



# Data-Driven Decision Making

บทสัมภาษณ์พิเศษ  
**นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา**  
ประธานรัฐสภา และประธาน ก.ร.

เรื่องเด่นในฉบับ

- ธรรมชาติของข้อมูลกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ
- ใช้ข้อมูลอย่างไร ไม่ให้ผิดวินัย

“ การปกครองโดยธรรมเป็นสิ่งสำคัญ  
ของการพัฒนาทัศนคติของบุคคล  
ที่ทำหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่สำคัญ  
ทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และตุลาการ ”

ที่มา : หัวใจของการพัฒนาประชาธิปไตย (2567)





นายณัฐฤกษ์กุล วงศ์เจริญ  
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
นายกิตติพิศ กำเหนิดฤทธิ  
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.  
นางสาวปิยะธิดา อินทวารี  
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง  
นางสาวสิตาวีร์ ธีรวิรุฬห์  
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร  
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง  
นายเจษฎา ชำนาญป่า  
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
บรรณาธิการอาวุโส  
นางสาวทศพาณี ทศิธร  
บรรณาธิการ  
นายภีร์ภักดิ์ ดิษฐากรณ์  
กองบรรณาธิการ  
นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์  
นายนิวัฒน์ งามวิสัย  
นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร  
นายพิศิษฐ์ รัตนวงศ์  
นายวินัย แยมวงษ์  
นายรัตนะ โพธิสุวรรณ  
นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย  
นายพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา  
นายชวยศ จุยกะเสริฐ  
นางสาวสมิญา วงศ์ยงศิลป์  
ว่าที่ร้อยตรี พัชรนพล สีพอง  
นายปานเทพ วินิจฉัย  
ติดต่อกองบรรณาธิการ  
email:hrj.parliament@gmail.com  
Tel. 02242 5900 ต่อ 5120,5121

# HRJ วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ 11 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม-ธันวาคม 2567

## วารสาร HR เพื่อชาวสภา

### ที่ปรึกษา

ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
นางปิ่นนิตา สท้านไตรภพ เลขาธิการวุฒิสภา  
ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค อธิการเลขาธิการ ก.พ.  
นางสุทธิลักษณ์ เอื้อจิตตาวาร อดีตที่ปรึกษาระบบราชการ  
(นักทรัพยากรบุคคลทรงคุณวุฒิ)  
สำนักงาน ก.พ.  
ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี  
ฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์  
และการวางแผน  
สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ดร.สุรพงษ์ มาลี

### คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### วัตถุประสงค์

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

# สารบัญ

5

## ข่าวเด่นประเด็น HR

: นักกฎหมายนิติบัญญัติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

7

## โต๊ะรับแขก

สัมภาษณ์พิเศษ : นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา  
ประธานรัฐสภา และประธาน ก.ร.  
“ทิศทางรัฐสภา ปี 2568 กับประธานรัฐสภา”

15

## กฎกติกาที่ควรรู้

: ธรรมเนียมการข้อมูลกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

22

## หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด

: ใช้ข้อมูลอย่างไร ไม่ให้ผิดวินัย

27

## ข้อคิด ข้อแนะ

: ขับเคลื่อนการบริหารคนบนพื้นฐานข้อมูลที่ดี

34

## นานาสาระ

: ข้อมูลเหนือสัญชาตญาณ - ประสบการณ์การใช้ DDDM

39

## ถามมาตอบไป

: เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับ “ศูนย์ข้อมูล (Data Center)”

43

## ประมวลภาพ HRJ

# บทบรรณาธิการ

## Editor's talk



สวัสดีผู้อ่านวารสาร HRJ และต้องขอกล่าวสวัสดีปีใหม่ 2568 กับผู้อ่านของเราเป็นการล่วงหน้า นะครับ เวลาในแต่ละปีช่างเดินไปอย่างรวดเร็ว ไม่เพียงแค่เรื่องของเวลา ในส่วนของเทคโนโลยีก็มีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจนบางครั้งเราเองก็ตามไม่ทัน โดยเฉพาะในเรื่องของ AI รวมถึงการขับเคลื่อน สิ่งต่าง ๆ ด้วยข้อมูล อย่างผมเองเพิ่งได้มีโอกาสไปประเทศจีนครั้งแรก โดยได้เดินทางไปยังเมืองเซี่ยงไฮ้ ส่วนตัวรู้สึกตื่นตาใจกับความล้ำหน้าของเมืองนี้ รวมไปถึงเรื่องของความสะดวก ความเป็นระเบียบ ทำให้ผลผลิต โลกเกี้ยวของญี่ปุ่น ลืมกรุงโซลของเกาหลีไปได้ชั่วขณะ ผมได้พบกับเรื่องใกล้ตัวที่ได้มีการนำเรื่องของข้อมูล มาใช้ นั่นคือ การนั่งแท็กซี่ซึ่งได้มีการเชื่อมโยงข้อมูลการเดินทางกับปริมาณรถ และระยะเวลาการเปิดของ สัญญาณไฟในแต่ละแยก นำมาคำนวณเป็นค่าโดยสารได้อย่างแม่นยำ เป็นการนำเรื่องของข้อมูลมาใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประโยชน์มาก

วารสาร HRJ ฉบับนี้ เราจึงอยากนำเสนอในเรื่องราวเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็น Data-Driven Decision Making (DDDM) ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจเท่านั้น แต่ DDDM เป็นกระบวนการ ในการใช้ข้อมูลที่เป็นความจริง หรือข้อมูลเชิงลึก (Insight) ที่ได้จากการวิเคราะห์ ประกอบเป็นแนวทางในการ ชี้้นำการตัดสินใจเชิงนโยบายให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร DDDM จึงมีความสำคัญและจะมีประโยชน์ ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเนื้อหาสาระที่น่าสนใจซึ่งเกี่ยวข้องกับ DDDM ได้แก่ บทความ “ข้อมูลเหนือ สัญชาติญาณ - ประสบการณ์การใช้ DDDM” ในคอลัมน์ “นานาสาระ” บทความ “ขับเคลื่อนการบริหารคน บนพื้นฐานข้อมูลที่ดี” ในคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” หรือ บทความ “การนำธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐมาใช้กับ การบริหารงานบุคคลภาครัฐ” ในคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” รวมไปถึง บทความ “ใช้ข้อมูลอย่างไร ไม่ให้ ผิดวินัย” ในคอลัมน์ “หากรู้สึกนึก ความผิดไม่เกิด” ซึ่งจะนำเสนอเนื้อหาที่คอยเตือนพวกเราให้ใช้ข้อมูลได้ อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ในส่วนของคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” เรายังได้รับเกียรติเป็นอย่างสูงจาก นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา ประธานรัฐสภาและประธาน ก.ร. เป็นครั้งที่ 2 โดยในครั้งนี้น่าจะมาพูดคุยกับเรา ในประเด็น “ทิศทาง รัฐสภา ปี 2568 กับประธานรัฐสภา” ซึ่งท่านจะได้มอบแนวทางให้การดำเนินการของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาในมิติต่าง ๆ อย่างครบถ้วน รวมทั้งความคาดหวังที่ท่านมีต่อหน่วยงานในสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรรัฐสภาแห่งนี้ครับ

สุดท้ายนี้ หากวารสาร HRJ ฉบับที่ผ่านมามีข้อบกพร่องประการใด ทางทีมงานขอน้อมรับและจะนำไป ปรับปรุงแก้ไขทั้งเนื้อหาและคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงจะได้สรรหาสิ่งต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ที่เป็นประโยชน์ต่อ ผู้อ่านของเรามาแนะนำเสนอในปีใหม่ 2568 นี้ และในปีหน้าไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง มีความท้าทาย หรือมี เรื่องราวใด ๆ ที่เป็นกระแสและส่งผลต่อพวกเราชาวรัฐสภา ทีมงานของเราจะนำความรู้เรื่องราวที่ทันสมัย มีความน่าสนใจ และเป็นประโยชน์มาเสนอต่อผู้อ่านของเราเหมือนเดิม และในโอกาสที่จะเข้าสู่ปีใหม่นี้ ทีมงาน วารสาร HRJ ขอให้ผู้อ่านของเราทุกท่านมีความสุขพรั่งกายแข็งแรงและจิตใจที่เข้มแข็ง พร้อมร่วมมือกัน ตั้งความ คาดหวังของท่านประธานรัฐสภา ที่จะเห็นพวกเราชาวรัฐสภาก้าวเดินไปข้างหน้าด้วยกัน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร มีความมุ่งมั่นและเตรียมพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคต



### บรรณาธิการ

ภริภักดิ์ ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



นางสาวทศพาลี ทศิธร  
 นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ  
 สำนักงานเลขานุการ ก.ร.  
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**นักกฎหมายนิติบัญญัติ**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

วันอังคารที่ 24 กันยายน 2567 คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
 นักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมาย  
 นิติบัญญัติ ชั้นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 12 คน โดยมีรายชื่อ ดังนี้

**รายชื่อนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ 2**

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
	นายวิทวัส นิมดำ นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานคณะกรรมการ การพัฒนาเศรษฐกิจ สำนักกรรมการ 1		นายเท็ดภูมิ งามธุระ นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานคณะกรรมการ การต่างประเทศ สำนักกรรมการ 2
	พันจ่าอากาศโท ฤทธิชัยจันทา นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานคณะกรรมการ การคมนาคม สำนักกรรมการ 1		นายหมวดโท ฉัตรชัย ก่อเกิด นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างงานวินัย สำนักบริหารงานกลาง
	นายกิตติพงษ์ คงเรือง นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานคณะกรรมการ การพลังงาน สำนักกรรมการ 1		นายธีรยุทธ ตั้งบุญเกษม นิติกรเชี่ยวชาญ (ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน คณะกรรมการวิสามัญ 4) สำนักกรรมการ 2
	นางสาวกิริณา กิตติอนุกุล นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย สำนักกฎหมาย		นายการุณย์ พิมพ์สังกุล นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานคณะกรรมการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม สำนักกรรมการ 1

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
	นายแดนชัย ไชวพิเศษ นิติกรเชี่ยวชาญ กลุ่มงานบริการวิชาการ 1 สำนักวิชาการ		นางสาวโฆษณิ กำลังศิลป์ นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานคณะกรรมการ การวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การสื่อสารและโทรคมนาคม สำนักกรรมการ 1
	นายศักดิ์ดา ภารา นิติกรเชี่ยวชาญ กลุ่มงานข้อมูลข่าวสารของ ราชการ สำนักบริหารงานกลาง		นายภาสันต์ เจาศุภธน นิติกรเชี่ยวชาญ (ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน คณะกรรมการการเงิน การคลัง การธนาคาร และสถาบันการเงิน) สำนักกรรมการ 1

HRJ ขอชื่นชมและแสดงความยินดีกับเพื่อนข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นเกียรติและความภาคภูมิใจแก่ตนเองและหน่วยงาน ที่เพื่อน ๆ ได้มานะพากเพียร จนเป็นที่ยอมรับในผลงานและประสบการณ์ จนได้รับการคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นตัวแทนของเพื่อนข้าราชการที่จะเข้าไปเป็นกำลังสำคัญในการทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ในฐานะผู้ช่วยงานด้านนิติบัญญัติแก่สมาชิกวุฒิสภา ตลอดจนมีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ด้านกฎหมายและการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานด้านกฎหมายของรัฐสภาให้เป็นที่เชื่อถือยอมรับ เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ และประชาชนต่อไป

# “ทิศทางรัฐสภา ปี 2568 กับประธานรัฐสภา”



บทสัมภาษณ์พิเศษ :

**นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา**  
ประธานรัฐสภา และประธาน ก.ร.



นายภิรภัทร์ ดิษฐากรณ์  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ  
สำนักนโยบายและแผน  
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ก่อนอื่นใด ต้องขอขอบพระคุณท่านประธานรัฐสภา และประธาน ก.ร. ที่ได้ให้โอกาสพวกเรา ได้สัมภาษณ์เพื่อลงในวารสารทรัพยากรบุคคลของรัฐสภา เพื่อเป็นการถ่ายทอดทิศทางรัฐสภา ปี 2568 กับประธานรัฐสภา ครับ....



### HRJ : ในปีงบประมาณหน้า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ท่านมีทิศทาง หรือ มีแนวทางให้การดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างไรบ้างครับ

สำหรับทิศทางการดำเนินงานในปีหน้านั้น จะมีประเด็นใน 3 เรื่องหลัก ที่ผมจะกล่าวถึง ได้แก่ เรื่องงบประมาณ เรื่องเทคโนโลยี และเรื่องบุคลากร โดยเรื่องแรกที่ผมจะพูดถึงและเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมาก นั่นก็คือ เรื่องงบประมาณ โดยประเทศไทยนั้น ประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายตุลาการ และฝ่ายนิติบัญญัติก็คือรัฐสภาของเรา ซึ่งทั้ง 3 เสาหลัก นั้น ควรมีอิสระทั้งในด้านการบริหาร การตัดสินใจ

รวมถึงการมีงบประมาณที่เป็นอิสระ แต่ในปัจจุบัน รัฐสภา และหน่วยงานภายใต้สังกัดรัฐสภาจำเป็นต้องขอความเห็นชอบในการใช้งบประมาณ รวมทั้งใช้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนด ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณของรัฐสภาขาดอิสระ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หากรัฐสภาสามารถได้รับการจัดสรรงบประมาณในลักษณะงบประมาณแบบวงเงินรวมหรืองบประมาณ

## ...รัฐสภาควรใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้า ของเทคโนโลยีที่มีความเจริญรุดหน้าไปอย่าง รวดเร็ว ทั้งในแง่ของการนำ Data หรือข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ หรือ การเข้ามาของ AI ...

ในรูปแบบเงินก้อน (Block Grant) เช่นเดียวกับสถาบัน  
อุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยนอกระบบ ก็จะสามารถ  
บริหารจัดการทั้งในการจัดหารายได้ หรือการบริหาร  
รายจ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ โดยที่หน่วยงาน  
ภายนอกสามารถตรวจสอบการใช้จ่ายได้อย่างโปร่งใส

รูปแบบงบประมาณในลักษณะ Block Grant นั้น  
จะทำให้รัฐสภาสามารถพัฒนาต่อยอดได้ในหลากหลาย  
มิติ อาทิ พื้นที่ของอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ที่มีความ  
กว้างขวาง รัฐสภาเองสามารถที่จะพัฒนาการใช้  
ประโยชน์ในพื้นที่อันนำไปสู่รายได้ และสามารถ  
นำรายได้ดังกล่าวกลับมาใช้ต่อไป การพัฒนาห้องสมุดเดิม  
ไปสู่การเป็นหอสมุดสำหรับประชาชนที่สามารถเข้ามา  
ใช้บริการได้ง่าย สามารถเป็นแหล่งอ้างอิงเอกสารและ  
งานวิชาการในด้านนิติบัญญัติระดับประเทศ นอกจากนี้  
การบริหารงบประมาณในลักษณะดังกล่าวยังทำให้  
สามารถว่าจ้างบุคลากรที่มีคุณภาพสูงระดับประเทศ  
มาช่วยในการทำงานบางส่วนที่สำนักงานต้องการ  
ทั้งนี้ ผมได้มอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการศึกษา  
ความเป็นไปได้ของการใช้งบประมาณของรัฐสภาใน  
รูปแบบงบประมาณแบบวงเงินรวมหรืองบประมาณ  
ในรูปแบบเงินก้อน (Block Grant) นี้

สำหรับในเรื่องของเทคโนโลยี รัฐสภาควรใช้  
ประโยชน์จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีความ  
เจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในแง่ของการนำ  
Data หรือข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ หรือการเข้ามา  
ของ AI ที่มีจะช่วยการทำงานให้เกิดการลดขั้นตอน  
มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และในส่วน  
สุดท้ายที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับบุคลากร ผมมีแนวทางและ  
มีความหวังต่อบุคลากรของเรา ดังนี้

**1.** ขอให้บุคลากรของสำนักงานฯ ให้ความสำคัญ  
กับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน และ  
กระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อพัฒนาในทุกระดับอย่าง  
สมดุล สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในสังคมและชุมชน  
ความร่วมมือดังกล่าวส่งผลถึงความมั่นคงในสังคมและ  
ประเทศชาติ สอดรับกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน  
ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มี  
ประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

**2.** ขอให้ผู้บริหาร เป็นตัวอย่างที่ดีในการ  
ปฏิบัติงาน ตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ และทำงาน  
ด้วยความโปร่งใส โดยยึดหลักคุณธรรมและรับฟัง  
ความคิดเห็นของทุกฝ่าย และการที่สำนักงานฯ ได้รับผล  
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ของหน่วยงานภาครัฐ ขอให้รักษาคุณภาพในการทำงาน  
ให้ได้รับรางวัลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในทุกปี

**3.** ขอให้ผู้บริหารและข้าราชการทุกคนร่วมกัน  
ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมาย  
ตัวชี้วัดรัฐสภาประชาธิปไตย (Indicator for  
Democratic Parliaments) ของสหภาพรัฐสภา  
(Inter - Parliamentary Union : IPU) เป้าหมาย  
ที่ 3 รัฐสภาที่มีความโปร่งใส และเป้าหมายที่ 4  
รัฐสภาที่ให้บริการตอบสนองประชาชนเพื่อ  
ยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการแก่ผู้รับบริการ  
และประชาชน สามารถสนับสนุนการดำเนินงาน  
ของฝ่ายนิติบัญญัติได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมให้  
ความสำคัญนำนโยบายเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน  
ที่คำนึงถึงความสมดุลใน 3 มิติ คือ เศรษฐกิจ สังคม

และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการยกระดับความพร้อม  
รัฐบาลดิจิทัลของส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการปรับปรุง  
และลดขั้นตอน การเชื่อมโยง การแบ่งปันข้อมูล/  
บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคงปลอดภัยทาง  
ไซเบอร์ การยกระดับการทำงานแบบเชิงรุก ส่งเสริม  
นวัตกรรม วิเคราะห์บทเรียนจากการดำเนินงาน การยก  
ระดับให้รัฐสภามุ่งสู่การเป็นรัฐสภาสีเขียว หรือ Green  
Parliament อย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อม  
ที่ดีในการทำงานใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมี  
ประสิทธิภาพควบคู่กับการจัดระบบนิเวศในการ  
ทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศในการส่งเสริม สนับสนุน  
การเรียนรู้ด้วยตนเอง และสนับสนุนให้มีการสร้าง  
นวัตกรรมภายในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม

**HRJ** : ในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาท  
สำคัญในทุกวงการ และมีบทบาทต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน ท่านคิดว่าส่วนราชการ  
สังกัดรัฐสภาควรจะเสริมสร้างศักยภาพ  
เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงได้  
อย่างไรบ้างโดยเฉพาะการเข้ามาของเทคโนโลยี

ในยุคที่เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง  
ทางสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อการทำงานชีวิต

ประจำวันของทุกคน องค์การราชการอย่างรัฐสภา  
ของเราต้องมีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม  
เพื่อสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนให้กับสังคม  
การนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับหลักการของความ  
ยั่งยืนจึงเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรและ  
สังคมในอนาคต เป็น “การสร้างสรรค์รัฐสภาที่นำ  
เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบริการให้กับสมาชิก  
รวมถึงประชาชน พร้อมทั้งเสริมสร้างความยั่งยืนใน  
ทุกมิติ” อาทิ

**1.** การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยในการ  
ทำงานของรัฐสภาจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการ  
บริการ และควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนา  
ระบบการทำงานภายในและการให้บริการภายนอก  
เช่น

● การใช้ระบบดิจิทัลเพื่อการให้บริการ :  
สร้างแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ประชาชนสามารถเข้าถึง  
บริการได้ง่าย

● การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนา : ใช้ Big  
Data และ AI ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เข้าใจ  
ความต้องการของผู้รับบริการและประชาชน พร้อมทั้ง  
ปรับนโยบายปรับการปฏิบัติงานให้ตรงตามความ  
ต้องการที่แท้จริง



...รัฐสภาอาจใช้ AI มาช่วยในการปฏิบัติงาน  
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา  
บุคลากร การคัดกรองคุณสมบัติเพื่อให้ได้ผู้สมัคร  
ที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนด  
ตำแหน่ง ...

