



HRJ

HUMAN RESOURCES JOURNAL

วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน - มิถุนายน 2567

Flexible Skills for Agile Organization



บทสัมภาษณ์พิเศษ

นายปดิพัทธ์ สันติภาดา

รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง

เรื่องเด่นในฉบับ

- แนวทางการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working : Work from Anywhere) มาปรับใช้กับส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา
- เสริมทักษะ เพื่อรับมือองค์กรสู่ Agile Organization

พระบรมราชาโชวาท

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน
เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
วันเสาร์ ที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖



การเป็นข้าราชการนั้น สำคัญที่สุดคือต้องมีความสุจริต.
กล่าวคือ ต้องทำแต่สิ่งที่ดีที่ถูกต้อง พุดแต่สิ่งที่ดีที่เหมาะสม
และคิดแต่สิ่งที่ดีที่เป็นธรรม. จึงขอให้ข้าราชการทุกคน
ปลูกฝังอบรมคุณธรรมข้อนี้ให้เจริญงอกงาม.

พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต
วันที่ ๒๒ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๖๖



นายณัฐกรฤกษ์ วงศ์เจริญ
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นายกิตติพิศ กำเหนิดฤทธิ
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.
นางสาวปิยะธิดา อินทวารี
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
นางสาวสิตาวีร์ ชีร์วิรุฬห์
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
นายเจษฎา ชำนาญป่า
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
บรรณาธิการอาวุโส
นางสาวทศพาลี ทศิธร
บรรณาธิการ
นายภีร์ภัทร์ ดิษฐากรณ์
กองบรรณาธิการ
นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์
นายนิวัฒน์ งามวิสัย
นายอำพล ไทรสังข์เฉลิมพร
นายพิศิษฐ รัตนวงศ์
นายวินัย แยมวงษ์
นายรัตนะ โพธิสุวรรณ
นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย
นายพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา
นายชวยศ จุยประเสริฐ
นางสาวสนิภา วงศ์ยงศิลป์
ว่าที่ร้อยตรี พัทธนพล สีพอง
นายปานเทพ วินิจฉัย
ติดต่อกองบรรณาธิการ
email:hrj.parliament@gmail.com
Tel. 02242 5900 ต่อ 5120,5121

HRJ วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน – มิถุนายน 2567

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นางสาวนภาพรณัฏฐ์ ใจสัจจะ	เลขาธิการวุฒิสภา
ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.
นางสุทธิลักษณ์ เอื้อจิตถาวร	อดีตที่ปรึกษาระบบราชการ (นักทรัพยากรบุคคลทรงคุณวุฒิ) สำนักงาน ก.พ.
ดร.สุรพงษ์ มาลี	ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี ฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์ และการวางแผน สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

5



12



21

26



30



37

ScB สร้าง Agile Team

42



45

ข่าวเด่นประเด็น HR

- : Kick Off การปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับรางวัล “องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น” เป็นปีที่ 2 ติดต่อกัน
- : มอบโล่รางวัลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและหน่วยงานที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- : รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2566 - มีนาคม 2567)

โต๊ะรับแขก

สัมภาษณ์พิเศษ : นายปดิพัทธ์ สันติภาดา

รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง

“การปรับโครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา”

กฎกติกาที่ควรรู้

การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working : Work from Anywhere) : แนวทางในการนำมาใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หากรู้สึกไม่เกิด ความพึงพอใจ

Hybrid Working อย่างไร ไม่ให้ผิดวินัย

ข้อคิด ข้อแนะ

เสริมทักษะ เพื่อปรับองค์กรสู่ Agile Organization

นานาสาระ

เรียนรู้ Agile อย่างเข้าใจ ใช้ทักษะให้เป็น

ถามมาตอบไป

What is IQ!

ประมวลภาพ HRJ

บทบรรณาธิการ

Editor's talk

สวัสดีผู้อ่าน HRJ ของเราทุกท่านนะครับ ไม่รู้ว่าจะมีใครคิดเหมือนกันบ้างหรือเปล่า ว่าในยุคนี้ “เวลา” มันช่างผ่านไปอย่างรวดเร็วเสียเหลือเกิน อย่างในปี 2567 นี้ก็ผ่านกันมาถึงครึ่งทางแล้วนะครับ สำหรับใครที่ได้ตั้งเป้าหรือวางภารกิจที่จะทำอะไร ก็ขอให้ทุกคนสามารถทำได้ตามแผนและลู่วงต่อความสำเร็จที่ได้วางเอาไว้ ในส่วนของวารสาร HRJ เราก็มีเป้าหมายในการที่จะสรรหาสิ่งใหม่ ๆ หรือเรื่องราวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์มาแนะนำเสนอต่อผู้อ่านของเรา ซึ่งวารสารฉบับนี้ จึงได้นำเสนอหัวข้อที่เกี่ยวกับ Agile Organization เพราะเป็นประเด็นที่เกือบทุกองค์กรให้ความสนใจ มีการศึกษาวิเคราะห์ รวมถึงได้มีการเริ่มนำมาปรับใช้ในแต่ละหน่วยงานกันแล้ว

