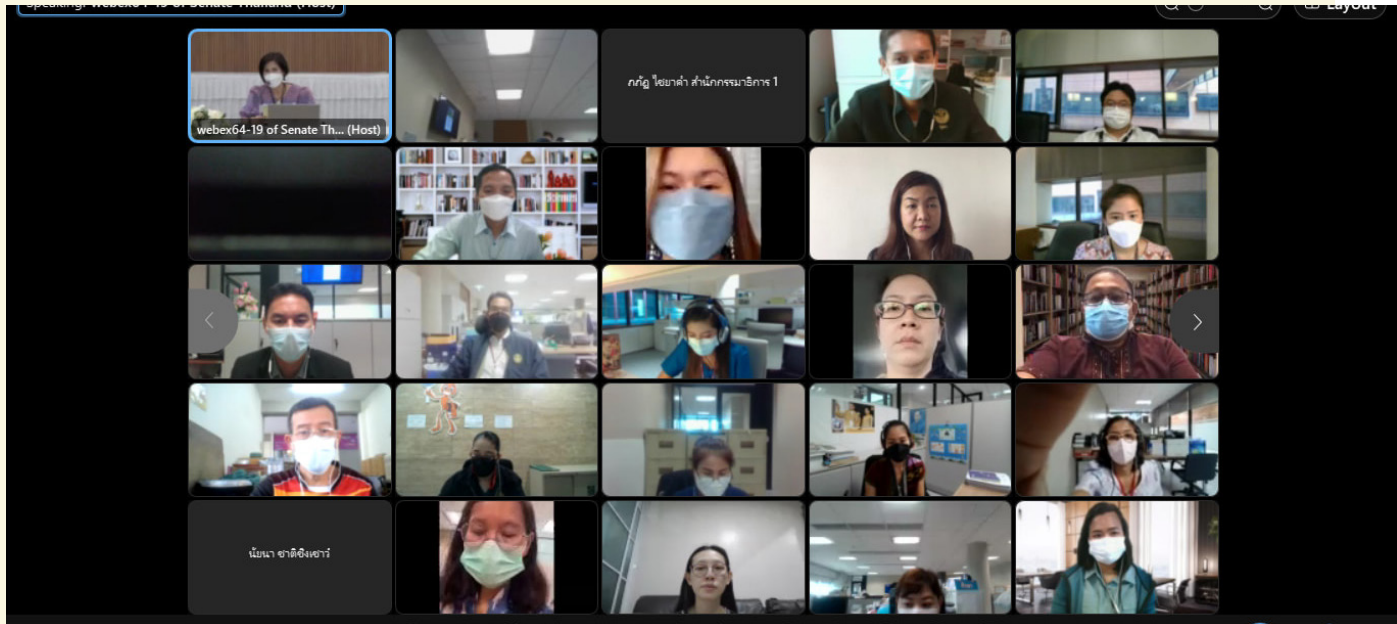


ระหว่างวันอังคารที่ 10 - วันอังคารที่ 18 พฤษภาคม 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “เสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ เพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส” รุ่นที่ 2 ให้แก่ข้าราชการประเภททั่วไป ซึ่งครองระดับชำนาญงาน ครบ 9 ปี ในปี 2566 โดยในโอกาสนี้ นางปณณิตา สก้านไตรภพรองเลขาธิการวุฒิสภา ให้เกียรติเป็นประธานกล่าวเปิดโครงการ พร้อมทั้งได้รับเกียรติจาก นายทศพร แยมวงษ์ รองเลขาธิการวุฒิสภา และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Cisco Webex Meetings