● การพัฒนาแอปพลิเคชันมือถือ : เพื่อให้บริการประชาชนได้ทุกที่ทุกเวลา และเพิ่มช่องทางการสื่อสารกับประชาชน

● การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากร : จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรรัฐสภาเพื่อให้สามารถใช้งานระบบใหม่ ๆ และมีทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**2. การสร้างความยั่งยืนในองค์กร** โดยต้องพิจารณาในหลายมิติ อาทิ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนโครงการชุมชนที่ยั่งยืน โดยอาจมีการร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาโครงการที่สนับสนุนความยั่งยืน เช่น การปลูกป่า หรือการจัดกรณขยะ การส่งเสริมการศึกษาและการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้กับประชาชน การนำเทคโนโลยีและความยั่งยืนมาผนวกเข้าด้วยกันจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนารัฐสภาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก ประชาชน สังคม และประเทศอย่างแท้จริง

การนำรัฐสภาไทยเข้าสู่ Digital Parliament ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งได้กำหนดเป้าหมาย “รัฐสภาดิจิทัลเพื่อประชาชนรวดเร็ว สร้างสรรค์ โปร่งใสและปลอดภัย” ประเด็นพัฒนาที่ 5 พัฒนาด้านวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) ที่ครอบคลุมการพัฒนาด้านบุคลากรและกำลังคนมุ่งสู่รัฐสภาดิจิทัล ตลอดจนแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล

โดยในปัจจุบันรัฐสภามีการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรสังกัดรัฐสภาสามารถพัฒนาทักษะให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง หรือโครงการพัฒนานักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) และปัญญาประดิษฐ์ (AI) ให้กับบุคลากรสังกัดรัฐสภาเพื่อยกระดับบุคลากรให้มีความสามารถด้านการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงและพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ (AI)

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเปรียบเสมือนเป็นคลังความรู้ที่รวบรวมเอกสารทางวิชาการ การประชุมรัฐสภา รายงานกรรมการ การพิจารณากฎหมาย การตั้งกระทู้ถาม การลงมติการตรวจสอบร่างพระราชบัญญัติเอกสารประกอบการพิจารณางบประมาณ ซึ่งทางส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำ AI มาช่วยในการรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ประชาชนสามารถศึกษาหาความรู้จากคลังข้อมูลของรัฐสภาและสามารถติดตามสถานะในการพิจารณากฎหมาย การพิจารณางบประมาณ เพื่อความโปร่งใสในการทำงานในอนาคตอันใกล้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอาจใช้ AI มาช่วยในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหาบุคลากร การคัดกรองคุณสมบัติเพื่อให้ได้ผู้สมัครที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้สมัครที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสมัครได้และยังเป็นการช่วยให้ผู้สมัครไม่ต้องเสียเงินค่าสมัครโดยเปล่าประโยชน์ในกรณีที่มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามข้อกำหนด

## HRJ : ท่านมีคำแนะนำอย่างไรบ้างให้กับผู้อ่านวารสาร HRJ รวมถึงบุคลากรในสังกัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และให้เกิดโทษน้อยที่สุด

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานราชการ การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ซึ่งควรจะต้องมีการปรับตัวดังนี้

### 1. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

- จะต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งสำนักงานควรจะต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง การจัดการฝึกอบรมและสัมมนาให้ความรู้และเพิ่มทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลาจะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าใจและใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ มีการสร้างระบบหรือกระบวนการในการสนับสนุนให้บุคลากรแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### 2. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

- ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็น รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากในปัจจุบัน และการใช้งานแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การใช้เทคโนโลยีในการบริการการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีในการให้บริการ

### 3. การบริหารจัดการความเสี่ยง

ควรมีการประเมินความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ

ความเสี่ยงทางเทคโนโลยี บุคลากรควรมีความเข้าใจในความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยี เช่น ความปลอดภัยของข้อมูลและความเป็นส่วนตัว การประเมินความเสี่ยงเหล่านี้ จะช่วยให้สามารถวางแผนและเตรียมการรับมือได้อย่างเหมาะสม

### 4. การสร้างความตระหนักรู้

- การสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีโดยมีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีความตระหนักรู้และเข้าใจถึงประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยี

- การมีส่วนร่วมของบุคลากรการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการใช้เทคโนโลยีจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง

### 5. การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง

อาทิ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมที่มีความหลากหลายในการใช้ทักษะและความรู้ จะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ สามารถนำองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลายมาบูรณาการกันในการทำงาน ทำให้เกิดมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานที่จะต้องรองรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น

### 6. การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

- การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจเพื่อช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจนและทำให้มีข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ เป็นการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการช่วยวิเคราะห์ข้อมูล

...เป้าหมาย คือ ประชาชน สถาบันนิติบัญญัติ เป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อระบบการปกครอง ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุขที่ทุกฝ่ายต่างยอมรับทั้งทางพฤตินัย และนิตินัย ...

เช่น การใช้ซอฟต์แวร์สำหรับการจัดการข้อมูล จะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความรวดเร็วและแม่นยำ และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**7. การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล**

สรุปแล้วการปรับตัวดังกล่าวเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมาก การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการความเสี่ยง และการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ จะช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งสมาชิกผู้รับบริการ และประชาชน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องใช้เวลาและความพยายามจากทุกคนในองค์กร ดังนั้น การทำงานร่วมกันเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะทำให้หน่วยงานสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

ในปัจจุบัน ปฏิเสธไม่ได้ว่าเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence หรือ AI) กำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของเราเป็นอย่างมากจนได้กลายเป็นส่วนสำคัญในชีวิตประจำวันของเราตั้งแต่ระบบผู้ช่วยอัจฉริยะในสมาร์ตโฟน ไปจนถึงการช้อปปิ้งที่อิงอัตโนมัติการนำทางในแผนที่ การตรวจจับภัยคุกคามทางไซเบอร์และการตรวจสอบการฉ้อโกง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เปรียบเทียบกับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมอื่น ๆ ที่ถูกคิดค้นหรือพัฒนาขึ้นมาก่อนหน้านี้คือจะมีคุณสมบัติเป็นดาบสองคมอยู่เสมอ กล่าวคือ หากเราสามารถใช้งานเทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างถูกต้องและมีจริยธรรม ก็จะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างมาก

ในทางกลับกัน หากเราใช้งานเทคโนโลยีเหล่านี้ในเชิงลบ ก็จะทำให้เกิดความเสียหายได้ เช่น การใช้ข้อมูลส่วนตัวโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการใช้ AI ในทางที่ไม่เหมาะสม ดังนั้น ประเด็นเรื่องของ “จริยธรรม” หรือ “จรรยาบรรณ” ในการพัฒนาและการใช้งาน AI จึงเป็นประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่งที่ต้องคำนึงถึง การทำงานอย่างไรไม่ให้ผิดจริยธรรม เพราะการนำเทคโนโลยีมาใช้นั้น ถึงแม้จะช่วยให้เราใช้ชีวิตและทำงานได้ง่ายสะดวกสบายมากขึ้นก็จริง แต่การใช้งาน AI จะต้องเป็นไปอย่างชาญฉลาด มีจริยธรรม และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

**HRJ : สุดท้ายท่านมีความคาดหวังต่อหน่วยงานในสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาอย่างไรในการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนองค์กรรัฐสภาแห่งนี้ครับ**

การทำงานด้วยกันต้องมีความเข้าใจกันถึงที่สุด โดยมีเป้าหมายคือประชาชน สถาบันนิติบัญญัติเป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อระบบการปกครอง ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ทุกฝ่ายต่างยอมรับทั้งทางพฤตินัยและนิตินัย ตราบไต่ที่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีความสามัคคีก็จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรและฝ่ายนิติบัญญัติให้สามารถทำงานเพื่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในฐานะของผู้นำองค์กรที่มีบทบาทสำคัญของประเทศ ผมมีความคาดหวังใน 3 ด้านหลักที่มีความสำคัญสูงสุดในการทำงานร่วมกันเพื่ออนาคตที่ดียิ่งขึ้นของเรา คือ

### 1. การทำงานอย่างมีอาชีพและมีประสิทธิภาพ

ผมคาดหวังให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ และทุ่มเทในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ทุกคนควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและทำงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ความสำเร็จของเราในฐานะองค์กรจะเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันและการมีความเป็นหนึ่งอันเดียวกัน

### 2. การใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ผมคาดหวังให้ทุกคนได้มีการเรียนรู้ ศึกษา และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน และบริการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. การสร้างความยั่งยืน

การดำเนินงานขององค์กรรัฐสภาของเราจะต้องคำนึงถึงความยั่งยืนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม หรือเศรษฐกิจ เราต้องร่วมมือกันในวิสัยทัศน์ที่จะรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการกระทำที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างความยั่งยืนจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินงานของเราในอนาคต การบรรลุเป้าหมายทั้งสามด้านนี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน ซึ่งผมเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของทุกคน ซึ่งในปี 2568 ที่จะถึงนี้ ผมหวังว่าพวกเราทุกคนจะก้าวเดินไปข้างหน้าด้วยกัน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ขอให้ทุกคนมีความมุ่งมั่นและเตรียมพร้อมในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคต ขอขอบคุณทุกท่านสำหรับความทุ่มเทและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

HRJ





นายจักรรัฐ กิมติน  
นิติกรชำนาญการ  
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



# “รรมาภิบาลข้อมูล กับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ”

โลกปัจจุบันที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารที่เราสามารถเข้าถึงได้ไม่ว่าจะเป็นจากหนังสือ บทความ งานวิจัย หรือข้อมูลที่สืบค้นจากอินเทอร์เน็ตในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของส่วนราชการหรือหน่วยงานได้ โดยเฉพาะการตัดสินใจในทางนโยบาย ปัจจุบันการตัดสินใจขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Decision-Making (DDDM)) ถือเป็นแนวทางที่หลายองค์กรนำมาใช้ในการตัดสินใจดำเนินการเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะในภาคเอกชน เช่น กรณี Coca-Cola ใช้ข้อมูลมาช่วยลด “ต้นทุน” การโฆษณา โดย Coca-Cola มีผู้ติดตามใน Facebook กว่า 105 ล้านคน และบน Instagram กว่า 2.7 ล้านคน บริษัททำการวิเคราะห์ข้อมูลการพูดถึงและภาพสินค้าของแบรนด์ที่ถูกโพสต์โดยผู้บริโภคบนโลกโซเชียลมีเดีย Coca-Cola ได้ใช้เทคโนโลยีการวิเคราะห์รูปภาพและข้อมูลขั้นสูง<sup>1</sup> ทำให้สามารถเลือกเจาะกลุ่มเป้าหมายด้วยโฆษณาที่ตรงกับแต่ละกลุ่มมากยิ่งขึ้น จนได้ CTR (Click Through Rate) ที่สูงขึ้นกว่า 4 เท่าเมื่อเทียบกับวิธีการโฆษณาแบบอื่น ๆ

<sup>1</sup> <https://www.truedigitalacademy.com/blog/-benefits-of-data-driven-decision-making> สืบค้นเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2567

## Data-driven Decision-making มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานของหน่วยงานสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้<sup>2</sup>

**8 ประโยชน์ Data-driven Decision Making**

**1** เพิ่มความแม่นยำ  
Improved accuracy

**2** เพิ่มประสิทธิภาพ  
Increased efficiency

**3** ทำให้เข้าใจลูกค้ามากขึ้น  
Better understanding of customers

**4** ลดความเสี่ยง  
Reduced risk

**5** เพิ่มศักยภาพการทำงาน  
Improved performance

**6** เพิ่มความอจิล  
Increased agility

**7** ตัดสินใจเพื่อสิ่งที่ดีกว่าในระยะยาว  
Better decision-making for long-term

**8** สนับสนุนความร่วมมือในองค์กร  
Improved collaboration

**Coca-Cola Success Company Case**

ใช้ Data มาช่วยลด “ต้นทุน” การโฆษณา เจาะกลุ่มเป้าหมายด้วยโฆษณาที่ตรงกลุ่ม จนได้ผลลัพธ์ที่สูงขึ้นกว่า 4 เท่า

<sup>2</sup> <https://www.blockdit.com/posts/654af7675bd7b0a614a8966b> สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2567

Data-Driven Decision-making (DDDM) เป็นแนวทางที่เน้นการใช้ข้อมูล และการวิเคราะห์มากกว่าสัญชาตญาณในการตัดสินใจทางธุรกิจ โดยเกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เช่น ความคิดเห็นของลูกค้า แนวโน้มของตลาด และข้อมูลทางการเงิน มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในกระบวนการตัดสินใจ เป็นต้น กล่าวคือเป็นการใช้ข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสมมาเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ แทนการตัดสินใจจากสมมติฐาน ประสบการณ์ หรือการคาดเดา ทำให้หน่วยงานสามารถตัดสินใจได้อย่างสอดคล้องกับความเป็นจริง เหมาะกับสถานการณ์และส่งผลดีต่อหน่วยงานมากที่สุด

### ความสำคัญของ DDDM และธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

ในการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (DDDM) ปัจจัยสำคัญที่สุดในเรื่องดังกล่าวคือ “ข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสม” โดยถือว่าข้อมูลเป็นทรัพย์สินที่สำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจึงได้ให้ความสำคัญกับการนำข้อมูลมาใช้สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้กับทุกภาคส่วน แต่ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐยังประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาเชิงนโยบายและปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ เช่น

- ความซ้ำซ้อนของข้อมูล ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล เช่น การรักษาความลับ การเข้าถึงข้อมูล การรักษาความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคล
  - คุณภาพของข้อมูล เช่น ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเป็นปัจจุบัน
  - การเปิดเผยข้อมูล เช่น หน่วยงานเจ้าของข้อมูลไม่อนุญาตให้เข้าถึงข้อมูล กระบวนการขอใช้ข้อมูลซับซ้อนและใช้เวลานาน ข้อมูลไม่อยู่ในรูปแบบที่ใช้งานต่อได้ง่าย
  - ไม่มีการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม
- ด้วยเหตุผลดังกล่าว หน่วยงานภาครัฐจึงต้องมีมาตรการและแนวทางปฏิบัติในการจัดทำธรรมาภิบาล

ข้อมูลและบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ<sup>3</sup> จัดให้มีการบริหารงานภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการให้บริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวมทั้งกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีการบริหารจัดการและการบูรณาการข้อมูลภาครัฐและการทำงานให้มีความสอดคล้องกันและเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล<sup>4</sup> โดยประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เรื่อง ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ<sup>5</sup> ระบุว่าข้อมูลภาครัฐควรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน เพื่อใช้ข้อมูลในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้สอดคล้องกับพันธกิจหน่วยงานธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ เป็นการกำหนดสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้เสียในการบริหารจัดการข้อมูลภาครัฐทุกขั้นตอน เพื่อให้การได้มาและการนำข้อมูลของหน่วยงานของรัฐไปใช้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน รักษาความเป็นส่วนตัว และสามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยน และบูรณาการระหว่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัย โดยใช้ข้อมูลเป็นหลักในการบริหารงานภาครัฐและการบริการสาธารณะ

<sup>3</sup> พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562

ได้กำหนดนิยาม “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน รัฐสภา ศาล องค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ องค์การอัยการ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และหน่วยงานอิสระของรัฐ

<sup>4</sup> <https://standard.dga.or.th/article/4899/> สืบค้นเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2567

<sup>5</sup> สนใจโปรดดู ประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เรื่อง ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 137 ตอนพิเศษ 34 ง ลงวันที่ 31 มีนาคม 2563