หัวใจหลักขององค์กรที่มีลักษณะการบริหารแบบ Agile Organization คือ จะเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจเริ่มต้นจากการคิดแบบยืดหยุ่น หรือ Cognitive Flexibility เป็นลักษณะและทักษะสำคัญที่ช่วยให้เราสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด พฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ กระบวนการทำงาน และหาเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุด เป็นกุญแจสู่ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะในการแก้ปัญหา (Problem Solving) นอกจากนี้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับ Agile Organization ซึ่งควรเป็นทักษะที่มีความยืดหยุ่นหรือที่เรียกว่า flexible skills ก็เป็นอีกลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญและมีความน่าสนใจเช่นเดียวกัน เนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าวจะเป็นอย่างไร ผู้อ่านสามารถติดตามกันได้ฉบับนี้เลยนะครับ

เริ่มต้นด้วยคอลัมน์ “นานาสาระ” ได้นำเสนอบทความเรื่อง “เรียนรู้ Agile อย่างเข้าใจ ใช้ทักษะให้เป็น” จะได้นำเสนอและสร้างความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับเรื่อง Agile ต่อมาในคอลัมน์ “ข้อคิดข้อแนะ” นำเสนอบทความเรื่อง “เสริมทักษะ เพื่อปรับองค์กรสู่ Agile Organization” ที่จะทำให้เราสามารถเตรียมความพร้อมทักษะและการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม รวมถึงคอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” จะได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับ “แนวทางการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working : Work from Anywhere) มาปรับใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” ซึ่งจะทำให้เห็นภาพชัดเจนขึ้น ในการนำแนวคิด Agile Organization มาปรับใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเรา นอกจากนี้ บทความในคอลัมน์อื่น ๆ ก็มีความน่าสนใจไม่แพ้กันนะครับ

การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงเป็นประเด็นที่เราพูดถึงกันมาอย่างต่อเนื่องและนำเสนอใน HRJ หลาย ๆ ฉบับ เป็นสิ่งหนึ่งทำให้เห็นได้ว่าในยุคปัจจุบันเราไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้พ้นกับการเปลี่ยนแปลงที่นับวันจะยิ่งรวดเร็ว ผันผวน และซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านจิตใจ ความสามารถ ทักษะ และฝีมือ จะเป็นเกราะป้องกันให้เราสามารถยืนหยัดอยู่ในยุคนี้ได้อย่างเข้มแข็ง และเมื่อแต่ละคนเข้มแข็ง ก็จะสามารถร่วมกันขับเคลื่อนและนำพาองค์กรรัฐสภาของเราให้เดินก้าวไปในอนาคตได้อย่างมั่นคง



บรรณาธิการ

ภริภัทร์ ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



นางสาวทศพาลี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Kick Off

การปรับปรุงโครงสร้าง ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



วันศุกร์ที่ 19 เมษายน 2567 นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา ประธานรัฐสภา เป็นประธานในพิธีเปิด “โครงการ จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างความรู้ความเข้าใจ กิจกรรมเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” จัดโดยคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุงโครงสร้างของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นองค์กรหลัก ฝ่ายนิติบัญญัติตามรัฐธรรมนูญอย่างสมดุล เป็นทั้งสถาบันนิติบัญญัติและองค์กรตรวจสอบ มีกลไกพิทักษ์สิทธิเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนภารกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ประชาชนให้สอดคล้องกับบทบาทของรัฐสภา รวมทั้งดำเนินการแก้ไขบทบัญญัติมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ ฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554 โดยจัดให้มีการเพิ่มเติม ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลได้ตามความ จำเป็น รวมทั้งแก้ไขประกาศรัฐสภาเกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ และกำหนด บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ รัฐสภา

โอกาสนี้ นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา ประธานรัฐสภา กล่าวเปิดงานและปาฐกถา พิเศษ ใจความสำคัญสรุปได้ว่า “การทำงาน ด้วยกันต้องมีความเข้าใจกันถึงที่สุด โดยมี เป้าหมายคือประชาชน สถาบันนิติบัญญัติเป็น สถาบันที่มีความสำคัญต่อระบบการปกครอง ประชาธิปไตย ที่ทุกฝ่ายต่างยอมรับทั้งทาง พลตินัยและนิตินัย トラบใดที่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีความ สามัคคีก็จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรและฝ่ายนิติบัญญัติ ให้สามารถทำงานเพื่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ส่วนนายปดิพัทธ์ สันติภาดา รองประธาน สภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง ในฐานะประธานคณะกรรมการ พิจารณาปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ได้กล่าวว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีกฎหมายแม่บท ในการบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา ได้แก่ พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554 และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 โดยมีสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงาน



เลขาธิการวุฒิสภาเป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงาน ของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา ดังนั้น จึงถึงเวลาที่ เหมาะสมที่ต้องกลับมาทบทวนงาน คน และงบประมาณ ตลอดจนศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิด การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ตั้งแต่พฤติกรรม กระบวนการทำงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึง

ทัศนคติของบุคลากรในการทำงาน โดยโครงการวันนี้ ถือเป็นโอกาสให้บุคลากรและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะตามแนวทางระบอบประชาธิปไตย เพื่อผลลัพธ์สุดท้ายไปสู่การพัฒนา รัฐสภาไทยให้มีความเป็น Smart Parliament อย่างเป็นทางการ

ทั้งนี้ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรถือเป็นการ เริ่มต้นที่ดีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้และสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

การศึกษา วิถีชีวิต และระบบราชการ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อให้ การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการและ ความหวังของผู้รับบริการและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วารสาร HR ขอเป็นสื่อกลางในการสื่อสารและ ประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ และเข้ามามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้าง ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และร่วมมือกันพัฒนา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการสนับสนุนงานของฝ่าย นิติบัญญัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ได้รับรางวัล **"องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น"**
เป็นปีที่ 2 ติดต่อกัน





ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ร่วมกันขับเคลื่อนและรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างต่อเนื่อง จนได้รับเกียรติบัตรประกาศยกย่ององค์กรคุณธรรมต้นแบบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทั้งระดับองค์กร และระดับหน่วยงาน (สพ. จำนวน 23 หน่วยงาน /สว. จำนวน 19 หน่วยงาน) เมื่อเดือนมกราคม 2567 ที่ผ่านมา

นอกจากนี้ วันพฤหัสบดีที่ 18 เมษายน 2567 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับเกียรติสูงสุด โดยได้รับประกาศยกย่องเป็น “องค์กรคุณธรรมต้นแบบ-โดดเด่น” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประเภทองค์กรอิสระ หน่วยราชการอิสระ และองค์กรภาคเอกชนในส่วนกลาง เพียงหนึ่งเดียว ติดต่อกันเป็นปีที่ 2 โดยได้โล่เชิดชูเกียรติของนายกรัฐมนตรีจากนางลาลีวรรณ กาญจนจารี ผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีนายณัฏฐกฤตย์ วงศ์เจริญ ประธานกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้แทนรับมอบโล่เชิดชูเกียรติฯ

ในปีนี้ คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ได้เห็นชอบผลการคัดเลือกชุมชน อําเภอ และจังหวัดคุณธรรมต้นแบบที่มีความโดดเด่นจำนวน 256 แห่ง รวมทั้งได้จัดงานเชิดชูเกียรติฯ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และเสริมแรงจูงใจในการขับเคลื่อนชุมชน อําเภอ และจังหวัดคุณธรรมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำความดี ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวิถีคิดรอบคอบคิดหรือค่านิยม และพฤติกรรมของคนในสังคมให้มีการสะท้อนการมีคุณธรรมในการดำรงชีวิตจนเป็นพฤติกรรมนิสัยของคนไทย ปลุกจิตสำนึก และมีความตระหนักที่จะนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และคุณธรรม 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน



HRJ ขอแสดงความยินดีที่พวกเราพร้อมแรง
ร่วมใจกันจนได้รับโล่เชิดชูเกียรติในครั้งนี้ ซึ่งเป็นความ
ภาคภูมิใจของบุคลากรทุกคน ขอให้พวกเราเป็นพลัง
ร่วมในการขับเคลื่อนและรักษาคุณธรรม จริยธรรม และ
ความโปร่งใส เพื่อรักษาความโดดเด่น และสอดคล้องกับ
นโยบายเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในการขับเคลื่อน
รักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยให้หน่วยงาน
ภายในร่วมมือกันพัฒนาขีดความสามารถในการเป็น
แหล่งเรียนรู้ เพื่อเผยแพร่ ขยายผลองค์ความรู้การ
ขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบไปสู่หน่วยงานอื่น ๆ
ด้วยการรวบรวมองค์ความรู้ หรือผลสำเร็จการดำเนิน
กิจกรรมคุณธรรมโดยจัดทำเป็นเอกสารครบทุกกิจกรรม
และมีการจัดทำสื่อรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งสร้าง



ความร่วมมือให้องค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่องค์กรอื่น ๆ
ด้วยการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้ หรือผลสำเร็จของ
การดำเนินกิจกรรมคุณธรรม และสื่อต่าง ๆ ภายใน
องค์กรและภายนอกองค์กร ผ่านช่องทางการสื่อสาร
ที่หลากหลาย รวมถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ในรูปแบบ
ออนไลน์ และออฟไลน์