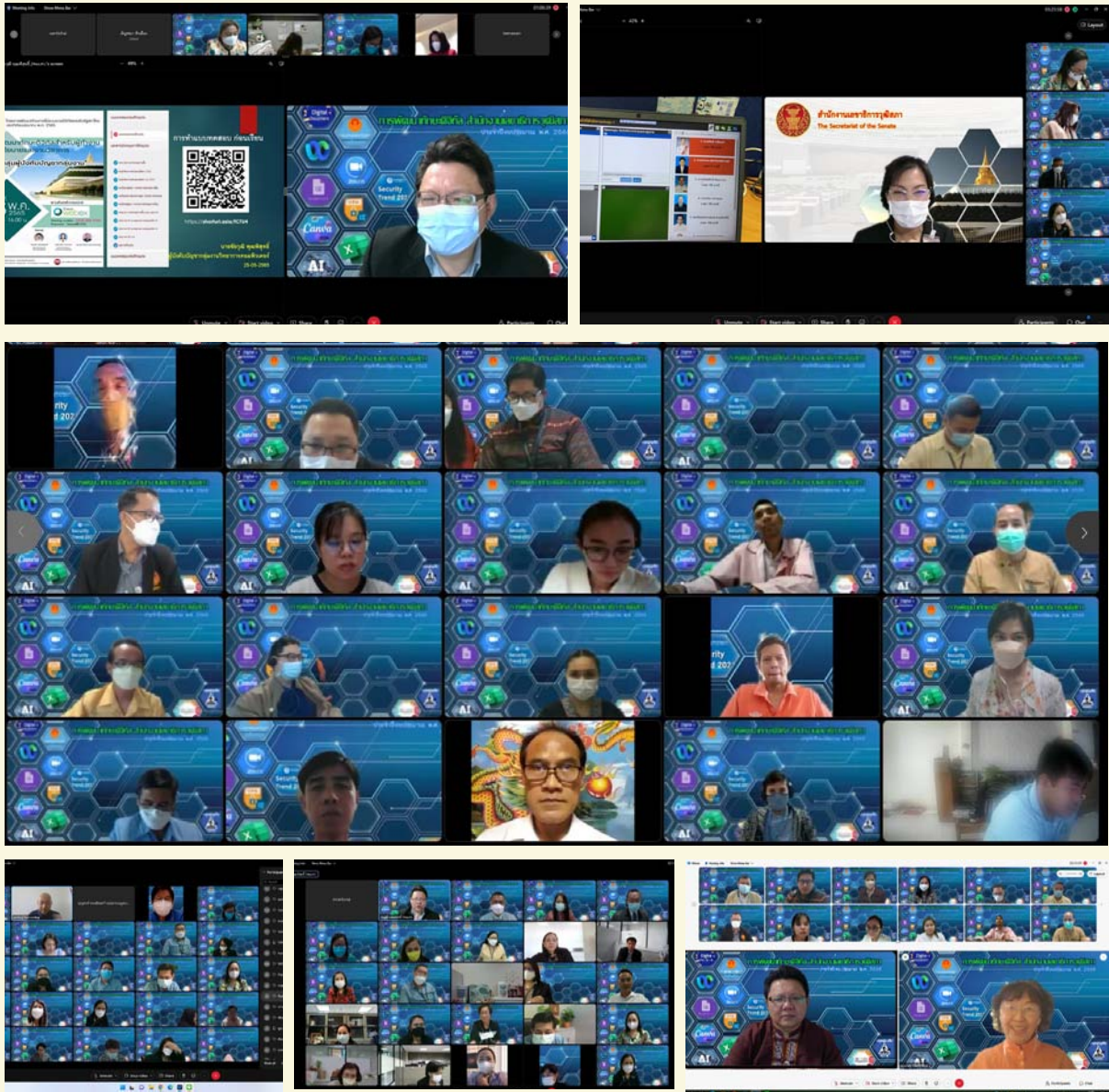


ระหว่างวันอังคารที่ 17 พฤษภาคม - วันศุกร์ที่ 24 มิถุนายน 2565 สำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการพัฒนาทักษะการใช้ระบบงานดิจิทัลเพื่อรองรับรัฐสภาใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมี
วิทยากรจากสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้
ในห้องฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ชั้น 4 อาคาร
รัฐสภา



วันศุกร์ที่ 20 พฤษภาคม 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการสัมมนา เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำบันทึกการประชุมของคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ รวมทั้งรายงานการประชุมของวุฒิสภา ให้แก่บุคลากรซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการจดบันทึกการประชุมของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ รวมทั้ง รายงานการประชุมของวุฒิสภา โดยได้รับเกียรติจากนายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย สมาชิกวุฒิสภา พร้อมทั้งวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ จากสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของ ราชการ และสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Cisco Webex Meetings





ระหว่างวันที่ 23 พฤษภาคม - วันที่ 17 มิถุนายน 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการพัฒนาศักยภาพการใช้ระบบงานดิจิทัลเพื่อรองรับรัฐสภาใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยได้รับเกียรติจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก และวิทยากรจากสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยโปรแกรม Cisco Webex Meetings