การมีธรรมเนียมปฏิบัติข้อมูลช่วยให้ข้อมูลของหน่วยงานเป็นข้อมูลที่ดี สำหรับใช้ประโยชน์ในมิติต่าง ๆ ทั้งในแง่บูรณาการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น (Data Integration) เปิดเผยข้อมูลสู่ประชาชน และวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในมิติต่าง ๆ (Data Analytics) นำไปสู่การตัดสินใจเชิงนโยบายบนพื้นฐานของข้อมูลบริการที่มีคุณภาพ สะดวกรวดเร็ว และมั่นคงปลอดภัย ความถูกต้องของข้อมูล ส่งผลต่อความพึงพอใจสำหรับภาคธุรกิจและประชาชน และยกระดับการบริหารงานและการให้บริการประชาชน ทั้งนี้ ข้อมูลที่จะบริหารจัดการนั้น ต้องได้รับการจัดหมวดหมู่เพื่อให้เห็นภาพรวม โดยแบ่งเป็น 4 หมวดหมู่ (Data Category) คือ ข้อมูลสาธารณะ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลความลับทางราชการ และข้อมูลความมั่นคง<sup>6</sup>

### การนำ DDDM และธรรมาภิบาลข้อมูลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นงานที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์เกี่ยวกับการบริหารความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน การที่จะสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องต้องมีเหตุผลสนับสนุนการตัดสินใจที่ครบถ้วนโดยอยู่บนพื้นฐานข้อมูลของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่จำเป็นต้องใช้ประโยชน์จากข้อมูลหรือ Data มาวิเคราะห์และช่วยในการตัดสินใจ เพื่อลดอคติที่อาจเกิดขึ้นจากสัญชาตญาณเพียงอย่างเดียว โดยความสำคัญของการตัดสินใจบนฐานข้อมูลในงาน HR ในเบื้องต้น มีดังนี้<sup>7</sup>

#### 1. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานช่วยให้ HR สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้งบประมาณและเวลาที่จำกัด อาทิ ช่วยวางแผนค่าใช้จ่ายและ

ระยะเวลาในการอบรมพนักงานตั้งแต่ในช่วงที่เข้าร่วมงานในองค์กร การเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องของแต่ละแผนก และการเพิ่มความเป็นผู้นำเพื่อผลักดันให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่ทำนายต่อไป เป็นต้น

#### 2. การพิจารณาทางเลือกในการตัดสินใจมากขึ้น

ฐานข้อมูลที่ดีและมีจำนวนเพียงพอสามารถช่วย HR ประเมินตัวเลือกต่าง ๆ ในการทำงานตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกพนักงาน อาทิ การพิจารณาใบสมัคร ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง (Recruitment) ได้อย่างแม่นยำมากขึ้น

3. การวิเคราะห์และพิจารณาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ข้อมูลที่เพียงพอสามารถช่วยให้ HR วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงานของบุคลากรในแต่ละแผนกได้อย่างเหมาะสม ตรงประเด็น

#### 4. การพัฒนาศักยภาพและประเมินผล

การปฏิบัติงาน การติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแผนพัฒนาศักยภาพและประเมินผล การปฏิบัติงานช่วยให้ HR สามารถปรับปรุงการดำเนินงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการตัดสินใจแบบ DDDM ในงานบุคคล

การจะนำ DDDM มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในด้านต่าง ๆ เบื้องต้น ดังนี้<sup>8</sup>

#### 1. ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เริ่มจากการใช้ระบบการเก็บข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน อาทิ ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน เพื่อได้ข้อมูลที่มีคุณภาพมาใช้งานต่อไป

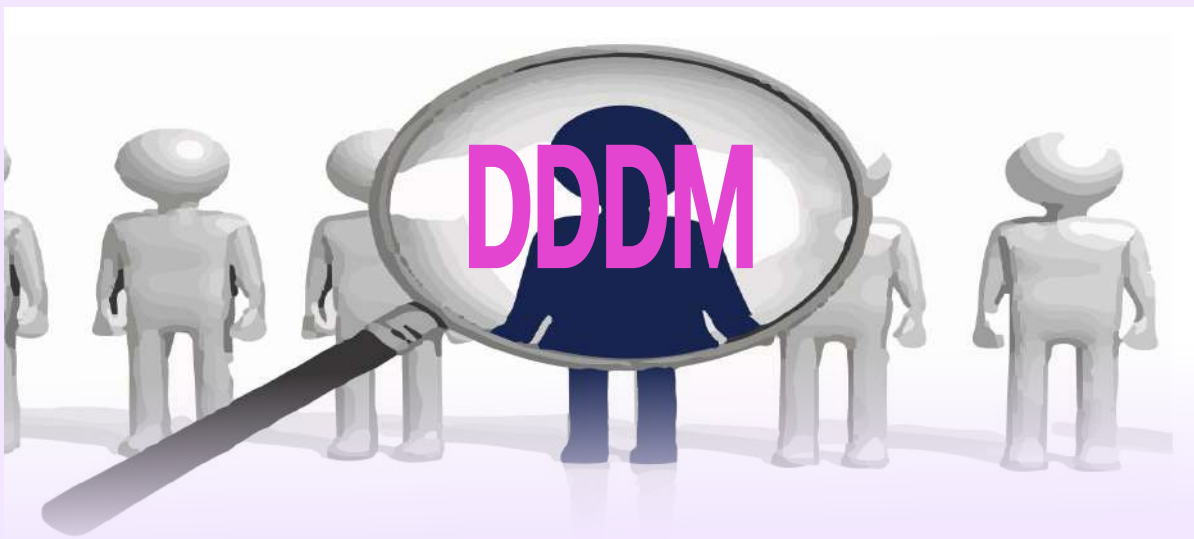
#### 2. ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล

สามารถใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ อาทิ กราฟและ

<sup>6</sup> <https://standard.dga.or.th/article/4899/> สืบค้นเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2567

<sup>7</sup> <https://www.x10-it.com/post/data-driven-decision> ผู้ช่วยในการบริหารงาน hr สืบค้นเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2567

<sup>8</sup> <https://www.x10-it.com/post/data-driven-decision-ผู้ช่วยในการบริหารงาน-hr/> สืบค้นเมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2567



แผนภูมิที่ช่วยในการวิเคราะห์และสรุปผล รวมถึงหน้าแสดงผล (Dashboard) ที่ใช้งานง่าย

**3. ความสามารถในการดูแลแนวโน้มและการวางแผน** สามารถใช้ข้อมูลเพื่อพยากรณ์แนวโน้มและวางแผนในอนาคต เช่น การพยากรณ์การขาดแคลนบุคลากรและการวางแผนการเพิ่มพนักงานใหม่

**4. ความสามารถในการตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data)** สามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจที่มีมูลค่า เช่น การเลือกบุคคลในการบริหารตามข้อมูลเชิงคุณภาพ การตัดสินใจที่มีพื้นฐานข้อมูล เป็นแนวทางที่สำคัญในงานทรัพยากรมนุษย์ เพราะนอกจากจะช่วยให้ HR สามารถตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ยังช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล พยากรณ์แนวโน้มและวางแผนการทำงาน จึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการนำฐานข้อมูลในการดำเนินงานของ HR ที่มีประสิทธิภาพและสามารถช่วยในการเข้าใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดี

### หลักการใช้ DDDM กับรสนสภากิจการส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567 ที่ผ่านมาแล้วนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ โดยพิจารณาได้ดังนี้

#### สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายขั้นที่ 2 ตามแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กำหนดเป็นการมุ่งสู่องค์กรที่ดำเนินการ Open Data

(Growth mindset & Digital literacy) ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การพลิกโฉมสำนักงานฯ สู่องค์กรดิจิทัล และการพัฒนาทักษะเดิม (Up-skill) เพิ่มเติมทักษะใหม่ (Re-skill) เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันวิถีชีวิตใหม่ (New normal) โดยระบบที่ดำเนินการแล้วในปัจจุบัน เช่น

- ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (<https://eoffice.parliament.go.th/>) สามารถตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลได้ อาทิ ประวัติการลาส่วนบุคคล การแจ้งเลื่อนเงินเดือน

- ระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล Human Resource Information system (HRIS) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งจะมีข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ การเลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือน การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. 2562 เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถพัฒนาระบบการปฏิบัติงานหรือบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ที่ปรากฏในกฎหมายที่รับผิดชอบ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ซึ่งเป็นเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของรัฐสภา

- ระบบรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบทราบว่ามีการร่างพระราชบัญญัติจำนวนกี่ฉบับที่เสนอต่อรัฐสภา และ

จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรตำแหน่งนิติกร หรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความรู้ความสามารถรองรับกับร่างกฎหมายที่มีการเสนอต่อรัฐสภาหรือไม่ โดยเฉพาะกฎหมายที่เป็นแนวทางใหม่หรือกระแสใหม่ในสังคมโลก

### สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดวิสัยทัศน์ “มุ่งสู่องค์กรอัจฉริยะ ในการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภา เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน” โดยได้ให้ความหมายของคำว่า องค์กรอัจฉริยะว่าเป็นองค์กรที่ทำงานมีความถูกต้อง แม่นยำ สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และโปร่งใส ด้วยบุคลากรที่มีความผูกพัน และมีความสุขในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมที่ทันสมัย ทั้งในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และฐานข้อมูล องค์กรความรู้ที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันภายใต้ระบบการทำงานที่เป็นอัตโนมัติ เปิดกว้าง และเชื่อมโยงรอบด้าน สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างดี รวมทั้งมีการกำหนดพันธกิจประการหนึ่งว่า บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงสู่ความเป็น Smart Digitalization ตัวอย่างระบบที่ได้มีการดำเนินการแล้ว เช่น

- ระบบสารสนเทศบุคลากร (ทำเนียบบุคลากรอิเล็กทรอนิกส์) ซึ่งจะมีข้อมูลด้านต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น ข้อมูลการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และข้อมูลส่วนต่าง ๆ ของข้าราชการรัฐสภาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กล่าวคือมีข้อมูลเช่นเดียวกับ แบบ ก.ร. 7 หรือแบบ ก.พ. 7 ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

- ระบบการลา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- แต่งตั้งคณะทำงานบูรณาการและขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัล (Smart Digitalization) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีผลผลิต คือ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีศูนย์ข้อมูลด้านนิติบัญญัติที่ครบวงจรเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชน เพื่อให้มี Dashboard แสดงผลข้อมูลด้านนิติบัญญัติ และมีการพัฒนากระบวนการปรึกษาหารือของสมาชิกวุฒิสภาก่อนเข้าสู่ระเบียบวาระการประชุมวุฒิสภาด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือออนไลน์

- นอกจากนี้ได้มีการจัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) โดยได้มีการเข้าพบและสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทำความเข้าใจบริบทและทิศทางการจัดการข้อมูลของผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ ซึ่งจะมีการนำไปใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ข้อมูล (Data Strategy) และการกำกับดูแลข้อมูลตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลต่อไป

การดำเนินการในปัจจุบันทั้ง 2 ส่วนราชการ มีการนำข้อมูลในระบบต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว วิเคราะห์ และใช้ประกอบในการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น ใช้เป็นข้อมูลประกอบการย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การย้ายหมุนเวียนงาน ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงาน นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม เพื่อประโยชน์ในการวางแผนกำลังคน รวมทั้งแผนการ

พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน นอกจากนี้ มีการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะของบุคลากร เช่น ข้อเสนอแนะให้มีการสื่อสารให้กับบุคคลภายนอกและบุคคลภายในให้รับรู้และรับทราบว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้อย่างไร เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์และเป็นปัจจัยในการดึงดูดและจูงใจบุคคลภายนอก ความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ รวมถึงการวางแผนการสรรหาบุคลากรและประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำข้อคิดเห็นดังกล่าวไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

กล่าวโดยสรุป การพิจารณาดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติต้องอยู่บนพื้นฐานของธรรมาภิบาลข้อมูลและหลัก DDDM เพื่อให้การดำเนินการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นไปอย่างรอบคอบ มีข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และรวดเร็ว และในงานบริหารงานบุคคลก็สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการดำเนินการในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างทันท่วงทีและทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วตลอดเวลา **HRJ**





นายพอสรร คงเสถียรศิริวัฒนา  
นิติกรชำนาญการ สำนักกรรมการ 2  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



## ใช้ข้อมูลอย่างไร ไม่ให้ผิดวินัย

Data is the new gold! เป็นวลีที่ผู้เขียนเชื่อว่าเพื่อน ๆ น่าจะเคยได้ยินกันมาบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน มีนวัตกรรมใหม่ ๆ มากมายที่เข้ามาช่วยประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ทำให้เราสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่มหาศาลได้อย่างรวดเร็ว หน่วยงานของรัฐเองก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังกล่าวได้ นอกจากจะต้องพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของโลกที่เปลี่ยนไปแล้ว หน่วยงานของรัฐซึ่งโดยส่วนใหญ่ครอบครองข้อมูลต่าง ๆ ของประชาชน ย่อมเปรียบเสมือนมหาเศรษฐีที่มีทองคำในครอบครองจำนวนมาก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการรู้เท่าทันเทคโนโลยี มีความสามารถในการใช้ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด คอลัมน์หากรู้สึกนิด ความผิดไม่เกิดฉบับนี้ จึงขอเชิญชวนเพื่อน ๆ มาร่วมกันขบคิด ว่าเราจะใช้ข้อมูลต่าง ๆ ของทางราชการอย่างไร เพื่อไม่ให้เป็นการผิดวินัย

### วินัยเกี่ยวกับการใช้ข้อมูล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายของคำว่า “ข้อมูล” หมายถึง ข้อเท็จจริง หรือสิ่งที่ถือหรือยอมรับว่าเป็นข้อเท็จจริง สำหรับใช้เป็นหลักฐานหาความจริงหรือการคำนวณ จะเห็นได้ว่าความหมายของคำว่า “ข้อมูล” นั้นมีความหมายที่กว้าง มิได้จำกัดอยู่เพียงแต่ข้อมูลที่จัดเก็บในระบบดิจิทัลเท่านั้น เรื่องการใช้ข้อมูลอย่างถูกต้อง และเหมาะสมเป็นประเด็นสำคัญในภาครัฐและมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับวินัยด้วย หากการดำเนินการเป็นไปอย่างเหมาะสม

แม้ว่าข้อกำหนดเรื่องวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญจะถูกกำหนดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 หรือเมื่อ 12 ปีมาแล้วซึ่งอาจทำให้เพื่อน ๆ คิดไปว่ากฎเกณฑ์ดังกล่าวล้าสมัยหรือไม่มีผลบังคับกับข้อเท็จจริงในปัจจุบันซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามก็ตีความหมายต่าง ๆ หาก

ไม่ถูกยกเลิกไป ก็ย่อมมีผลใช้บังคับในปัจจุบัน รวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด ข้อมูลของทางราชการหรือข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ก็มีกฎหมายที่ใช้กำกับควบคุมการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการที่ยังสามารถนำมาปรับใช้ได้ในปัจจุบัน แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลจากเดิมที่มักจะจัดเก็บอยู่ในกระดาษ เปลี่ยนแปลงมาเป็นการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น โดยผู้เขียนจะขอยกตัวอย่างการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูล<sup>1</sup> มาเล่าให้เพื่อน ๆ ฟัง เพื่อให้เพื่อน ๆ ได้ระมัดระวังในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทปัจจุบันที่ข้อมูลต่าง ๆ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งใน “กรณีการใช้ข้อมูลของทางราชการอย่างไม่ถูกต้อง” และ “กรณีการใช้ข้อมูลของบุคคลอื่นอย่างไม่ถูกต้อง” เรามาศึกษาไปพร้อม ๆ กันเลยนะครับ

<sup>1</sup> เรียบเรียงจากหนังสือ “แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551” ซึ่งจัดทำโดยสำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. เมื่อปี พ.ศ. 2562

## ความผิดวินัยที่เกี่ยวกับการใช้ข้อมูลของราชการอย่างไม่ถูกต้อง

ในที่นี้ผู้เขียนจะได้ยกตัวอย่างการใช้ข้อมูลของราชการอย่างไม่ถูกต้องซึ่งมีหลายรูปแบบ/กรณี ดังนี้

### กรณีการไม่ระมัดระวังในการเก็บข้อมูลทำให้ข้อมูลสูญหาย

● เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน มีหน้าที่เก็บรักษาและจ่ายแบบพิมพ์โฉนดที่ดิน ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบกพร่อง เป็นเหตุให้แบบพิมพ์โฉนดที่ดิน (น.ส.4 จ) จำนวน 2 คู่ฉบับ ซึ่งมีไว้เพื่อใช้ในราชการของสำนักงานที่ดินจังหวัดสุญหาย ถือเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ<sup>2</sup> และฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะเอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ<sup>3</sup> ลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน

● เจ้าพนักงานที่ดินชำนาญงาน มีหน้าที่ลงข้อมูลต่าง ๆ เช่น พิมพ์ชื่อเจ้าของที่ดิน จัดลำดับเลขโฉนดที่ดิน และจัดทำสมุดคัมแบบพิมพ์โฉนดที่ดินและตัวงาน ได้เบิกแบบพิมพ์โฉนดที่ดินแล้วนำแบบพิมพ์โฉนดที่ดินดังกล่าวไปเก็บรักษาไว้ในตู้เอกสาร แต่ไม่ได้ใช้ความระมัดระวังให้เพียงพอ ทำให้แบบพิมพ์โฉนดที่ดินดังกล่าวสูญหายไประหว่างอยู่ในความรับผิดชอบ ถือเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะเอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ<sup>4</sup> ลงโทษภาคทัณฑ์

### กรณีการไม่บันทึกข้อมูลต่าง ๆ ให้ถูกต้อง ตรงตามข้อเท็จจริง

● นายช่างรังวัดชำนาญงาน ได้รับเรื่องจากฝ่ายทะเบียนแล้วไม่ลงบัญชีรับเรื่องและนัดรังวัดจำนวน 3 ราย และรับเรื่องจากฝ่ายทะเบียนแล้วลงบัญชีรับเรื่องแต่ไม่นัดรังวัด จำนวน 5 ราย นอกจากนี้



ยังได้ทำการรังวัดที่ดินของราษฎร จำนวน 17 ราย โดยเลื่อนการรังวัดตรวจสอบให้เร็วขึ้นโดยไม่ขออนุมัติผู้ว่าราชการจังหวัด และเมื่อรังวัดที่ดินเสร็จแล้ว ก็รายงานผลการรังวัดต่อเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) โดยตรง โดยไม่ผ่านการตรวจเรื่องรังวัดจากหัวหน้าฝ่ายรังวัดก่อนทั้งที่สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้ ถือเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ<sup>5</sup> และฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะเอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ<sup>6</sup> ลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน

● เกสัชกรชำนาญการ ได้รับมอบหมายให้ มีหน้าที่ให้ดูแลคลังยาของโรงพยาบาล ได้ทำบันทึกการเบิกและจ่ายยาเป็นเท็จ และยกยอกนำยาออกจากคลังยาของโรงพยาบาลเป็นจำนวนมาก ถือเป็นความผิดวินัยฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต<sup>7</sup> ลงโทษไล่ออกจากราชการ

<sup>2</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (3)

<sup>3</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (5)

<sup>4</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (5)

<sup>5</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (3)

<sup>6</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (5)

<sup>7</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 6 (1)

... เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ได้จัดทำผลงานเพื่อเข้ารับ  
การประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์  
ชำนาญงาน โดยนำผลงานของผู้อื่นที่ใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้น  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงานเมื่อปี พ.ศ.  
2554 มาใช้เป็นต้นแบบในการจัดทำผลงาน โดยผลงานทั้งสองเรื่อง  
เหมือนกับผลงานของผู้อื่น ...