มอบโล่รางวัลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด และหน่วยงานที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติราชการดีเด่น ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วันศุกร์ที่ 28 มิถุนายน 2567 นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา ประธานรัฐสภา ทำหน้าที่
ประธานรัฐสภา ในฐานะประธาน ก.ร. เป็นประธานในพิธีมอบโล่รางวัลให้ส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุน
ผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดย
มี น.ส.ศุภพรัตน์ สุขพุ่ม รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธานกรรมการพิจารณา
กำหนดกรอบตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กล่าวรายงาน

ในงานนี้ มีกรรมการข้าราชการรัฐสภา ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร น.ส.นภาพรณ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา พร้อมด้วยคณะผู้บริหารของ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมในพิธี



สำหรับโล่รางวัล ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีดังนี้

ประเภทรางวัล	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
1. ภาพองค์รวม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด มี 2 กลุ่ม (ลำดับที่ 1 – 3)	1. หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักคะแนนรวม มากกว่า 5 1. สำนักประชาสัมพันธ์ 2. สำนักสารสนเทศ 3. สำนักการคลังและงบประมาณ	1. หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักคะแนนรวม มากกว่า 5 1. สำนักประชาสัมพันธ์ 2. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3. สำนักบริหารงานกลาง
	2. หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักคะแนนรวม ระหว่าง 1-5 1. สำนักการพิมพ์ 2. สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา 3. สำนักนโยบายและแผน	2. หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักคะแนนรวม ระหว่าง 1-5 1. สำนักกรรมการ 3 2. สำนักกรรมการ 2 3. สำนักนโยบายและแผน
3. หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติราชการดีเด่น	1. สำนักประชาสัมพันธ์ 2. สำนักวิชาการ 3. สำนักกรรมการ 1 4. สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา 5. สำนักบริหารงานกลาง	1. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2. สำนักกรรมการ 2 3. สำนักกรรมการ 3 4. สำนักกรรมการ 1 5. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการดำเนินการ

ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2566 - มีนาคม 2567)

วันอังคารที่ 11 มิถุนายน 2567 อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานราชการของ รัฐสภา ได้มีมติเห็นชอบรายงานผลการดำเนินการตาม แผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2566 - มีนาคม 2567) โดยแผน ส่งเสริมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย 3 มาตรการ ได้แก่

มาตรการที่ 1 : ส่งเสริม สนับสนุน พฤติกรรม ของบุคลากรและบทบาทขององค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

มาตรการที่ 2 : พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้าน คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

มาตรการที่ 3 : การขับเคลื่อนแนวทางตาม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช.

ในการประชุมครั้งดังกล่าว ที่ประชุมได้รับทราบ และชื่นชมผลการดำเนินการในรอบ 6 เดือน พร้อมทั้ง ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยให้ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาพัฒนาและยกระดับการประชาสัมพันธ์ด้าน คุณธรรมฯ ให้มีความเข้มข้นและทั่วถึง รวมทั้งผู้บริหาร ระดับสูงควรต้องกำหนดนโยบายการขับเคลื่อน ด้านคุณธรรมฯ ให้เป็นรูปธรรม เพื่อเป็นแนวทาง ในการรักษามาตรฐานและยกระดับการดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควร เชิญชวนคณะผู้แทนต่างชาติเข้าเยี่ยมชมอาคาร รัฐสภา เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ รวมทั้งเป็นช่องทาง หนึ่งในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เยี่ยมชม ได้เห็นถึงรางวัลที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับจาก องค์กรภายนอกในการยกย่องเชิดชูเกียรติในการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส



หมายเหตุ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สามารถดำเนินการ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ในรอบ 6 เดือน

การปรับปรุงโครงสร้าง ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



นายวินัย แยมวงษ์
นิติกรชำนาญการพิเศษ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บทสัมภาษณ์พิเศษ :

นายปดิพัทธ์ สันติภาดา

รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง

วารสารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ขอขอบพระคุณ ท่านรองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง (นายปดิพัทธ์ สันติภาดา) หรือที่ทุกคนเรียกท่านว่า “หม้ออ่อง” ที่ได้ให้เกียรติที่ทีมงานวารสาร HRJ มาสัมภาษณ์ท่านในเรื่อง “การปรับปรุง โครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” เพื่อจะนำมาตีพิมพ์ในคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ของ วารสารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับเดือนเมษายน - มิถุนายน 2567

HRJ : ในมุมมองของท่าน โครงสร้างองค์กรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ระบบงานในปัจจุบัน สามารถ สนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาก-น้อย เพียงใด