วันจันทร์ที่ 30 พฤษภาคม 2565 สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา โดยคณะกรรมการดำเนินการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม และความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับ โครงการพัฒนาองค์กรสุขภาวะต้นแบบ : การสร้าง เสริมสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในวงงานรัฐสภาโดยการ สนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จัดโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร “สร้างสุขด้วยสติในองค์กรระดับบริหาร (MIO)” ให้แก่บุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยโอกาสนี้ นางปณณิศา สาทันไทรภพ รองเลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ และได้รับเกียรติจากนายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ ที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ หัวข้อ “สร้างสุขด้วยสติในองค์กร” ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



ระหว่างวันพุธที่ 1 - วันพฤหัสบดีที่ 2 มิถุนายน 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมการศึกษาดูงานด้านการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 ให้แก่ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริต โอกาสนี้ นายสมใบ มูลจันท์ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ เป็นผู้นำคณะศึกษาดูงาน และได้รับเกียรติจากนายเกียรติศักดิ์ เทพผดุงพร กรรมการผู้จัดการบริษัท เทพผดุงพรมะพร้าว จำกัด เป็นผู้ให้การต้อนรับและบรรยายให้ความรู้ ณ บริษัท เทพผดุงพรมะพร้าว จำกัด ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม





วันพุธที่ 15 มิถุนายน 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการเงินการคลังรัฐสภา เรื่อง การเบิกจ่ายเงินค่ารับรอง การบริจาคครุภัณฑ์ และการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้แก่ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยได้รับเกียรติจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ จากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องอบรมคอมพิวเตอร์ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ชั้น 4 อาคารรัฐสภา และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Cisco Webex Meetings



วันศุกร์ที่ 17 มิถุนายน 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภาพร้อมกรณีตัวอย่าง ให้แก่ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ได้รับมอบหมายให้เป็นนายทะเบียน และผู้ช่วยนายทะเบียนข้อมูลข่าวสารลับของสำนักต่าง ๆ โอกาสนี้ ได้รับเกียรติจาก นางสาวระวีวรรณ พัฒนจันทร์ ผู้อำนวยการส่วนวิชาการรักษาความปลอดภัย สำนัก 10 สำนักข่าวกรองแห่งชาติ และคณะเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้และฝึกปฏิบัติ (Workshop) หัวข้อ “การปฏิบัติหน้าที่นายทะเบียนและผู้ช่วยนายทะเบียนข้อมูลข่าวสารลับ และการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารลับ” ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



วันศุกร์ที่ 24 มิถุนายน 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการฝึกอบรมการซักซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Management : BCM) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ โดยมีนางสาวนิภาวรรณ ศิริบำรุงสุข รองเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะประธานกรรมการดำเนินการตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Management : BCM) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ และนายรุ่งธรรม เปรมมางกูร ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง กล่าวถึงรูปแบบและวิธีการฝึกอบรม และได้รับเกียรติจากนายพิณิจ พูลเกิด ที่ปรึกษาบริหารโครงการก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ เรื่อง “อุปกรณ์ป้องกันและรักษาความปลอดภัยภายในอาคารรัฐสภา ระบบสัญญาณเตือนภัยทุกชนิด และวิธีป้องกันแก้ไขในกรณีสัญญาณเตือนภัยดังผิดปกติ” และ จ่าสิบเอก พัฒนศักดิ์ ตุ่นกอง หัวหน้าสถานีดับเพลิงและกู้ภัยบางโพ พร้อมคณะ บรรยายให้ความรู้ เรื่อง “แนวทางการปฏิบัติสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉินกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้” ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Cisco Webex Meetings



วันพุธที่ 29 มิถุนายน 2565 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการเสริมสร้างความรู้เพื่อการขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โอกาสนี้ ได้รับเกียรติจากนางสาวนภภรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานเปิดโครงการฯ และมีรองศาสตราจารย์ ดร.สยาม อรุณศรีมรกต และนางสาววิศรา หุ่นธานี เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Cisco Webex Meetings

คำนิยามร่วม
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง



พิมพ์ที่ : สำนักการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



since 2014