### กรณีการใช้หรือรายงานข้อมูลอันเป็นเท็จ

● เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ได้ร้องเรียน  
ผู้อำนวยการทัณฑสถานบำบัดพิเศษพระนครศรีอยุธยา  
และบุคคลอื่น ซึ่งมีข้อความและเนื้อหาอันเป็นเท็จและ  
ส่งข้อร้องเรียนดังกล่าวไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวง  
ยุติธรรม ผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม และอธิบดี  
กรมราชทัณฑ์ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียง  
ของผู้ถูกร้องเรียน ถือเป็นความผิดวินัยฐานไม่สุภาพ  
เรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกัน  
ในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและ  
ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ<sup>8</sup> ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตน และ  
ไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน  
มิให้เสื่อมเสีย<sup>9</sup> และฐานกระทำการอย่างใดที่เป็น  
การกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ<sup>10</sup>  
ลงโทษภาคทัณฑ์

● นักทัณฑวิทยาชำนาญการ ได้ลงข้อความ  
ในเว็บไซต์ของกรมราชทัณฑ์กล่าวหาผู้อำนวยการ  
ว่ามีพฤติกรรมทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เรียกเงินจาก  
ผู้ส่งอาหารและร้านค้าของทัณฑสถาน ปฏิบัติตัวอย่าง  
ผู้มีอิทธิพล และมีสามีซึ่งเป็นผู้บัญชาการคอยให้ท้าย  
สนับสนุนซึ่งเป็นข้อมูลเท็จ โดยข้าราชการรายนี้ได้  
ขอขมาผู้อำนวยการต่อหน้าอธิบดีและรองอธิบดี  
ลงประกาศหนังสือพิมพ์ว่าข้อความที่กล่าวหาไม่เป็น  
ความจริง และได้ให้การแถลงต่อศาลยอมรับสารภาพ  
ว่าได้กระทำการตามที่ถูกฟ้องในข้อหาเข้าสูระบบ  
คอมพิวเตอร์ ซึ่งข้อมูลคอมพิวเตอร์ปลอมไม่ว่าทั้งหมด

หรือบางส่วน หรือข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ  
โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือ  
ประชาชน ถือเป็นความผิดวินัยฐานไม่สุภาพเรียบร้อย  
รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติ  
ราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติ  
ราชการ<sup>11</sup> และฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตน และไม่รักษา  
เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้  
เสื่อมเสีย<sup>12</sup> ลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน

### กรณีการนำข้อมูลของราชการมาใช้โดยไม่ได้รับ อนุญาตหรือไม่ใช้สิทธิใช้ข้อมูลดังกล่าว

● เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน ได้จัดทำ  
ผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน โดยนำ  
ผลงานของผู้อื่นที่ใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงานเมื่อ  
ปี พ.ศ. 2554 มาใช้เป็นต้นแบบในการจัดทำผลงาน โดย  
ผลงานทั้งสองเรื่องเหมือนกับผลงานของผู้อื่น เพียงแต่  
แตกต่างกันในเรื่องอุปสรรคและการแก้ไขปัญหาเท่านั้น  
เนื่องจากการปฏิบัติงานและลักษณะงานคล้ายคลึง  
กันมาก และอดีตผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของข้าราชการ  
ผู้นี้ได้ให้การยืนยันว่า ผู้นี้ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามผลงาน  
ที่น่าเสนอจริง ถือเป็นความผิดวินัยฐานไม่รักษาชื่อเสียง  
ของตน และไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่  
ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย<sup>13</sup> ลงโทษภาคทัณฑ์

<sup>8</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (9)

<sup>9</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (12)

<sup>10</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 3 (8)

<sup>11</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (9)

<sup>12</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (12)

<sup>13</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (12)



● เจ้าหน้าที่ปกครองชำนาญงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานบัตรประจำตัวประชาชน แต่กลับปฏิบัติหน้าที่เป็นนายทะเบียนรับแจ้งการย้ายที่อยู่ของประชาชนจำนวน 5 ราย ต่อมาได้อาศัยอำนาจหน้าที่ของตนจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนให้แก่บุคคลไม่ทราบชื่อและสัญชาติ โดยแอบอ้างชื่อและรายการของบุคคลที่แจ้งย้ายที่อยู่ข้างต้น ถือเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นที่ไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติ คณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ<sup>14</sup> และฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต ลงโทษไล่ออกจากราชการ

● เจ้าหน้าที่งานรังสีการแพทย์ชำนาญงาน นำฟิล์มเอกซเรย์ผู้ป่วยที่มารับบริการจากโรงพยาบาลซึ่งเก็บอยู่ในห้องเก็บฟิล์มของโรงพยาบาลไปขาย และนำฟิล์มเอกซเรย์ของผู้ป่วยอื่นมาใส่ในซองฟิล์มเอกซเรย์ดังกล่าวแทน ทำให้ฟิล์มเอกซเรย์ไม่ตรงกับชื่อผู้ป่วยที่เขียนไว้หน้าซอง และทำการแก้ไขชื่อผู้ป่วยที่แพทย์ส่งเอกซเรย์ เพื่อให้สำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องเชื่อว่าฟิล์มเอกซเรย์ดังกล่าวจริง ต่อมาเจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ดังกล่าวได้ให้การรับสารภาพและนำเงินที่ขายฟิล์มดังกล่าวมาคืนให้แก่โรงพยาบาล ถือเป็นความผิดวินัยฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง<sup>16</sup> ลงโทษปลดออกจากราชการ

## ความผิดวินัยที่เกิดจากการใช้ข้อมูลของบุคคลอื่นอย่างไม่ถูกต้อง

*กรณีการมอวสหัสผ่าน (Password) ให้บุคคลอื่น แล้วบุคคลอื่นนำรหัสผ่านนั้นไปใช้กระทำผิดกฎหมาย*

● เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ณ ศูนย์บริการร่วมเคาน์เตอร์บริการประชาชนได้มอบรหัสผ่าน (Password) เข้าทำงานของตนเองให้แก่พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ไว้ใช้ในการปฏิบัติงาน แล้วลูกจ้างชั่วคราวได้นำรหัสผ่านของเจ้าพนักงานปกครองชำนาญการผู้นี้ไปใช้แก้ไขรายการวัน เดือน ปีเกิดของบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนโดยมิชอบ เป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบและหนังสือสั่งการของสำนักทะเบียนกลางที่กำหนดให้ต้องเก็บรักษารหัสผ่านไว้เป็นความลับ แม้ว่าเจ้าหน้าที่ผู้นี้ไม่ได้มีส่วนในการทุจริต แต่ก็ถือเป็นความผิดวินัย ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นที่ไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติ คณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ<sup>17</sup> ลงโทษตัดเงินเดือน 4% เป็นเวลา 1 เดือน

*กรณีการกล่าวอ้างถึงข้อมูลที่ไม่มีอยู่จริงเพื่อหลอกลวงบุคคลอื่น*

● เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ ได้ทำการหลอกลวงตัวแทนจำหน่ายเครื่องผลิตปุ๋ยอินทรีย์

<sup>14</sup>เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (3)

<sup>15</sup>เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 6 (1)

<sup>16</sup>เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 6 (4)

<sup>17</sup>เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (3)

ชีวภาพ ด้วยการแสดงข้อความอันเป็นที่จว่าสามารถดำเนินการขายเครื่องผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพของตัวแทนให้กับหมู่บ้าน ตามโครงการที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนได้ ทำให้ตัวแทนจำหน่ายเครื่องผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพหลงเชื่อและได้มอบเครื่องผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพให้ แต่ข้าราชการผู้นี้ไม่ดำเนินการขายตามที่กล่าวอ้างและไม่ยอมส่งมอบเครื่องดังกล่าวคืนให้แก่ตัวแทนเครื่องผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพแต่อย่างใด จนเป็นเหตุให้ข้าราชการผู้นี้ถูกดำเนินคดีอาญาในข้อหาฉ้อโกง ต่อมาตัวแทนจำหน่ายเครื่องผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพได้ถอนคำร้องทุกข์ เนื่องจากได้รับชดใช้ค่าสินไหมทดแทนจนเป็นที่พอใจ และศาลจังหวัดจำหน่ายคดีออกจากสารบบความแล้ว ถือเป็นความผิดวินัยฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตน และไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย<sup>18</sup> ฐานอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น<sup>19</sup> และฐานกระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน<sup>20</sup> ลงโทษตัดเงินเดือน 4% เป็นเวลา 3 เดือน

● เจ้าหน้าที่ปกครองชำนาญงาน ปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียน ได้ทำเอกสารสูติบัตรปลอมขึ้นมาทั้งฉบับของบุคคลไม่ทราบชื่อสกุลและสัญชาติ โดยรับแจ้งเกิดเป็นเท็จ รายเด็กหญิง ก โดยระบุว่าเกิดเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2540 แต่จากการตรวจสอบฐานข้อมูลกรมการปกครองพบว่าการทำรายการแจ้งเกิดอันเป็นเท็จดังกล่าว ได้ใช้รหัสปฏิบัติงานระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและนายทะเบียนผู้รับแจ้งการเกิดของเจ้าหน้าที่ปกครองชำนาญงานรายนี้ เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2555 โดยไม่มีหลักฐานการรับแจ้ง ถือเป็นความผิดวินัยฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต<sup>21</sup> ลงโทษไล่ออกจากราชการ

## กรณีการนำข้อมูลทั้งของบุคคลอื่นไปใช้โดย

### ไม่ถูกต้อง

● เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน ได้พานาง ก เข้าโรงแรม หลังจากนั้นได้แอบถ่ายภาพของนาง ก ที่อยู่ในสภาพโป้เปลือยไว้และนำไปใช้ข่มขู่ให้ยอมมีความสัมพันธ์กับตนในภายหลัง นอกจากนั้นได้ตบตีทำร้ายร่างกายนาง ก และได้นำภาพถ่ายของนาง ก ที่อยู่ในสภาพโป้เปลือยส่งให้นาง ก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook) ในช่องทางสนทนา (Inbox) ของบุคคลอื่น โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของสำนักงานพัฒนาชุมชนในการส่งภาพ ถือเป็นความผิดวินัยฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง<sup>22</sup> ลงโทษปลดออกจากราชการ

### บทสรุป

แม้ว่าตัวอย่างการกระทำผิดวินัยข้างต้น ส่วนใหญ่จะเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่จัดเก็บในรูปแบบเอกสาร มิใช่รูปแบบดิจิทัล แต่ตัวอย่างต่าง ๆ ข้างต้นก็สามารถนำมาใช้เทียบเคียงกับข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลได้เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นกรณีการทำข้อมูลของทางราชการหาย ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบเอกสารหรือรูปแบบดิจิทัล หากเกิดจากความประมาทเลินเล่อก็ย่อมเป็นความผิดวินัยเช่นเดียวกัน หรือการนำข้อมูลของทางราชการไปขาย ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบเอกสารหรือรูปแบบดิจิทัลก็ย่อมเป็นความผิดวินัยดังเดิม ดังนั้น ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาแนวทางการลงโทษดังกล่าวนี้ จะช่วยให้เพื่อน ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อนำพาองค์กรและประเทศชาติไปสู่อนาคตใหม่ที่ดีกว่าเดิม

<sup>18</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (12)

<sup>19</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 3 (3)

<sup>20</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 3 (5)

<sup>21</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 6 (1)

<sup>22</sup> เทียบเคียงได้กับกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 6 (4)



นายชวยศ จุยประเสริฐ  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## ขับเคลื่อนการบริหารคน บนพื้นฐานข้อมูลที่ดี

“Data is like garbage. You’d better know what you are going to do with it before you collect it.”

Mark Twain  
<https://careerfoundry.com>

หากการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าเปรียบได้กับการขับรถเพื่อไปสู่จุดหมายแล้ว เชื่อว่าทุกวันนี้ผู้คนส่วนใหญ่จะใช้แอปพลิเคชันตัวช่วยอย่าง Google Map เพื่อปักหมุดไปสู่จุดหมาย ด้วยการประมวลเส้นทางที่เร็วที่สุด แม้ว่าเส้นทางนั้นอาจจะอ้อมหรือเป็นดินลูกรัง ยันที่ป่า ก็เพื่อให้เราไปถึงจุดหมายที่ต้องการอย่างรวดเร็วที่สุด อย่างไรก็ตาม การประมวลผลนั้นย่อมไม่อาจคาดการณ์ถึงเหตุฉุกเฉินเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ และเมื่อย้อนมายังองค์กรที่มีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Setting) ที่ดีแล้ว วิธีการที่จะไปถึงเป้าหมายดังกล่าวย่อมต้องอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างข้อมูลภายในองค์กรที่รวบรวมทั้งในชั้นปฐมภูมิและทุติยภูมิ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลพื้นฐานของลูกค้าหรือผู้รับบริการ ตลาด ต้นทุน การเงิน เทคโนโลยี ฯลฯ แบบสำรวจหรือพฤติกรรมของกลุ่มลูกค้า เป็นต้น เพื่อนำมาสังเคราะห์ให้เกิดเป็นชุดข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการตัดสินใจดำเนินการใดหรือการวางแผนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

ในภาครัฐก็เช่นเดียวกัน การตัดสินใจที่จะกำหนดนโยบาย หรือแนวทางปฏิบัติใดขึ้นมาเพื่อใช้บังคับนั้นย่อมต้องมีการพิจารณาปัจจัยหรือองค์ประกอบอย่างถี่ถ้วน รอบด้าน มิใช่การพิจารณาเพียงมิติใดมิติหนึ่ง เนื่องจากการกำหนดนโยบายภาครัฐมีผลกระทบต่อสังคม ตัวอย่างนโยบายของรัฐที่ต้องอาศัยข้อมูลอย่างรอบด้านมาตัดสินใจตัวอย่างหนึ่ง คือ การเสนอนโยบายขยายอายุเกษียณของข้าราชการพลเรือนสามัญ จาก 60 ปี เป็น 63 ปี ตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม ซึ่ง การกำหนดนโยบายดังกล่าวต้องอาศัยข้อมูลและการวิเคราะห์ เช่น โครงสร้างอายุของข้าราชการ ผลกระทบต่องานและตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ระบบการจ้างงานและค่าตอบแทน แนวโน้มภาระงบประมาณด้านบุคลากร ผลกระทบด้านการคลังสาธารณะ ผลกระทบต่อสังคม สถานการณ์ความเสี่ยงที่ประเทศกำลังเผชิญ ฯลฯ เพื่อให้การพิจารณากำหนดนโยบายเป็นไปอย่างเหมาะสมกับการพัฒนาประเทศ และนั่นก็คือ หลักการของ Data-Driven Decision Making (DDDM) ที่การตัดสินใจเรื่องใด ๆ นั้น จะต้องพิจารณาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่เก็บรวบรวมมาอย่างเป็นระบบ และนำมาวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้หรือความเหมาะสมในการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และจากคอลัมน์ นานาสาระ ก่อนหน้านี้เราได้ทราบถึงความสำคัญของการบริหารองค์กรโดยนำ DDDM มาใช้แล้ว ซึ่งคอลัมน์ ข้อคิดข้อแนะนำ นี้จะขอแนะนำถึงรูปแบบการทำ DDDM และการนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงบริบทของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการนำ DDDM มาใช้