จากประสบการณ์ที่ผมเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) สมัยแรก ผมคิดว่าด้านกำลังคนของเรามีความรู้ความสามารถและจำนวนปริมาณ ที่เพียงพอแล้ว ซึ่งแต่ละคนก็มีความเชี่ยวชาญในงานที่ตัวเองปฏิบัติอยู่มานาน แต่่างานหลายอย่างยังค่อนข้างซ้ำ เนื่องจากเรามีขั้นตอนทางธุรการที่เยอะ มากจนทำให้หลายคนไม่ได้ใช้ความสามารถของตัวเองอย่างแท้จริง บางคน ต้องไปทำงานด้านธุรการ ซึ่งงานดังกล่าวไม่เคยโดนประเมินจากระบบว่ามี ความจำเป็นมากน้อยเพียงใด

ประเด็นต่อมา คือ งานส่วนใหญ่ของรัฐสภามีความซ้ำซ้อนกันมาก ทำให้ไม่มีความเป็นเอกภาพในเชิงนโยบาย เช่น งานด้านต่างประเทศ เพราะ เราไม่สามารถจะไปในนามของ สส. สว. หรือกลุ่มมิตรภาพใดกลุ่มมิตรภาพ หนึ่งได้ แต่ต้องไปงานนานาชาติในนามของรัฐสภา หรือแม้กระทั่งเรื่องของ ระบบสารสนเทศที่หน้าตาและนโยบายเว็บไซต์ของสภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภาแตกต่างกัน ผมคิดว่ายังมีพื้นที่อีกมากที่จะทำให้การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลและองค์กรของเราตอบโจทย์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มากขึ้น ถ้ามองว่าพอใจกับของเดิมไหม ผมพอใจ แต่ถามว่าเมื่อเราไปเทียบกับ มาตรฐานที่สูงกว่าตัวเรา เทียบกับมาตรฐานของประเทศที่รัฐสภามีความ ก้าวหน้า เช่น ออสเตรเลีย อังกฤษ เกาหลีใต้ รัฐสภาของเรายังมีเรื่องต้อง พัฒนาอีกมาก เพื่อให้มีมาตรฐานเทียบเท่าประเทศดังกล่าว



HRJ : ในเรื่องการออกแบบองค์กร เพื่อสนับสนุนสู่การเป็น Agile Organization (องค์กรที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ผ่านการปรับเปลี่ยนแนวคิดและสร้างทัศนคติใหม่ (New Mindset) เพื่อการทำงานที่รวดเร็ว และคล่องตัวกว่าเดิม) ควรดำเนินการอย่างไร



ในเรื่องการออกแบบองค์กรเพื่อสนับสนุนสู่การเป็น Agile Organization เรายังคงไม่สามารถปรับตัวให้เท่ากับบริษัทที่มีเทคโนโลยีทันสมัยได้ เนื่องจากองค์กรของเรามีวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และที่มาขององค์กร แต่การปรับตัวอาจจะง่ายกว่าหน่วยงานของรัฐบาล เพราะองค์กรเรามีสายบังคับบัญชาที่สั้นกว่า อย่างน้อยเราเป็นองค์กรที่อยู่ในสามอำนาจอธิปไตย ต่อให้เรายังไม่เป็นอิสระเรื่องงบประมาณและไม่เป็นอิสระเรื่องคน แต่ในเชิงนโยบายการปรับองค์กรคาดว่าปฏิบัติได้ง่ายกว่าหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับรัฐบาล ที่นี้คำว่า Agile อาจจะเป็นคำที่ใหญ่ (Big word) แทนที่ถ้อยคำเดิมที่คนคิดขึ้นมา ซึ่งจริง ๆ แล้วผมก็คิดว่าเรายังไม่ควรใช้คำนี้ เพราะเราไม่ได้เข้าใจความหมายของคำดังกล่าวอย่างแท้จริง แต่ที่แน่ ๆ การที่องค์กรหนึ่งจะสามารถปรับตัวได้เร็ว อาจจะต้องกลับมาตั้งคำถามกันก่อนว่า ถ้าไม่ปรับตัวเราอยู่รอดไหม ไม่ปรับตัวแล้วเรายู่ร่วมกับสังคมได้หรือเปล่า แล้วเราจะกลายเป็นรัฐสภาที่เป็นองค์กรเหอะหะขนาดใหญ่ไว้ทำงานเพื่อสมาชิกรัฐสภา แต่ถามว่าทำงานเพื่อประเทศชาติและประชาชนมากน้อยเพียงใด ผมว่าอันนี้เป็นโจทย์ที่เราต้องมาปรับตัว เพราะฉะนั้นจะปรับเปลี่ยนได้มีอยู่ 3 ปัจจัยที่สำคัญ

ปัจจัยแรก คือ สายการบังคับบัญชาจะต้องไม่สูงเกิน

ตอนนี้เรายังเจอว่าเพิ่มแต่ละเพิ่มที่เสนอมาก็ต้องมีลายเซ็นเยอะแยะไปหมด และรูปแบบการอนุมัติที่มาก ยิ่งทำให้เจ้าหน้าที่ระดับฐานรากที่เป็นระดับปฏิบัติการมีความยืดหยุ่นต่ำ เพราะทุกอย่างยังต้องมีรูปแบบของการสั่งการ เพราะฉะนั้นองค์กรที่เป็นเอกชนส่วนใหญ่จะให้หัวหน้างานและทีมงานมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สั้น คือทุกอย่างมันจะต้องมีความเท่าเทียมกันในเชิงการตัดสินใจ แน่นนอนเราไม่สามารถสั่งได้ แต่อย่างน้อยสายการบังคับบัญชามันต้องสั้นลง และทำทุกอย่างให้เร็วขึ้น เราไม่เคยจับเวลาว่าการเสนอเอกสารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการใช้ระยะเวลาเท่าไร ใช้เจ้าหน้าที่เดิมเพิ่มกี่คน ทุกอย่างเป็นต้นทุนทั้งหมด เพราะฉะนั้นลำดับแรกถ้าเราจะปรับองค์กรให้ทันสมัยเราต้องมีโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) ที่ต้องมาทบทวนใหม่หมดเลยว่า Core Business ของรัฐสภาคืออะไร เพราะว่าถ้าเรายังไม่รู้หรือมองไม่เห็นภาพเดียวกัน เราก็ไม่รู้ว่าจะทุ่มเงิน ทุ่มคน ทุ่มทรัพยากรไปกับเรื่องอะไร ซึ่งตอนนี้เราสามารถสรุป



“...แต่ต้องเป็นดิจิทัลเท่านั้น
ดิจิทัลในที่นี้ไม่ใช่ว่าต้องมีหุ่นยนต์
มาวิ่ง หรือว่ามี Virtual Library
สิ่งนั้นคือ Fancy Digital ดิจิทัล
ที่ผมหมายถึง คือ ธรรมาภิบาล
ข้อมูล (Data Governance) ที่จะ
ทำให้เกิดความโปร่งใส ติดตาม
ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อผิดพลาด
ได้...”

ได้แล้ว โดยการถามผู้บริหารทั้งหมดว่า Core Business
ของเราคือ 4 อย่างเท่านั้น คือ

1. ต้องเป็นองค์กรแห่งนิติบัญญัติที่ตรากฎหมาย
ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

2. การอนุมัติรายจ่ายประจำปี และการติดตาม
งบประมาณรายจ่ายประจำปี เนื่องจากรัฐสภาไม่ได้
แค่อนุมัติงบประมาณ แต่ต้องติดตามด้วยว่ารัฐบาล
ใช้งบประมาณหลังการผ่านการอนุมัติไปอย่างไรเพื่อ
ตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล ซึ่งอาจจะผ่านคณะ
กรรมาธิการวิสามัญหรือผ่านคณะกรรมการสามัญ
เช่น คณะกรรมาธิการศึกษาการจัดทำและติดตามการ
บริหารงบประมาณ

3. เราต้องทำให้รัฐบาลมีความรับผิดชอบ
(Accountable) คือ ต้องทำให้การตรวจสอบถ่วงดุล
เกิดขึ้นจริง ทั้งรัฐบาลและศาล เพราะว่าเราคือองค์กร
ที่มาจากประชาชน เพราะฉะนั้นการตรวจสอบถ่วงดุล
เป็นหน้าที่หลักของเรา เราต้องทำให้กลไกการตรวจสอบ
เช่น กลไกกระทู้ถาม กลไกคณะกรรมการ และ
กลไกการอภิปรายไม่ไว้วางใจมีประสิทธิภาพ

4. การเป็นตัวแทนประชาชน ทำอย่างไรให้
รัฐสภาเป็นตัวแทนของประชาชนให้ได้มากที่สุด

เราต้องทุ่มทรัพยากรส่วนใหญ่ไปทำเรื่องพวกนี้
พอเรามีเข็มทิศ เราก็จะมีทิศทาง และเรารู้แล้วว่าเรา
จะทำหรือไม่ทำอะไร พอได้ทั้งหมดนี้มาเราต้องจัดสรร
ทรัพยากรให้ตอบโจทย์ที่สุดแล้วเอาตัวชี้วัด (ใหม่)
ระดับสากลมาใช้ เพราะถ้าเราจะปรับความคิดคนใน
องค์กรให้เห็นว่าสิ่งไหนดี-ไม่ดี สำคัญ-ไม่สำคัญ ก็ต้อง
กลับมามองว่าสิ่งที่พวกเขาคิดนั้นวัดผลได้อย่างไร
เพราะฉะนั้นตอนนี้เรามีโจทย์แล้วว่าเราจะเอาตัวชี้วัด
ระดับสากลของ IPU Inter-Parliamentary Union
มาใช้อย่างไรในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของงานของรัฐสภา

**ปัจจัยที่ 2 ที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ
ได้ คือ ต้องทำให้เป็น Digital เท่านั้น**

ไม่ใช่ว่าเป็นหรือไม่เป็นก็ได้ แต่ต้องเป็นดิจิทัล
เท่านั้น ดิจิทัลในที่นี้ไม่ใช่ว่าต้องมีหุ่นยนต์มาวิ่ง หรือ
ว่ามี Virtual Library สิ่งนั้นคือ Fancy Digital ดิจิทัล
ที่ผมหมายถึงคือ ธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance)
ที่จะทำให้เกิดความโปร่งใส ติดตาม ตรวจสอบ และ
วิเคราะห์ข้อผิดพลาดได้ รวมถึงส่งเสริมประสิทธิภาพ
ในการทำงานให้มากขึ้น บางคนอาจจะบอกว่ารัฐสภา

...ถามว่ามีใครไม่ต้องการระบบประเมินแบบ Merit System (ระบบคุณธรรม) ผมไม่ได้โลกสวยว่ามันจะไร้ซึ่งการเรียงลำดับอาวุโส หรือการแนะนำกัน แต่ถ้าว่ายังยืนยันที่จะมีแต่ระบบแบบนั้นองค์กรของเราจะพัง เพราะเราจะได้คนที่เก่งไม่จริง มาเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจในหน่วยงาน เราจะได้คนที่ประเมินผ่านแต่ทำงานไม่เป็น ...

ดิจิทัลต้องมาในรูปแบบสมาชิกรัฐสภาสามารถลงมติออนไลน์ได้ ผมว่าอาจจะยังไม่จำเป็นถึงระดับนั้น เรายังมีความจำเป็นต้องนั่งประชุมแบบเห็นหน้ากัน แต่สำหรับเอกสารให้เป็นไฟล์ดิจิทัลทั้งหมด สืบค้นข้อมูลใช้ระบบ AI เข้ามาช่วย อย่างเช่น เราจะสืบค้นเจตนาารมณ์รัฐธรรมนูญ ตั้งแต่ปี 2475 ต้องใช้ Chat GPT หรือ AI สะดวกกว่าการไปสืบค้นที่ห้องสมุด ทั้งหมดนี้เรียกว่ารัฐสภาดิจิทัล แต่ดิจิทัลแค่รัฐสภาไม่พอ ต้องร่วมกับรัฐบาลด้วย ยกตัวอย่าง สำนักงบประมาณยังส่งรายละเอียดงบประมาณประจำปีมาเป็นเอกสารอยู่แล้วแบบนี้ Core Business เรามีประสิทธิภาพใหม่ เพราะเราต้องอนุมัติและติดตามงบประมาณ เรื่องนี้ไม่มีประสิทธิภาพแน่ถ้าไม่เป็นดิจิทัล เพราะฉะนั้นเราก็ไปหาคำตอบให้เจอว่า ทำไมต้องดิจิทัล เพราะ Core Business เราชัดแล้ว และเพื่อทำให้เจ้าหน้าที่เราสามารถไปทำงานที่ใช้ศักยภาพสูงขึ้น (High skill) กว่านี้ เช่น องค์กรใดก็ตามถ้าไม่มีหน่วยงานวิจัยและนวัตกรรมอยู่ จะไม่สามารถอยู่รอดได้ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถ้ามองกลับมาที่รัฐสภา เราไม่มีกำลังคนและเงินงบประมาณที่จะพัฒนานวัตกรรมได้ พวกเรา

ทำได้เพียงงานประกวตนวนวัตกรรม อีกทั้งตำแหน่งนักวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyst) ก็ยังไม่ได้เปิดเป็นตำแหน่งข้าราชการในสังกัดรัฐสภา ทั้งหมดนี้ไม่ใช่ที่เราต้องสรรหาคนใหม่ แต่ถ้าเรา ปรับโครงสร้างองค์กรสำเร็จ ไม่ต้องมีงานที่ใช้คนโดยไม่จำเป็น เราสามารถส่งคนไปอบรม ไปเรียนต่อ และกลับมาพัฒนารัฐสภา

ปัจจัยที่ 3 ที่จะทำให้รัฐสภามีประสิทธิภาพ คือต้องทำให้กิดระบบประเมินแบบ Merit System ให้ได้

ถามว่ามีใครไม่ต้องการระบบประเมินแบบ Merit System (ระบบคุณธรรม) ผมไม่ได้โลกสวยว่ามันจะไร้ซึ่งการเรียงลำดับอาวุโสหรือการแนะนำกัน แต่ถ้าว่ายังยืนยันที่จะมีแต่ระบบแบบนั้นองค์กรของเราจะพัง เพราะเราจะได้คนที่เก่งไม่จริงมาเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจในหน่วยงาน เราจะได้คนที่ประเมินผ่านแต่ทำงานไม่เป็นและสามารถทำให้ตัวเองประเมินผ่านได้ เพราะฉะนั้นถ้าเราไม่เปลี่ยนเรื่องนี้ องค์กรจะไม่มีประสิทธิภาพและเป็น SMART Parliament ได้ตามที่หวังไว้