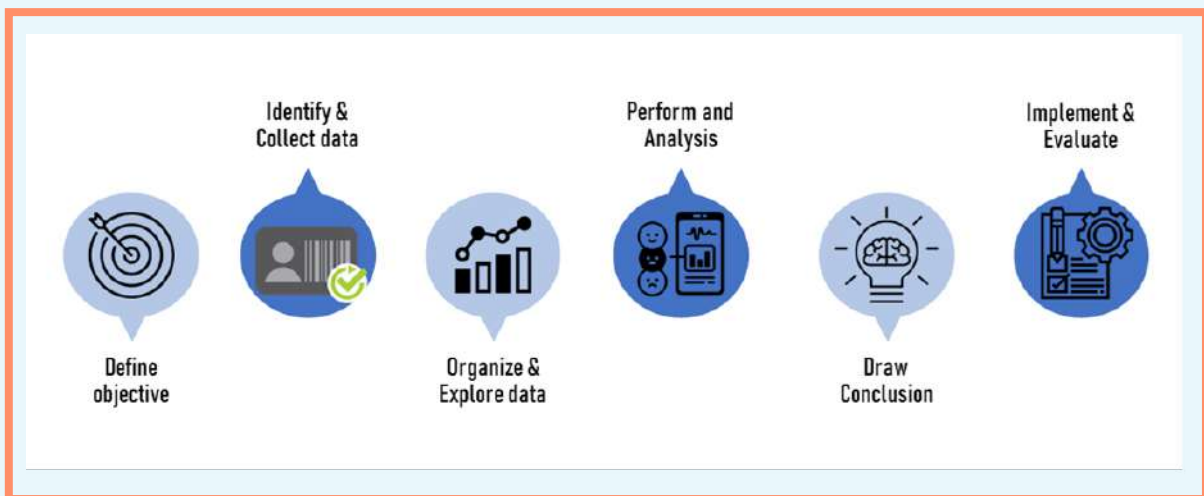
<sup>1</sup>โครงการขยายอายุเกษียณ 63 ปี, <https://www.gcc.go.th/2020/02/21/โครงการขยายอายุเกษียณ-63,สืบค้นเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2567>

## กระบวนการตัดสินใจด้วยข้อมูล

การตัดสินใจโดยทั่วไปมีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคคลซึ่งต้องมีหน้าที่และอำนาจในการตัดสินใจอย่างแท้จริง ซึ่งรวมถึงประสบการณ์ ความรู้ และสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลด้วย 2) ด้านเป้าหมาย หรือปัญหาที่จะทำการตัดสินใจนั้น ต้องมีความชัดเจน 3) ด้านทางเลือกต่าง ๆ ที่จะทำให้ปัญหาหรือเป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ และ 4) ด้านสมรรถภาพที่จะทำการตัดสินใจ โดยขณะที่ทำการตัดสินใจทุกครั้งจะต้องตัดสินใจภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลา แต่ละสถานที่ หรือแต่ละบริบทขององค์กรนั้น ๆ รวมถึงองค์ประกอบปลีกย่อยที่นำมาประกอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ อาทิ ข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการสืบเสาะ หรือเก็บรวบรวมมาชั่วระยะเวลาหนึ่งรวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบจากการตัดสินใจลงไป เป็นต้น

สำหรับ DDDM เป็นคำย่อมาจากคำว่า Data-Driven Decision Making หรือกระบวนการตัดสินใจ

ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล<sup>2</sup> โดยการใช้ข้อมูลที่ต้องการเหมาะสมมาเป็นวัตถุดิบในการตัดสินใจแทนการตัดสินใจจากสมมติฐาน ประสบการณ์ หรือการคาดเดาเพียงอย่างเดียว ซึ่งองค์กรชั้นนำหลายแห่งต่างนำหลักการ DDDM มาใช้ในเชิงการตลาดด้วยการนำข้อมูลเชิงลึกมาวิเคราะห์พฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย<sup>3</sup> ผ่านการปฏิสัมพันธ์โดยตรงหรือจากข้อมูลการสำรวจผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Google Analytics Facebook Pixel หรือ IBM Cognos Analytics เป็นต้น โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้มพฤติกรรมของลูกค้าผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อตัดสินใจเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานแบบเดิม หรือตัดสินใจเลือกสรรสิ่งใหม่เข้ามาเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่อไป ซึ่งการจะมี DDDM ขึ้นมาในองค์กรนั้น จะมีกระบวนการในการสร้าง 6 ขั้นตอน หรือที่เรียกว่า 6 Key Steps of DDDM ได้แก่<sup>4</sup>



6 Key Steps of DDDM  
: ที่มา <https://www.datamation.com/big-data/data-driven-decision-making>

<sup>2</sup> Data Driven Decision Making ที่ต้องมีคุณสมบัติอะไรบ้าง, [www.blockdit.com/posts/654af7675bd7b](http://www.blockdit.com/posts/654af7675bd7b), สืบค้นเมื่อ วันที่ 6 ตุลาคม 2567  
Data Driven Marketing ขับเคลื่อนธุรกิจให้ตรงจุดด้วยข้อมูลเชิงลึก, [www.micointelligence.bussinesseventthailand.com](http://www.micointelligence.bussinesseventthailand.com), สืบค้นเมื่อ

<sup>3</sup> วันที่ 7 ตุลาคม 2567

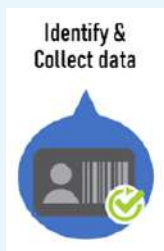
<sup>4</sup> What is Data Driven Decision Making 6 key steps (Liz Ticong), [www.datamation.com/big-data/data-driven-decision](http://www.datamation.com/big-data/data-driven-decision), สืบค้นเมื่อ วันที่ 7 ตุลาคม 2567



### ขั้นตอนที่ 1 : กำหนดวัตถุประสงค์

เริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้และระบุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจน รวมทั้งกำหนด

ปัญหาหรือประเด็นที่จะต้องตัดสินใจ โดยการใช้ข้อมูลเชิงลึกที่มีอยู่ในองค์กร กล่าวคือ การจะดำเนินการตัดสินใจเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในองค์กรต้องมีความชัดเจนว่าการตัดสินใจนั้นเป็นไปเพื่อการแก้ไขปัญหาที่มีอยู่หรือจะเป็นการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานเดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการตัดสินใจเพื่อป้องกันปัญหา ข้อจำกัดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยข้อมูลเชิงสถิติที่เก็บรวบรวมมาตลอดระยะเวลาหนึ่งเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ เป็นต้น



### ขั้นตอนที่ 2 : ระบุและรวบรวมข้อมูล (Identify & Collect data)

ระบุข้อมูลที่ต้องการจะสำรวจโดยกำหนดขอบเขตข้อมูลด้านประชากร พื้นที่ และอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เมื่อกำหนดประเด็นปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการจะดำเนินการที่ต้องอาศัยการตัดสินใจจากผู้ที่มีอำนาจได้แล้ว ในหลักการของ DDDM ที่นำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจแล้วนั้น จำเป็นต้องระบุข้อมูลที่ต้องการจะสำรวจให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา หรือนโยบายที่จะตัดสินใจ ซึ่งข้อมูลที่ว่าอาจมาจากการสำรวจใหม่หรืออาจมาจากการวิเคราะห์ชุดข้อมูลที่มีอยู่แล้วนำมาเป็นปัจจัยสำหรับการวิเคราะห์ในปัญหาหรือการตัดสินใจ



### ขั้นตอนที่ 3 : จัดระเบียบและค้นคว้าข้อมูล (Organize & Explore data)

จัดโครงสร้างข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ เพื่อให้สะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

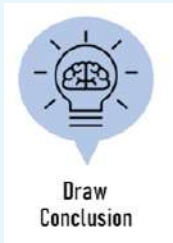
ในกรณีที่ต้องการตัดสินใจนั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยข้อมูลจากการสำรวจจากกลุ่มเป้าหมาย หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้วนั้น หากผลที่ได้จากการสำรวจซึ่งอาจมีปริมาณมากและกระจัดกระจาย การจัดระเบียบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ จำแนกกลุ่มของข้อคำถาม รวมถึงความคิดเห็นที่เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด จึงมีความสำคัญมากเพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป



### ขั้นตอนที่ 4 : วิเคราะห์ข้อมูล (Perform & Analysis)

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จัดระเบียบในเบื้องต้น โดยสิ่งที่ได้จากกระบวนการนี้คือ ข้อมูลรูปแบบหรือพฤติกรรมของ

ผู้บริโภคหรือผู้รับบริการ แนวโน้มของพฤติกรรมและนำข้อมูลดิบเหล่านั้นจัดหมวดหมู่ให้ตรงกับความต้องการด้านข้อมูลขององค์กร กล่าวคือ หลายองค์กรที่ต้องการพัฒนาสินค้าหรือบริการให้ตอบโจทย์ต่อความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ ส่วนใหญ่แล้วจะทำการศึกษาถึงพฤติกรรม ความต้องการ ความคาดหวัง และจุดบกพร่องของสินค้าหรือบริการของตน จากนั้น จึงนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจดังกล่าวทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อค้นพบ ทางเลือก หรือชุดข้อมูลอื่นใด ที่จะนำมาประกอบการตัดสินใจ



## ขั้นตอนที่ 5 : จัดทำข้อสรุป (Draw Conclusion)

จัดทำข้อสรุปที่ชัดเจนที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล และสื่อสารผลจากการวิเคราะห์และจัดทำข้อสรุปให้กับทีมงานภายในองค์กรรับรู้ร่วมกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินการหรือการตัดสินใจ เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจเพื่อตัดสินใจเสร็จสิ้นแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นชุดข้อมูลหรือแนวทางการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาสินค้าหรือบริการ และสื่อสารสิ่งที่ได้รับจากการวิเคราะห์ดังกล่าวไปสู่ทุกภาคส่วนขององค์กรให้รับทราบถึงข้อมูลเดียวกัน เพื่อแปลงไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกันในองค์กร



## ขั้นตอนที่ 6 : การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล (Implement & Evaluate)

นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ หรือดำเนินการใด ๆ ในองค์กร ด้วยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น จะบ่งชี้ว่าสินค้าหรือบริการที่ดำเนินการอยู่สามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังของผู้รับบริการหรือไม่ และจะตัดสินใจแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นพร้อมกับพัฒนาการดำเนินการจากพื้นฐานข้อมูลที่มี ในขณะเดียวกันต้องติดตามผลกระทบและประเมินประสิทธิภาพของผลงานเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในขั้นตอนแรกว่าการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสามารถแก้ปัญหาได้ตรงประเด็นหรือไม่

# การใช้ DDDM กับ HR ยุคใหม่

หากกล่าวถึงการบริหารงานบุคคลในรูปแบบดั้งเดิม จะมีกระบวนการที่สำคัญ เช่น การสรรหาและคัดเลือกคนเข้ามาทำงาน การบริหารงานต่าง ๆ เช่น การขาด ลา มาสาย การจัดการเงินเดือน รวมถึงการฝึกอบรม ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักที่ HR แบบเดิมจะกระทำซ้ำ ๆ ตามบทบาทหน้าที่ของตน แต่ในปัจจุบัน “คน” ในองค์กรถือว่าเป็น “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร เพราะฉะนั้น แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรย่อมต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด การนำหลักการ DDDM มาใช้กับงาน HR จึงเป็นกลยุทธ์ที่ตอบโจทย์ทั้งในเชิงธุรกิจและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมขององค์กรอีกด้วย ในกระบวนการ DDDM นั้น ข้อมูลถือเป็นปัจจัยตั้งต้นที่จะช่วยให้การตัดสินใจด้านกลยุทธ์เป็นไปอย่างถูกต้องทุกทางทั้งการสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษา และการใช้งานทรัพยากรบุคคลในองค์กร

## ด้านการสรรหาบุคคล

ในการกำหนดคุณลักษณะของคนที่จะรับเข้ามาทำงานตามความต้องการขององค์กร ข้อมูลที่ได้จากบุคคลอาจรวบรวมผ่านการระบุผ่านใบสมัครที่มีขอบเขตของข้อมูลครอบคลุมเป้าหมายขององค์กร ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในการนำข้อมูลมาเพื่อสรรหาบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ คือ บริษัท Google ที่ใช้แนวทาง Predictive Hiring โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี Predictive ผสมกับการกำหนดปัจจัยที่บริษัทต้องการ 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านโปรแกรมเมอร์ ปัจจัยด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ ปัจจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพความอ่อนน้อมถ่อมตน และปัจจัยด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรผ่านการทดสอบรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ตรงกับเป้าหมายองค์กรมากที่สุด ซึ่งในปัจจุบันหลายองค์กรได้นำเอาเทคโนโลยี Data Analytics ผ่านแพลตฟอร์มสำเร็จรูปอย่าง “Rule – based Chatbots” มาผสมผสานกับใบสมัครปกติ เพื่อรวบรวมข้อมูลบุคคล เพื่อเลือกสรรคนที่ดีที่สุดในปัจจุบันและสามารถระบุงานที่เหมาะสมกับทักษะ สมรรถนะของบุคคลนั้นได้

## ด้านการพัฒนาบุคลากร

ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น แบบสอบถามเพื่อวัดความพึงพอใจ ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากร หรือแบบประเมินผ่านโครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ ช่วยให้ HR เข้าใจ และพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงได้ทราบว่าจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรรายบุคคลอยู่ตรงจุดใด การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์จากการฝึกอบรม และแรงบันดาลใจในสายอาชีพ จะช่วยระบุหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงหรือ “STAR” และสามารถบริหารจัดการกับช่องว่างด้านทักษะ ค้นหาประเด็นในการปรับปรุง จนกระทั่งพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path) รวมถึงโปรแกรมการฝึกอบรมที่ตรงเป้าหมายได้ ที่ช่วยให้ HR สามารถพัฒนากลยุทธ์การบริหารบุคลากรที่มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น และวางแผนดำเนินการแบบเรียลไทม์ สำหรับการมีส่วนร่วม การดำเนินงาน การวางแผนกำลังคน และการสืบทอดตำแหน่ง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องไปสู่การตัดสินใจเลือกสรรบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อแต่งตั้งในระดับสูงหรือเป็นผู้นำต่อไปได้ในอนาคต

## ด้านการรักษากำลังคนคุณภาพ

ข้อมูลมีส่วนสำคัญในการดำรงรักษาคนที่มีความสามารถไว้กับองค์กรเช่นกัน การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม ความต้องการ หรือข้อคิดเห็นทางตรงหรือทางอ้อมผ่านแพลตฟอร์มสำเร็จหรือกิจกรรมต่าง ๆ สามารถสะท้อนถึงความพฤติกรรมที่บ่งชี้ หรือแนวโน้มในการลาออกของบุคคลได้ ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสำรวจเชิงพฤติกรรมหรือความต้องการของบุคลากร จะสามารถระบุปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานลาออก และดำเนินขั้นตอนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว<sup>6</sup> ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการลาออก โดยการวิเคราะห์ข้อมูลนอกจากจะช่วยให้ทราบถึงแนวโน้มการลาออกแล้ว อาจต่อยอดไปสู่การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อช่วยคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคต ระบุความเสี่ยงหรือการขาดแคลนที่อาจเกิดขึ้น และพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างทักษะให้กับบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิ่งที่ขาดหรือทักษะที่ควรเพิ่มเติมช่วยให้ HR สามารถดำเนินการพัฒนาอย่างเหมาะสม ตรงกับการใช้งานบุคลากรภายใน ซึ่งจะประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงอาจกล่าวได้ว่า HR จะเป็งานในเชิงตั้งรับแบบเดิมคงเป็นไปไม่ได้ในโลกปัจจุบันที่เปลี่ยนไปทั้งเป้าหมายองค์กรที่เปลี่ยนไปตามเทรนด์ วิธีการทำงานที่เปลี่ยนไปตามเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามา รวมทั้งพฤติกรรมของคนที่เปลี่ยนไปตามกระแส งาน HR จำต้องนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้อย่างเป็นระบบเพื่อวางแผนการสรรหา ควบคุมอัตราการสูญเสียกำลังคน รวมถึงจัดสวัสดิการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรภายในองค์กรอีกด้วย

<sup>6</sup> การวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลและการตัดสินใจตามข้อมูล: อนาคตของทรัพยากรบุคคล, <https://www.linkedin.com/pulse/hr-analytics-data-driven-decision-making-future-workmiddleeast>, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2567



## DDDM กับ HR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ในปัจจุบันได้นำเอาข้อมูลตามหลักการ ของ DDDM มาใช้ในกระบวนการภายใน โดยข้อมูล หลักของบุคลากรแต่ละคนมีการรวบรวมอย่างละเอียด ไว้ในระบบฐานข้อมูลรัฐสภา ได้แก่ ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System) ของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา และระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เป็นข้อมูลดิบของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งข้อมูล ดังกล่าว นอกจากจะแสดงให้เห็นถึงรายละเอียด ส่วนบุคคลแล้ว ยังอาจใช้เพื่อการวางแผนกำลังคน ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ อาทิ การวิเคราะห์ แนวโน้มอายุเฉลี่ยของบุคลากร และการคาดการณ์ การสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุ เพื่อวางแผน

ดำเนินการสรรหาอัตราากำลังทดแทนอย่างทันที่รวมทั้งใช้ข้อมูลเชิงสถิติเกี่ยวกับการโอน ย้าย และความ ขาดแคลน เพื่อค้นหาสาเหตุ แรงจูงใจ หรือปัจจัยที่ ควรแก้ไขเพื่อรักษากำลังคนคุณภาพไว้ให้อยู่กับองค์กร ตลอดระยะเวลาการรับราชการ

นอกจากนี้ การสำรวจข้อมูลตามหลักการของ DDDM ยังเป็นการพัฒนาและส่งเสริมชีวิตและความ เป็นอยู่ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ อาทิ การกำหนด แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงาน วิธีใหม่ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หรือ Hybrid Working ที่เป็นผลมาจากการสำรวจความต้องการ ปัญหา และข้อจำกัดของบุคลากรภายในที่มีต่อการ ปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม โดยข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ให้ความเห็นว่าการทำงาน Hybrid Working มีความเหมาะสม กับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สามารถตอบสนอง ต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน โดย

ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำผลสำรวจมาวิเคราะห์ และจัดทำเป็นแนวทางการปฏิบัติ และระเบียบเพื่อเสนอต่อผู้มีอำนาจพิจารณา และกำหนดให้มีผลใช้บังคับต่อไปในอนาคต ซึ่งกล่าวได้ว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประยุกต์เอาข้อมูลที่มีอยู่ และความต้องการ ความคาดหวังของบุคลากรภายในนำมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นแนวทางนโยบาย หรือหลักเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงาน และเพิ่มขีดสมรรถนะของ “คน” ที่จะป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตามหลักการของ DDDM ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาได้ใช้ “ข้อมูล” ของบุคคลที่จัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบและปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการเลือกคนที่เหมาะสมขึ้นดำรงตำแหน่งสำคัญขององค์กร อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของการตัดสินใจโดยใช้ DDDM ขึ้นอยู่กับทักษะของ HR โดยทักษะที่ HR ควรจะมีคือ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์หรือเสาะหาข้อมูล อาทิ

- ทักษะด้านการจัดการข้อมูลที่สำคัญ โดยปกติ HR จะเป็นหน่วยงานที่มีข้อมูลเชิงลึกของบุคลากรภายในองค์กรที่มีอย่างมหาศาล ให้เป็นระบบ โดยการสร้างฐานข้อมูลที่แสดงรายละเอียดของบุคลากรทั้งหมดภายในองค์กร รวมถึงการสร้างความปลอดภัยของข้อมูลและความเป็นส่วนตัวตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล อันถือได้ว่าเป็นจรรยาบรรณของ HR ที่พึงมี

- ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ข้อมูล (Analytical Thinking) คือ ทักษะในการจำแนกแจกแจงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล

ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้นเพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้น เมื่อพิจารณาในบริบทของ HR ปัญหาที่เกิดจากการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง HR ที่มีทักษะดังกล่าวจะสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ไม่มีคนดำรงตำแหน่ง และหาแนวทางการแก้ปัญหา เสนอทางเลือกในการตัดสินใจเพื่อสรรหาคนที่มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งได้

- ทักษะการนำเสนอข้อมูลและการเสนอทางเลือก คือ เป็นทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับ HR ในการสร้างและนำเสนอหรือสื่อสารข้อมูล และแนวคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทักษะนำเสนอดังกล่าวจะเป็นการนำเสนอแบบมีการจัดโครงสร้าง ตั้งแต่ประเด็นเริ่มต้นที่ทำให้เกิดการตัดสินใจ วิธีการสำรวจหรือวิธีการวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์เป็นชุดข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ ซึ่งทักษะการนำเสนอที่ดีจะสนับสนุนสิ่งที่ HR ดำเนินการมา รวมถึงการเสนอทางเลือกที่ HR ควรต้องนำเสนอต่อผู้บริหารถึงทางเลือกหลายทางเพื่อประกอบการตัดสินใจ โดยผ่านกระบวนการนิยามทางเลือก ประเมินเปรียบเทียบทางเลือกโดยใช้เกณฑ์ต่าง ๆ และนำเสนอทางเลือกที่เหมาะสม และที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (ซึ่งอาจไม่ได้มีทางเลือกเดียว) เพื่อเป็นทางเลือกแก่ผู้บริหารในการตัดสินใจต่อไป

กล่าวโดยสรุป ความสำเร็จของการนำ DDDM มาใช้งาน HR จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อทั้ง “เทคโนโลยีดิจิทัล” “ข้อมูลที่มีคุณภาพ” และ “ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล” ของมืออาชีพด้านทรัพยากรบุคคล





นางสาวสนิภา วงศ์ยงศิลป์  
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
 กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
 สำนักบริหารงานกลาง  
 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

## ข้อมูลเหนือสัญชาตญาณ - ประสบการณ์การใช้ DDDM

คนจำนวนไม่น้อยที่เชื่อในสัญชาตญาณตัวเองมากกว่าข้อมูลที่อยู่ตรงหน้า เป็นดังที่อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ (Albert Einstein) นักฟิสิกส์ชื่อดังได้กล่าวว่า “สัญชาตญาณคือของขวัญอันศักดิ์สิทธิ์ (The intuitive mind is a sacred gift)” หรือสตีฟ จอบส์ (Steve Jobs) ผู้ให้กำเนิด Apple ผลิตภัณฑ์ที่ผู้คนทั่วโลกใช้ได้เคยกล่าวว่า “และที่สำคัญที่สุด จงมีความกล้าที่จะทำตามหัวใจและสัญชาตญาณของคุณ จริง ๆ คุณอาจจะรู้แล้วว่าแท้ที่จริงคุณอยากเป็นอะไร และเมื่อรู้แล้ว ที่เหลือจากนี้ก็ไม่มีอะไรสำคัญอีกแล้ว (And most important, have the courage to follow your heart and intuition. They somehow already know what you truly want to become. Everything else is secondary.)”<sup>1</sup>

อย่างไรก็ตามก็ไม่เสมอไปที่สัญชาตญาณจะนำพาเราไปสู่ความสำเร็จที่เราคาดหวังไว้ ขณะที่คนส่วนหนึ่งเดินตามคำที่ไอน์สไตน์และสตีฟ จอบส์ ทิ้งไว้เป็นมรดกแก่มวลมนุษยชาติ คนอีกส่วนหนึ่งก็ตั้งคำถาม ดังที่ PwC บริษัทใหญ่ระดับโลกได้เคยสำรวจผู้บริหารกว่า 1,000 คน ส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จเพราะตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลต่าง ๆ มากกว่าเดินตามสัญชาตญาณที่ไม่มีที่มาที่ไป<sup>3</sup> แล้วอะไรคือการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล (Data-Driven Decision Making)

<sup>1</sup> “บทเรียนที่ได้จากสุนทรพจน์ที่ดีที่สุดของ Steve Jobs,” Creative Talk, สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2567, <https://creativetalkconference.com/steve-jobs-speech-at-standford/>

<sup>2</sup> Tim Stobierski, “The Advantages of Data-Driven decision-making,” Harvard Business School Online, Accessed on October 3rd, 2024, <https://online.hbs.edu/blog/post/data-driven-decision-making>

<sup>3</sup> Ibid.

...stepstraining.co กล่าวว่า “Data-driven Decision-making (DDDM) หรือการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล เป็นแนวทางที่เน้นการใช้ข้อมูล และการวิเคราะห์มากกว่า สัญชาตญาณในการตัดสินใจทางธุรกิจ โดยเกี่ยวข้องกับการใช้ ประโยชน์จากข้อมูล...



### DDDM คืออะไร ดีกว่าสัญชาตญาณอย่างไร

True Digital Academy กล่าวว่า “Data-Driven Decision Making คือ การใช้ข้อเท็จจริง (Facts) การวัดผล (Metrics) และข้อมูล (Data) มาเป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์ทางธุรกิจให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความคิดริเริ่มต่าง ๆ”<sup>4</sup> ในขณะที่ stepstraining.co กล่าวว่า “Data-Driven Decision-making (DDDM) หรือการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล เป็นแนวทางที่เน้นการใช้ข้อมูล และการวิเคราะห์มากกว่าสัญชาตญาณในการตัดสินใจทางธุรกิจ โดยเกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เช่น ความคิดเห็นของลูกค้า แนวโน้มของตลาด และข้อมูลทางการเงิน มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในกระบวนการตัดสินใจ”<sup>5</sup>

ถ้าหากจะใช้ประโยชน์จากข้อมูลให้ได้ตาม คำนิยามของ stepstraining.co แล้วนั้น ต้องเริ่มจากที่เราต้องรู้ก่อนว่าอะไรบ้างที่จะเป็นข้อมูลได้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าทุกอย่างสามารถเป็นข้อมูลได้ไม่ว่าจะเป็นรูปภาพ หรือข้อความ จำนวนการคลิก จำนวนการเข้าชม ยอดซื้อ ยอดขาย ยอดบริจาค หรือจะเป็นความชอบ ความพึงพอใจของเราไม่ว่าต่อสิ่งใดหรือเหตุการณ์ใด หรือจะเป็นวันเดือนปีเกิดของเรา เพศของเรา ซึ่งในเชิงธุรกิจ ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้อาจมีที่มาจาก การตอบแบบสำรวจ การใช้คู่มือ การใช้แอปพลิเคชัน<sup>6</sup>

### ข้อมูลขนาดใหญ่ในภาคธุรกิจ

โดยทั่วไปแล้ว DDDM เป็นเครื่องมือช่วยบริหารจัดการภายในองค์กรทุกองค์กร ซึ่งต่างภารกิจต่างมีโจทย์การใช้งานข้อมูลที่แตกต่างกัน

#### ปิดเพื่อเปิด

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2008 Howard Schultz ซึ่งเป็น CEO ของ Starbucks ได้ตัดสินใจปิด Starbucks มากกว่า 100 สาขา แล้วใช้ข้อมูลด้านประชากรและการจราจรในแต่ละพื้นที่วิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นอย่างดีแล้ว จึงค่อยตัดสินใจเลือกสถานที่เปิดสาขาใหม่ ๆ และประสบความสำเร็จได้ในปัจจุบัน

#### ขายเพื่อไปต่อ

เมื่อกลางปี 2567 ที่ผ่านมา มีข่าวสั้นสะเทือนแฟน ๆ เหล่าคนชื่นชอบการสั่งอาหารออนไลน์ (food delivery) นั่นคือ SCBX แจ้งปิดบริการของแอปพลิเคชัน Robinhood ตั้งแต่วันที่ 31 กรกฎาคม 2567 เป็นต้นไป แต่ไม่นาน SCBX ก็ประกาศเลื่อนการยุติการให้บริการ Robinhood เฉพาะบริการส่งอาหาร เพราะอยู่ระหว่างการพิจารณาข้อเสนอเข้าซื้อกิจการจากผู้สนใจ ซึ่งมีจำนวนมากว่าที่คาดไว้

แล้วคุณผู้อ่านรู้หรือไม่ว่า DDDM อยู่เบื้องหลังทุกการตัดสินใจของ SCBX ตั้งแต่ครั้งที่เริ่มเปิดให้บริการเป็นครั้งแรกในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID – 19 ซึ่งเป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว

<sup>4</sup> “8 ประโยชน์ Data-Driven Decision Making,” True Digital Academy, สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2567, <https://www.truedigitalacademy.com/blog/8-benefits-of-data-driven-decision-making>

<sup>5</sup> “Data-driven Decision making (DDDM) ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล เพื่อความยั่งยืนของธุรกิจในยุค 2024,” Steps Academy, สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2567, <https://stepstraining.co/analytics/data-driven-decision-making>

<sup>6</sup> Tim Stobierski, “The Advantages of Data-Driven decision-making,” Harvard Business School Online, Accessed on October 3rd, 2024, <https://online.hbs.edu/blog/post/data-driven-decision-making>

พบว่าค่าจีพี (ค่า GP ย่อมาจาก Gross Profit คือ ส่วนแบ่งหรือค่าคอมมิชชันที่ร้านค้าจ่ายให้แก่แอปพลิเคชัน)<sup>7</sup> เป็นปัญหาหลัก (Pain Point) ของผู้ประกอบการร้านอาหารขนาดเล็ก SCBX จึงไม่เก็บค่าจีพี เพื่อให้ลูกค้าได้สั่งอาหารในราคาปกติได้ ร้านอาหารก็ไม่จำเป็นต้องตั้งราคาอาหารที่บวกค่าจีพี นอกจากนี้ SCBX ยังค้นพบข้อมูลอีกว่าธุรกิจ Food Delivery ของไทยในปัจจุบันเป็นบริษัทของชาวต่างชาติกว่าร้อยละ 70 ประชาชนใช้งาน food delivery มากกว่า 200,000 ครั้งต่อวัน แต่เกินกว่าร้อยละ 50 เป็นการสั่งอาหารจากร้านอาหารที่มีเครือข่ายรายใหญ่ ดังนั้นจึงมีร้านอาหารขนาดเล็กกว่า 200,000 แห่ง ซึ่งยังไม่ได้เข้าร่วมในแอปพลิเคชันการสั่งอาหารออนไลน์ SCBX จึงตั้งเป้าหมายให้ Robinhood เป็นศูนย์กลางของร้านอาหารขนาดเล็ก ที่ทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ ลูกค้าผู้สั่งอาหาร ร้านอาหาร และผู้ขับขี่ (Rider) ได้ประโยชน์<sup>8</sup> และอีกเป้าหมายคือ การเป็นโครงการ CSR ให้สังคม

ข้อมูลจากผู้ใช้บริการแพลตฟอร์มนี้เป็น Feedback ข้อมูลอย่างดีที่ทำให้ SCBX ตัดสินใจขยายการให้บริการในเวลาต่อมา ทั้งบริการจองตั๋ว จองที่พัก บริการส่งพัสดุ และบริการเรียกรถโดยสารขยายฐานการใช้งานทั้งผู้บริโภค และร้านค้าต่าง ๆ ได้เป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID - 19 คลี่คลาย พฤติกรรมผู้บริโภคอาจเปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด SCBX จึงประกาศว่าได้ดำเนินการตามภารกิจในการช่วยเหลือสังคมจากสถานการณ์ COVID - 19 สำเร็จลุล่วงแล้ว และการ

ยุติการให้บริการเป็นไปตามกรอบการบริหารเงินกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภายหลัง จากที่ SCBX ประกาศออกไปเป็นข่าวดัง ได้มีข้อเสนอเข้าซื้อกิจการจำนวนมาก ซึ่งในที่สุด SCBX ตัดสินใจขาย Robinhood ให้กับกลุ่มผู้ลงทุนนำโดยกลุ่มยิบอินซอย เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2567 มูลค่ารวมสูงสุด 2,000 ล้านบาท<sup>9</sup>

นอกจาก DDDM จะช่วยชีวิต SCBX ดังที่นายอดิสรณ์ มุ่งพาลชล นักวิเคราะห์การลงทุนด้านหลักทรัพย์ บริษัทหลักทรัพย์ ฟิลลิป (ประเทศไทย) ประเมินว่า “การยุติการให้บริการแอปพลิเคชัน Robinhood คาดว่าจะช่วยลดผลขาดทุนให้กับ SCB ได้ประมาณ 1 พันล้านบาท”<sup>10</sup> DDDM ยังช่วยชีวิต Robinhood ให้ได้ไปต่ออีกครั้งกับการให้บริการ Food delivery

### ข้อมูลกับการตัดสินใจในภาครัฐ

ในเชิงภาครัฐ ข้อมูลที่จะใช้วิเคราะห์ตัดสินใจ มาจากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ เช่น ข้อมูลทะเบียนราษฎร ข้อมูลจากการสำรวจ งานวิจัย ข้อร้องเรียนจากประชาชน หรือจะเป็นเอกสารการประชุมต่าง ๆ และการใช้งานเว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชัน ที่ภาครัฐจัดทำได้ ทั้งนี้ ข้อมูลต่าง ๆ มีจำนวนมาก ปัจจุบันหลายองค์กรจึงเริ่มต้นจากการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งหากมีจำนวนมากก็จำเป็นต้องจัดเก็บผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือระบบ Cloud แล้วจึงบริหารข้อมูล โดยการแยกข้อมูลเป็นหมวดหมู่เพื่อให้สะดวกต่อการใช้งานและการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยอาจใช้ Machine Learning หรือ Artificial Intelligence (AI) มาใช้ในการจัดการข้อมูลต่อไป<sup>11</sup> ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการใช้ข้อมูล

<sup>7</sup> ค่า GP ย่อมาจาก Gross Profit คือ ส่วนแบ่งหรือค่าคอมมิชชันที่ร้านค้าจ่ายให้แก่แอปพลิเคชัน

ซึ่งปัจจุบันจะอยู่ที่ประมาณ 30-35% โดยทางแอปพลิเคชันมักจะมอบสิทธิประโยชน์ เช่น การลดค่าส่ง ส่งฟรี โค้ดส่วนลด หรือกิจกรรมทางการตลาดอื่น ๆ จาก <https://lineshoppingseller.com/best-selling-technique/gp-fee-for-online-shop>

<sup>8</sup> Palida Koyama Yukie, “Data driven organization คืออะไร ? ทำไมองค์กรยุคใหม่ควรทำ,” disruptignite, สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2567, <https://www.prachachat.net/ict/news-1594398>

<sup>9</sup> “SCBX ปิดดีลขาย Robinhood ให้กับกลุ่มผู้ลงทุนนำโดยกลุ่มยิบอินซอย,” www.scb.co.th, สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2567, <https://www.scb.co.th/th/about-us/news/sep-2567/rbh-deal-closing.html>

<sup>10</sup> ประชาชาติธุรกิจ, “เปิดประวัติโรบินฮูด Robinhood ตีลเวอริ์สัญชาติไทย ประกาศปิดตัว,” prachachat, สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2567, <https://www.prachachat.net/ict/news-1594398>

<sup>11</sup> Palida Koyama Yukie, “Data driven organization คืออะไร ? ทำไมองค์กรยุคใหม่ควรทำ,” disruptignite, สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2567, <https://www.disruptignite.com/blog/data-driven-organization>

เพื่อการตัดสินใจในเรื่องใด แอปพลิเคชัน “ทางรัฐ” จึงเป็นตัวอย่างหนึ่งของช่องทางเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลพื้นฐานของประชาชนที่ได้ลงทะเบียนไว้ ตั้งแต่ข้อมูลบัตรประชาชน ชื่อ - นามสกุล อายุ ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ ที่อยู่ตามสำเนาทะเบียนบ้าน และที่อยู่จริง รวมถึงภาพถ่าย อัตลักษณ์บุคคลที่เป็นใบหน้าพร้อมทั้งม่านตาที่ทางแอปพลิเคชันได้บันทึกไว้

ในด้านการบริการประชาชน ภาครัฐสามารถนำ DDDM มาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยเหลือประชาชนได้ เช่น หากต้องการตัดสินใจแก้ไขปัญหาการบริการประชาชนกรณีภัยพิบัติน้ำท่วม ภาครัฐจำเป็นต้องมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการน้ำท่วมได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา เช่น จำนวนเครื่องจักรขนาดใหญ่ที่แต่ละหน่วยงานมีเพื่อช่วยเหลือชาวบ้านได้ จำนวนประชากรในแต่ละพื้นที่ จำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มเปราะบางภายในพื้นที่ พื้นที่ของหน่วยงานภาครัฐที่สามารถใช้เป็นที่พักชั่วคราวสำหรับผู้ประสบภัย นอกจากนี้ หากภาครัฐป้องกันเหตุภัยพิบัติทางธรรมชาติได้ จำเป็นต้องมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการ เช่น ปริมาณน้ำฝนในช่วงเวลาเดียวกันของแต่ละปี เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการป้องกันน้ำท่วม ไฟป่าของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียงที่สามารถนำมาใช้ได้ทันที หรือปริมาณน้ำในเขื่อนแต่ละเขื่อนในแต่ละช่วงเวลาของปี

### ประสบการณ์การบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย DDDM

การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเป็นส่วนสร้างความสำเร็จให้กับแต่ละองค์กรมานักต่อนักไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาการเป็นผู้นำของ Google ซึ่งใช้ข้อมูลจากแบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของ



พนักงาน (Performance Reviews) กว่า 10,000 คน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับอัตราการรักษาพนักงาน (Employee Retention Rates) เพื่อประมวลผลว่าลักษณะพฤติกรรมใดที่บ่งบอกว่าพนักงานคนนั้นจะเป็นคนที่ทำงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ และนำไปใช้ต่อยอดด้วยการออกแบบโครงการพัฒนาศักยภาพของพนักงานคนอื่น ๆ ในองค์กรต่อไป<sup>12</sup>

นอกจากนี้ DDDM ยังช่วยบริษัทรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรได้ เช่น ที่บริษัท HP วิเคราะห์ข้อมูลที่มีเพื่อคาดการณ์ว่าพนักงานคนใดมีแนวโน้มที่จะลาออก ในชื่อโครงการ “HP’s Flight Risk Program” ซึ่งเมื่อนำโครงการนี้มาใช้กับกลุ่มทดลอง ก็พบว่า HP สามารถลดอัตราการลาออก และการบรรจุใหม่ได้ถึงร้อยละ 5

ขณะเดียวกัน DDDM ยังกลายเป็นเครื่องมือการสื่อสารกับพนักงานได้เป็นอย่างดี เช่น ที่บริษัท Line จัดทำ Chatbot เพื่อสื่อสารข้อมูลที่จำเป็นประกาศข่าวสารต่าง ๆ จากหน่วยงาน ตอบคำถามต่าง ๆ ที่พนักงานอยากรู้ด้านสวัสดิการ การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่าน Line Chatbot ซึ่งประมวลผลจากข้อมูลที่บริษัทที่เก็บรวบรวมคำถามที่พบบ่อยไว้ เช่น การจัดการวันลา

<sup>12</sup> Tim Stobierski, “The Advantages of Data-Driven decision-making,” Harvard Business School Online, Accessed on October 3rd, 2024, <https://online.hbs.edu/blog/post/data-driven-decision-making>



ตารางการฝึกอบรมของพนักงาน หาเอกสารที่พนักงาน ยังส่งไม่ครบในกระบวนการสมัครงาน หรือบริษัทเครื่องสำอางชั้นนำอย่าง ลอรีอัล ใช้ Chatbot ที่ชื่อว่า Mya Systems สำหรับกระบวนการสรรหาพนักงานใหม่ โดย Chatbot ดังกล่าวจะป้อนคำถามถามผู้สมัครงานและช่วย HR ตรวจสอบประวัติช่วยตัดสินใจว่าผู้สมัครเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือไม่ พร้อมทั้งช่วยตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องที่พนักงานใหม่อยากรู้ เช่น วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ติดตามกระบวนการรับสมัครงาน และรายละเอียดของตำแหน่งงาน (Job Description) ได้ด้วย ซึ่งลอรีอัลพบว่า Chatbot ดังกล่าวสามารถสื่อสารกับผู้สมัครงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งได้รับคะแนนความพึงพอใจเกือบร้อยละ 100<sup>13</sup>

สำหรับในภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. มีการให้บริการระบบสารสนเทศทรัพยากร (DPIS: Departmental Personnel Information System) ให้กับหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ซึ่งภายในระบบดังกล่าวมีข้อมูลจำนวนมากที่หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปต่อยอดใช้สำหรับการวิเคราะห์ ประมวลผลเพื่อประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น

การวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานราชการในระดับดีเด่นให้เป็นกำลังคนคุณภาพภายในองค์กรจากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ (PMS : Performance Management System) ของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งแยกประเภทได้ด้วย เช่น ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป กลุ่มอายุต่าง ๆ

มาถึงตรงนี้ผู้เขียนเชื่อได้ว่า Data-Driven Decision Making ได้พิสูจน์ตัวเองแล้วว่าสามารถเอาชนะสัญชาตญาณในหลายเวทีได้อย่างไรบ้าง อย่างไรก็ตามเราต้องไม่ลืมว่า **ทุกเรื่องก็มีมีข้อพึงระวังเช่นเดียวกันกับ DDDM ข้อมูลที่นำมาใช้วิเคราะห์จึงควรเป็นข้อมูลที่มีคุณภาพ นำเชื่อถือได้ และทันสมัยอยู่เสมอ** เพื่อที่จะนำ DDDM มาใช้พัฒนาสินค้าหรือการบริการอย่างต่อเนื่อง และเพื่อลดความคลาดเคลื่อนของผลการวิเคราะห์ซึ่งอาจจะนำมาสู่ความเสียหายในแง่มุมมองต่าง ๆ ได้ ทั้งประเด็นด้านจริยธรรม หรือการร้องเรียน เพราะทุกเหรียญมีสองด้านเสมอ HRD

<sup>13</sup> “โลกยุคใหม่! HR ต้องหนุนองค์กรด้วย Data Analytics,” เอ็ม รีพอร์ต, สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2567, <https://www.mreport.co.th/experts/technology/082-ปัญญาประดิษฐ์-data-Predictive-Analytics>

# เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับ “ศูนย์ข้อมูล (Data Center)”



นายปานเทพ วินิจชัย  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้อมูลถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดในยุคปัจจุบันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในทุกมิติของสังคม ดังนั้น การรวบรวม จัดเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นช่วยในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งยังเป็นการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทั้งในภาคธุรกิจและภาครัฐ ข้อมูลจึงไม่ได้เป็นเพียงเอกสารหรือตัวอักษร แต่ข้อมูลยังเป็นพลังขับเคลื่อนที่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรในโลกที่เชื่อมโยงถึงกันในยุคสมัยนี้ ซึ่งยังมีจำนวนข้อมูลมากขึ้นเท่าไร ก็จำเป็นต้องมีแหล่งจัดเก็บข้อมูลจำนวนมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเราเรียกสิ่งนี้ว่า “ศูนย์ข้อมูล (Data Center)”

ในส่วนของ การขับเคลื่อนการดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์ข้อมูลของภาครัฐนั้น รัฐบาลได้จัดทำยุทธศาสตร์ข้อมูลภาครัฐ (The Government Data Strategy) ซึ่งครอบคลุมการจัดทำสถาปัตยกรรมทางเทคโนโลยี เป็นการวางโครงสร้างของข้อมูลภาครัฐให้มีมาตรฐาน นอกจากนี้ยังได้วางกรอบการดำเนินงานของการจัดการข้อมูลภาครัฐ เพื่อให้สามารถเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และบริหารจัดการได้อย่างเต็มศักยภาพแบบครบวงจร พร้อมทั้งจัดให้มีช่องทางการบริการแบบเบ็ดเสร็จสำหรับผู้ให้บริการ ที่จะสามารถเข้าถึงข้อมูลภาครัฐอย่างสะดวกและรวดเร็ว เมื่อผู้ให้บริการต้องการข้อมูลข้ามหน่วยงาน จึงไม่จำเป็นต้องเดินทางไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร้องขอหรือรวบรวมข้อมูล และเอกสาร แต่สามารถเข้ารับบริการจากหน่วยงาน ณ จุดเดียวที่ได้รับการรองรับจากรัฐบาล ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลข้ามหน่วยงานไว้แล้ว<sup>1</sup>

ดังนั้น ในคอลัมน์ ถามมา - ตอบไป ผู้เขียนจึงได้นำข้อซักถามของบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ในเรื่องเกี่ยวกับ “ศูนย์ข้อมูล” พร้อมคำตอบ มานำเสนอในวารสาร HRJ ฉบับนี้

<sup>1</sup> สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, ‘แนวทางการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลด้านการรวมศูนย์ข้อมูล (Data Centric) ของประเทศชั้นนำ’ (เอกสารเผยแพร่, 26 กันยายน 2563) < <https://www.dga.or.th/document-sharing/article/36415/> > สืบค้นข้อมูลเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2567.

## Q: ศูนย์ข้อมูล คืออะไร

A: คลังความรู้ SciMath (สสวท.) ให้ความหมายของ ศูนย์ข้อมูล หมายถึง ศูนย์กลางของพื้นที่ที่ใช้เป็นที่ตั้งของศูนย์คอมพิวเตอร์ที่มีระบบเครือข่ายสามารถส่งออกและรับข้อมูลจำนวนมากได้<sup>2</sup>

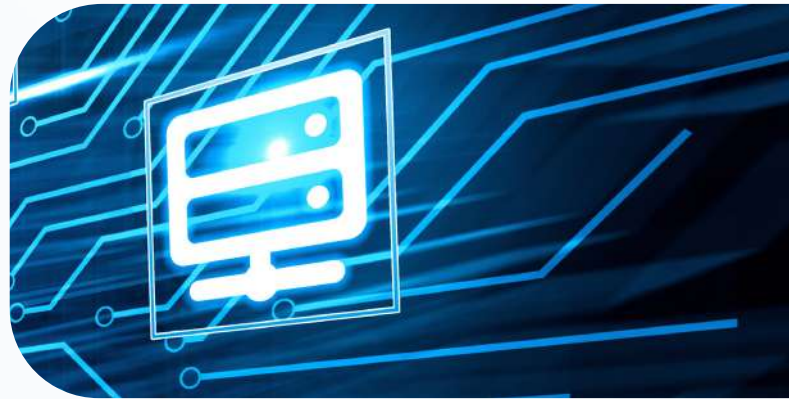
นอกจากนี้ IBM บริษัทคอมพิวเตอร์ชั้นนำของโลก ได้ให้ความหมายของ ศูนย์ข้อมูลว่า อาคาร ห้อง หรือสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ ซึ่งใช้เป็นสถานที่ติดตั้งโครงสร้างพื้นฐานด้านไอที เพื่อใช้ในการสร้างประมวผล จัดเก็บ ส่งข้อมูล และจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแอปพลิเคชันและบริการต่าง ๆ<sup>3</sup>

## Q: ศูนย์ข้อมูล มีความสำคัญอย่างไร

A: ศูนย์ข้อมูลมีความสำคัญอย่างมากในหลายแง่มุม เนื่องจากศูนย์ข้อมูลเป็นเสมือนศูนย์กลาง ในการจัดเก็บ จัดการ และประมวผลข้อมูล โดย True IDC บริษัทผู้ให้บริการคลาวด์ และดาต้าเซ็นเตอร์แบบเสรี (Carrier Neutral) ในประเทศไทย ได้นำเสนอความสำคัญของ ศูนย์ข้อมูลไว้ ดังนี้<sup>4</sup>

### •การจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและความเร็ว

ศูนย์ข้อมูล เป็นแหล่งจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพที่สามารถอำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถใช้ข้อมูลได้ทุกที่ทั่วโลก รวมทั้งยังสามารถรับรองข้อมูลได้ในปริมาณมาก หลากหลายประเภท และรองรับระบบการเชื่อมต่อเครือข่ายความเร็วสูง



### • มีความปลอดภัยสูง

ศูนย์ข้อมูลถูกออกแบบให้มีมาตรการความปลอดภัยที่สูง เพื่อปกป้องข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อน เป็นความลับ ไม่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นการบุกรุกจากภายนอกหรือการโจมตีทางไซเบอร์ เพราะศูนย์ข้อมูลมีแผนรับมือและมาตรการในการเฝ้าระวังความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

### • ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ศูนย์ข้อมูลช่วยสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การใช้งานศูนย์ข้อมูลช่วยให้ธุรกิจสามารถสำรองข้อมูลและกู้ข้อมูลคืนกรณีที่เกิดเหตุไม่คาดฝันเกิดขึ้น เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ฮาร์ดแวร์ทำงานล้มเหลว แม้แต่การโจมตีทางไซเบอร์

### • การให้บริการที่พร้อมใช้และสามารถทำงานแบบควบคู่กัน

ศูนย์ข้อมูลสร้างขึ้นเพื่อรับรองการใช้งานที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะการประมวผลของระบบคอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันที่สำคัญมีความซับซ้อน

<sup>2</sup> ญัตตินัย เนียมทอง, 'ทำความรู้จัก Data Center' (คลังความรู้ SciMath, 23 พฤศจิกายน 2561) <<https://www.scimath.org/article-technology/item/8506-data-center>> สืบค้นข้อมูลเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2567.

<sup>3</sup> Stephanie Susnjara and Ian Smalley, 'What is a data center?' (IBM, 4 September 2024) <<https://www.ibm.com/topics/data-centers>> accessed 4 October 2024.

<sup>4</sup> True IDC, 'ทำไม กาด้า เซ็นเตอร์ ถึงมีความสำคัญกับธุรกิจ?' (ข่าวและบทความ, 9 พฤศจิกายน 2566) <<https://www.trueidc.com/th/article-detail/94/Data-Center-Important>> สืบค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2567.



ภาพที่ 1 ภาพมุมสูงของ China Telecom-Inner Mongolia Information Park

### Q: ศูนย์ข้อมูลที่ใหญ่ที่สุดในโลก อยู่ที่ใด

**A:** ศูนย์ข้อมูลที่ใหญ่ในโลกในปัจจุบัน (ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2567) คือ **China Telecom-Inner Mongolia Information Park** ซึ่งมีพื้นที่ครอบคลุมทั้งหมดประมาณ 10,763,910 ตารางฟุต และมีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างมากถึง 3,000,000,000 ดอลลาร์ ศูนย์ข้อมูลดังกล่าวใช้พลังงานไฟฟ้าในการขับเคลื่อนถึง 150 เมกกะวัตต์ โดยศูนย์ข้อมูลดังกล่าวตั้งอยู่ที่ Inner Mongolia Information Park ในเมืองโฮฮอต (Hohhot) เขตปกครองตนเองมองโกเลีย สาธารณรัฐประชาชนจีน

ศูนย์ข้อมูลแห่งนี้ไม่เพียงแต่มีศูนย์ข้อมูลการประมวลผลบนคลาวด์เท่านั้น แต่ยังมีศูนย์โทรศัพท์ คลังสินค้า สำนักงาน และที่พักอาศัยอีกด้วย โดยมีบริษัท China Telecom Corporation Limited เป็นผู้ดำเนินการและดูแลระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ

ทั้งนี้ ศูนย์ข้อมูลดังกล่าว มีกลุ่มลูกค้าจำนวนมากที่ใช้บริการ เช่น IBM HP และ Dell เป็นต้น จึงทำให้ศูนย์ข้อมูลระบบคลาวด์คอมพิวเตอร์ของศูนย์ข้อมูลแห่งนี้มีความจุเซิร์ฟเวอร์ถึง 50,000 เครื่อง และทำให้เป็นศูนย์ข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดแห่งหนึ่งในโลก<sup>5</sup>

### Q: ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีศูนย์ข้อมูลของหน่วยงานหรือไม่

**A:** มีอย่างแน่นอนครับ ส่วนราชการการสังกัดรัฐสภามีศูนย์กลางข้อมูลของหน่วยงานที่รองรับข้อมูลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองหน่วยงาน คือ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งในปัจจุบันศูนย์ข้อมูลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีขนาดพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

<sup>5</sup> George Grace, 'World's Largest Data Center: China Telecom Inner Mongolia Park' (Data Centers , 18 June 2023) <<https://worldstopdatacenters.com/china-telecom-inner-mongolia-information-park/>> accessed 4 October 2024.

ประมาณ 370 ตารางเมตร ซึ่งสามารถรองรับข้อมูลจำนวนมากจากภารกิจต่าง ๆ ของส่วนราชการทั้งหมด เช่น ข้อมูลการประชุมของรัฐสภา สมาชิกแทนราษฎร วุฒิสภา คณะกรรมาธิการสามัญและวิสามัญ ข้อมูลของสำนักงานภายในส่วนราชการ ระบบอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ของสำนักงานฯ การเข้าใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของบุคคลในวงงานรัฐสภาและประชาชนภายนอกที่มาใช้บริการในแต่ละวัน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสามารถรองรับปริมาณข้อมูลในอนาคตได้อย่างเพียงพอ

**ศูนย์ข้อมูลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วยส่วนปฏิบัติการที่สำคัญ 4 ส่วน ดังนี้**

- ห้องเก็บเซิร์ฟเวอร์
- ศูนย์ปฏิบัติการเครือข่าย (Network Operations Center : NOC)
- ศูนย์เฝ้าระวังทางไซเบอร์ (Security Operations Center : SOC)
- ห้องสำรองไฟ

ทั้งนี้ ระบบการปฏิบัติการทั้งหมดดำเนินการไปอย่างสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง โดยที่ส่วนปฏิบัติการทั้ง 4 จะมีส่วนปฏิบัติการ (สำรอง) ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้การเข้าถึง ส่งออกข้อมูล การดำเนินงานด้านสารสนเทศและข้อมูลมีประสิทธิภาพ เนื่องจากศูนย์ข้อมูลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ต้องพร้อมให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ทุกวัน

นอกจากนี้ การดำเนินการของศูนย์ข้อมูลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สามารถดำเนินการได้อย่างมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ ส่งผลให้ศูนย์ข้อมูลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการประเมินผ่านมาตรฐาน ISO/IEC 27001:2022 ซึ่งเป็นมาตรฐานหลักในหมวดระบบมาตรฐานความปลอดภัยสารสนเทศในระดับสากล ศูนย์ข้อมูลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นส่วนราชการแรกที่ผ่านมาการประเมินมาตรฐานนี้



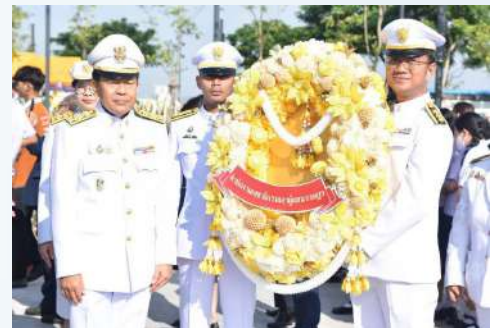
ศูนย์ข้อมูลมีความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจด้วยข้อมูล (Data-Driven Decision Making : DDDM) เนื่องจากศูนย์ข้อมูลเป็นโครงสร้างพื้นฐานซึ่งทำหน้าที่ในการจัดเก็บ ประมวลผล และส่งออกข้อมูลไปสู่ภายนอก เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปสู่กระบวนการตัดสินใจของผู้ใช้งาน ยิ่งศูนย์ข้อมูลสามารถทำงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง ฉับไว มีเสถียรภาพมากขึ้นเท่าไร ก็ส่งผลให้การนำข้อมูลมาใช้กระบวนการตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย



วันศุกร์ที่ 6 กันยายน 2567 นายณัฐฐกฤษณ์ วงศ์เจริญ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธานคณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีมอบรางวัลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยสำนักการพิมพ์ ได้ส่งผลงานหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านการจัดการความรู้ เรื่อง การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ “เคล็ดไม่ลับการขอใช้บริการถ่ายเอกสาร ง่ายนิดเดียว” ณ ห้องจัดประชุม 606 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา



วันศุกร์ที่ 20 กันยายน 2567 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมกิจกรรมสื่อสารรณรงค์ Car Free Day ลดใช้รถ ลดฝุ่นพิษ สุขภาพดียั่งยืน สำหรับกิจกรรมดังกล่าว คณะทำงานเสริมสร้างความสุขภาพ ของสำนักrayงานการประชุมชนและขอเลขและสำนักประชาชนสัมพันธ์ ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้รณรงค์ให้ประชาชนลดการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล หันมาใช้รถขนส่งมวลชน และรถจักรยานเพิ่มขึ้น เพื่อลดปริมาณรถยนต์ในท้องถนน อันส่งผลถึงการลดปัญหาทางอากาศจากยานพาหนะและยกระดับคุณภาพอากาศให้ดีขึ้น ณ ชั้น 9 อาคารรัฐสภา



วันอาทิตย์ที่ 13 ตุลาคม 2567 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขานุการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธาน ในพิธีวางพวงมาลาถวายบังคมพระบรมราชานุสาวรีย์ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในนาม “สำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร” โดยมี ข้าราชการสำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมพิธี เพื่อน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณ ที่ทรงมีต่อปวงชนชาวไทยเป็นล้นพ้นอย่างหาที่สุดมิได้ ณ อุทยานเฉลิมพระเกียรติ พระบาท สมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร กรุงเทพฯ





วันจันทร์ที่ 28 ตุลาคม 2567 นายณัฐชุกฤช วงศ์เจริญ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธานคณะกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมเป็นเกียรติในกิจกรรมปล่อยปลา เพื่อถวายเป็นพระราชกุศล เนื่องในวันวรมินทรมหาราช และวันปืยมหาราช ณ บริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยา อาคารรัฐสภา



วันอังคารที่ 29 ตุลาคม 2567 นายณัฐกฤต วัจนศิริ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ Library Talk เรื่อง “แฮร์ลุคใช้ กลลวงกลโกง?” โดยมีบุคลากรภายในสำนักงานฯ เข้าร่วมโครงการ ณ ห้องประชุมสัมมนา B1-1 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา





วันศุกร์ที่ 1 พฤศจิกายน 2567 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มอบหมายให้ นายมาณิช อินทจิม ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ นางบุณทริกา ชุณหะนันท์ ที่ปรึกษาด้านต่างประเทศ นางสิณี สัมมี ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย เข้าเฝ้าฯ ตามหมายกำหนดการพระราชพิธีทรงบำเพ็ญพระราชกุศลถวายผ้าพระกฐินพุทธศักราช 2567 ณ วัดราชาธิวาสวิหาร





วันจันทร์ที่ 4 พฤศจิกายน 2567 นายณัฐกฤตภรณ์ วงศ์เจริญ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วย นายอิสระ เสรีวัฒนวุฒิ รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า และนายสมใบ มูลจันท์ ที่ปรึกษา ด้านระบบงานนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมเป็นประธาน ในพิธีเปิดโครงการส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับรัฐสภาผ่านการสนับสนุน การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนรูปแบบการตรวจสอบหลังการตรากฎหมาย Parliament Strengthening Programme in Thailand : Using Post-Legislation Scrutiny (PLS Programme) ณ ห้องประชุมสัมมนา B1 - 2 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา



วันศุกร์ที่ 8 พฤศจิกายน 2567 ว่าที่ ร.ต.ต. อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มอบหมายให้ นางสิณี สัมมี ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการรัฐสภาร่วมใจรวมพลังสร้างสุข : การเสริมสร้างศักยภาพเพื่อมุ่งสู่การเป็นรัฐสภาองค์กรแห่งความสุข กิจกรรมการแข่งขันกีฬา วอลเลย์บอลรัฐสภา 2024 Volleyball Parliament League 2024 (VPL 2024) ณ สนามกีฬาในร่มรัฐสภา (Gymnasium) ชั้น 5 อาคารรัฐสภา



วันที่ 11 พฤศจิกายน 2567 สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้การต้อนรับคณะนิสิตปริญญาตรี หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต และคณาจารย์ เจ้าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช นำโดย พระครูนิติธรรมบัณฑิต ประธานหลักสูตรและผู้ช่วยอธิการบดี รวมจำนวน 70 รูป/คน และนำเยี่ยมชมศูนย์เรียนรู้องค์การคุณธรรมต้นแบบและความโปร่งใสสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



วันอาทิตย์ที่ 13 ตุลาคม 2567 นายมงคล  
สุระสังข์ ประธานวุฒิสภา นำคณะสมาชิกวุฒิสภา ร่วมพิธี  
วางพวงมาลาในนาม “วุฒิสภา” เพื่อถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร  
มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เนื่องในวันนวมินทรมหาราช และโอกาสนี้  
นางสาวแก้วเกศร์ ทวารพันธ์ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ พร้อมด้วยผู้บริหารและบุคลากร  
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้เข้าร่วมพิธี ณ อุทยานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระ  
บรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร กรุงเทพฯ



วันที่ 23 ตุลาคม 2567 นายมงคล สุระสัจจะ ประธานวุฒิสภา มอบหมายให้ สมาชิกวุฒิสภา ประกอบด้วย นางกัลยา ไทใหญ่ ประธาน และนางกานต์เปรมปรีด์ ชิตานนท์ ร่วมพิธีวางพวงมาลาในนาม “วุฒิสภา” เพื่อถวายบังคมพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และโอกาสนี้ นางนวนันทน์ เนตรนากุล ที่ปรึกษาประธานระบบงานนิติบัญญัติ พร้อมด้วย ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาได้เข้าร่วมพิธี ณ พระบรมราชานุสรณ์ พระลานพระราชวังดุสิต กรุงเทพฯ



วันพฤหัสบดีที่ 24 ตุลาคม 2567 นางปณิศา สาทันไทรภพ เลขาธิการวุฒิสภา นำคณะผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณกุศลและกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เนื่องในวันนวมินทรมหาราช 13 ตุลาคม 2567 และวันปิยมหาราช 23 ตุลาคม 2567 ณ อาคารรัฐสภา (สว.) และวัดจันทรสโมสร เขตดุสิต กรุงเทพฯ

## สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

องค์กรอัจฉริยะ ในการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน

องค์กร ISO 9001 : 2015 | ISO 22301 : 2019 (BCMS) | องค์กรคุณธรรมต้นแบบ | องค์กร ITA ระดับท่านดี | สำนักงานสีเขียว (Green Office) ระดับ 6 ทอง

องค์กรแบบ STRONG | ติดต่อเที่ยงคืนทุกวิธี | รางวัลหน่วยงานที่พัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกระยะเข้าถึงได้ ประจำปี 2566 | อัจฉริยคุณมาตรฐาน WOCG

รางวัล Footprint กลุ่มรางวัล Best Performance on Social Media สาขา Government State Enterprise ประจำปี 2023 | Thailand Social Awards





วันพฤหัสบดีที่ 31 ตุลาคม 2567 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับสโมสรโรตารี ภาค 3350 และศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) จัดโครงการขยายเครือข่ายคุณธรรม และส่งเสริมเครือข่ายคุณธรรมให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และผู้เข้าร่วมโครงการจากสโมสรโรตารี ภาค 3350 โดยนางปณิตตา สกาน์ไตรภพ เลขาธิการวุฒิสภา ได้ให้เกียรติกล่าวต้อนรับและกล่าวถึงทิศทางความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากับโรตารีสากลภาค 3350 และเครือข่ายคุณธรรม ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา พร้อมทั้งการศึกษาดูงานด้านการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ศูนย์เรียนรู้ร่องค์กรต้นแบบ และเข้าชมห้องประชุมวุฒิสภา ณ ห้องฟังการประชุมสำหรับประชาชน ชั้น 4





ระหว่างวันศุกร์ที่ 1 – วันเสาร์ที่ 23 พฤศจิกายน 2567 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนิติบัญญัติแบบ Smart Legislative Academics ให้แก่บุคลากรของสำนักกรรมการ 1 สำนักกรรมการ 2 และสำนักกรรมการ 3 โดยได้รับเกียรติจากนางปณิศา สาทันไตรภพ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการฯ และมีผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมเป็นเกียรติในพิธีเปิด ณ ห้องอบรมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา รวมทั้งได้มีการศึกษาดูงาน ณ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลปกครอง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงแรมจอมเทียนปาล์มบีช รีสอร์ท จังหวัดชลบุรี





วันพฤหัสบดีที่ 7 พฤศจิกายน 2567 นายมงคล สุระสัจจะ ประธานวุฒิสภา พร้อมด้วยพลเอก เกษียรังโกธ ศรีรักษ์ รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง นายบุญส่ง น้อยโสภณ รองประธานวุฒิสภา คนที่สอง สมาชิกวุฒิสภา นางปิ่นนิตา สาทันไตรภพ เลขาธิการวุฒิสภา และผู้บริหารพร้อมทั้ง ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมพิธีนำผ้าพระกฐินพระราชทาน ประจำปี 2567 ในนาม “วุฒิสภา” ไปทอดถวายพระภิกษุสงฆ์จำพรรษา ณ วัดบูรณศิริมาตยาราม แขวงศาลเจ้าพ่อเสือ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร





วันศุกร์ที่ 15 พฤศจิกายน 2567 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดกิจกรรม “สัปดาห์สภา จันทราคันเพ็ญ” ครั้งที่ 4 ภายใต้โครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบมิติเชิงวัฒนธรรม กิจกรรมที่ 1 สืบสานวัฒนธรรมไทยประเพณี วันลอยกระทง 2567 โดยได้รับเกียรติจากนายชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ สมาชิกวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิด พร้อมทั้งสมาชิกวุฒิสภา นางปิ่นนิตา สาทันไตรภพ เลขาธิการวุฒิสภา ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมกิจกรรม ณ บริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยา (ฝั่งวุฒิสภา)



วันจันทร์ที่ 25 พฤศจิกายน 2567 นายมงคล สุระสังข์ ประธานวุฒิสภามอบหมายให้สมาชิกวุฒิสภา ประกอบด้วย นายกิตติพันธ์ อนันตกุลจิรโชติ นายกิตติศักดิ์ หมีนศรี และนางสาวเกศกมล เปลี่ยนสมัย ร่วมพิธีวางพวงมาลาในนาม “วุฒิสภา” เพื่อถวายบังคมพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต และโอกาสนี้ นายพงศ์กิตติ อรุณภักดีสกุล ที่ปรึกษาด้านการเมือง การปกครองและการบริการ จัดการ พร้อมด้วยผู้บริหารและบุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้เข้าร่วมพิธี ณ พระบรมราชานุสรณ์ สวนลุมพินี กรุงเทพฯ





วันพุธที่ 27 - วันพฤหัสบดีที่ 28 พฤศจิกายน 2567 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 2 รุ่น

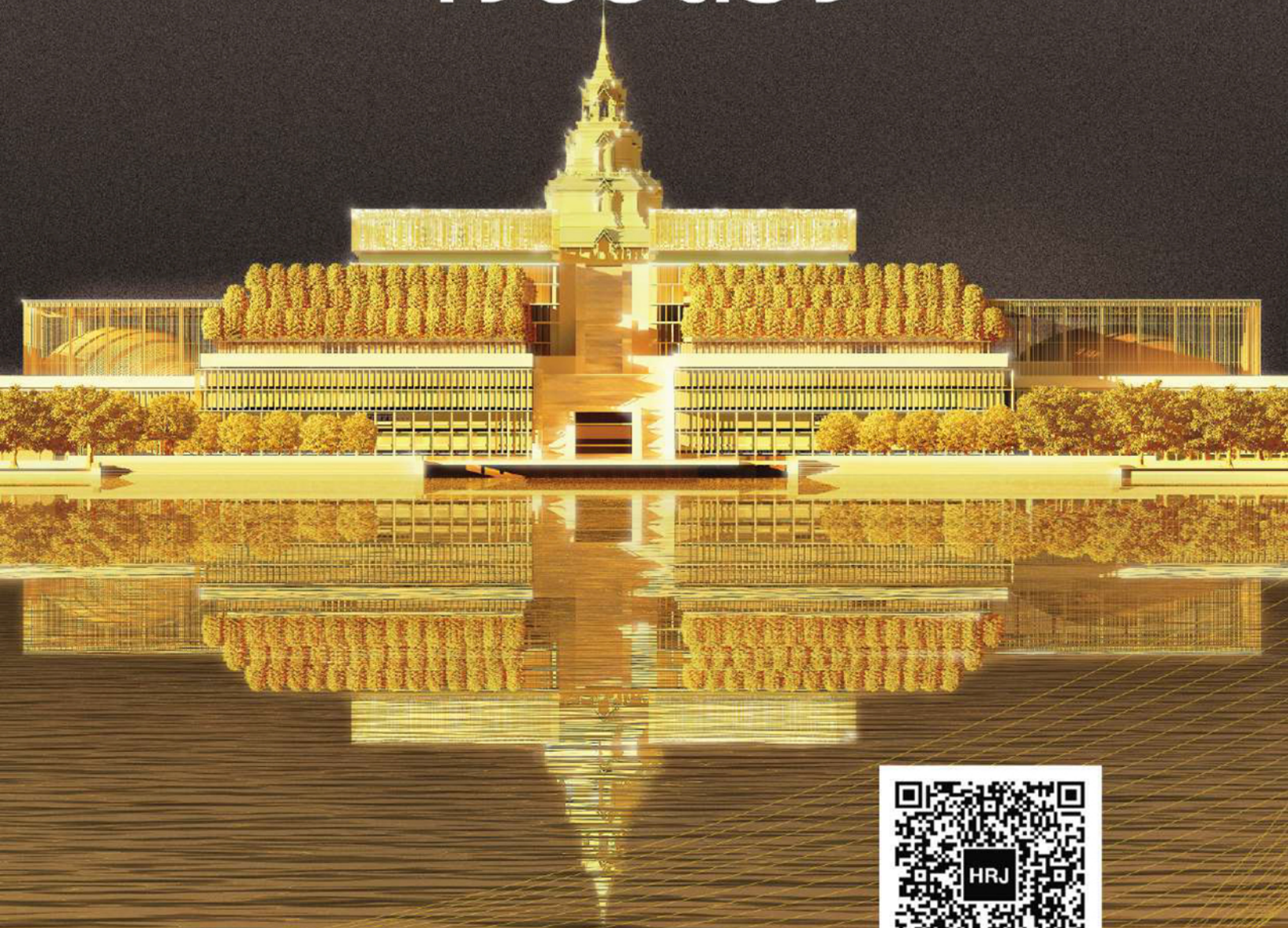
โดยมีนายเจษฎา ชำนาญป่า ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำคณะเข้าศึกษาดูงาน และได้รับเกียรติจาก พันเอก ณะรัชต์ บุญสอด กล่าวรายงานและให้การต้อนรับ โดยมี พลเอก ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้ เป็นประธานมอบสิ่งของพระราชทาน เพื่อเป็นสัญลักษณ์และรูปแบบในการทำความดีด้วยหัวใจ ณ ศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา 904 (บางเขน) กรุงเทพฯ



วันพฤหัสบดีที่ 28 - วันศุกร์ที่ 29 พฤศจิกายน 2567 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การแปลงงานวิจัยให้เป็นเอกสารข้อเสนอเชิงนโยบาย (Policy Brief) รุ่นที่ 1 ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการในสังกัดสำนักกรรมการ 1 สำนักกรรมการ 2 สำนักกรรมการ 3 สำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักนโยบายและแผน และสำนักวิชาการ โดยได้รับเกียรติจาก นายบุญส่ง น้อยโสภณ รองประธานวุฒิสภา คนที่สอง เข้าร่วมในพิธีเปิด และนายพีระพจน์ รัตนมาลี รองเลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิด ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา

คำนิยามร่วม  
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

# สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง



พิมพ์ที่ : สำนักงานพิมพ์  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



since 2014