HRJ : บุคลากรของรัฐสภาควรต้องมี Mindsets กับ Skillsets อย่างไร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็น Agile Organization

ผมคิดว่าบุคลากรของรัฐสภาประมาณ 3,000 - 4,000 คน ก็คงไม่ได้มี Mindset เดียวกันอยู่แล้ว คงมีคนที่คุณเคยและไม่คุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวจะมาพร้อมความเสี่ยงที่ว่า no pain, no gain เมื่อเราลองเสี่ยงเอาไอเดียใหม่ ๆ เข้ามา ถ้ามีโอกาสพลาดใหม่ คำตอบ คือ มีอยู่แล้วถ้าเทียบกับการไม่ทำอะไรเลยก็จะไม่พลาด เพราะฉะนั้นผมคิดว่าเราจำเป็นต้องมีสิ่งที่เรียกว่าเป็น Growth mindset คือ เราต้องคิดเสมอว่า ถ้าเราคิดว่างานเดิมของเราทำได้ดีแล้ว แต่ถ้ามี Growth mindset เราจะถามตัวเองว่า ทำงานเท่าเดิมในเวลาที่ลดลงหรืองบประมาณที่ลดลงได้อีกไหม เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประหยัดมากขึ้น ถ้าคุณบอกว่า ไม่รู้จะพัฒนางานอะไรได้เลย งานเดิมของคุณที่ทำมาแล้ว 20 ปี ใช้เวลาและเงินเท่าเดิม แปลว่าเรายังไม่มีการพัฒนา การมี Growth mindset ที่ดีเราต้องยอมรับการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ยกตัวอย่าง เรื่องของการประเมิน เมื่อเกิดการประเมิน ยุติธรรมและกรรมการผู้ประเมินได้รับการยอมรับแล้ว ใครสามารถทำอะไรได้-ไม่ได้ ก็ประเมินได้ผ่าน Growth mindset ซึ่งเรื่องของความพร้อมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ว่าเราจะต้องปรับปรุงตัวอย่างไร Growth mindset เป็นเรื่องของ Leadership ที่ต้องเปลี่ยนจากเจ้านาย (Boss) ที่สั่งการให้มาเป็นหัวหน้างาน (Leader) ที่ผลักดันคนอื่นให้เติบโตและเก่งขึ้น คุณต้องภูมิใจที่ลูกน้องเก่งกว่าคุณ ผมว่าคนรุ่นระดับ Leader ต้องรู้ว่าเมื่อไหร่ที่ตัวเองควรจะไปอยู่หลังฉาก และผลักดันคนอื่นด้วยการบอกเล่าหรือแนะนำ ประสบการณ์ และผมอยากฝากเรื่องนี้ไปถึงเจ้าหน้าที่



ทุกคน Mindset ถัดมาอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับตัวองค์กร แต่ผมมองว่าเจ้าหน้าที่ต้องไม่ใช่ลูกน้อง สส. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีสักดีศรี มีความเป็นมาสำนักงานเป็นองค์กรด้านประชาธิปไตย โดยแท้ แต่กลับโดน สส. ที่ทำตัวเป็นเจ้าขุนมูลนาย มาใช้อำนาจสั่งการโยกย้าย กลั่นแกล้ง ทำให้พ่อ ทำให้รู้สึกไม่มีศักดิ์ศรี หรือไม่มีอำนาจ ทั้ง ๆ ที่เราเป็นเจ้าหน้าที่ด้านนิติบัญญัติที่มีสิทธิชอบธรรมและมีความเชี่ยวชาญที่สุด ผมคิดว่าเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องคิดใหม่ที่เราไม่ใช่ลูกน้อง แต่เราเป็นเพื่อนร่วมงานกับ สส. และเราจะสนับสนุนงานสมาชิกฯ ให้ดี เพราะถ้าสมาชิกฯ ทำงานดี คนที่ได้รับประโยชน์ คือ ประชาชนที่เป็นเจ้านายของพวกเราทุกคน แน่แน่นอนว่าเราต้องทำงานให้ สส. เพราะพวกเขา เป็นตัวแทนประชาชน รัฐสภาเป็นองค์กรด้านนิติบัญญัติที่ต้องมีตัวตน ประธานสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกฯ มาทำหน้าที่ ครบวาระก็เปลี่ยนคนไป แต่ข้าราชการอยู่ไปจนกว่าจะสิ้นสภาพจากการเป็นราชการ เพราะฉะนั้นอยากจะบอกทุกคนว่าเราเป็นเพื่อนร่วมงานกับสมาชิกฯ และเราจะสนับสนุนงานสมาชิกฯ ให้ดี

HRJ : ท่านมีความคาดหวังการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการรัฐสภา และบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไว้อย่างไรบ้าง ภายใต้บริบทของโครงสร้างองค์กรในปัจจุบัน

ทุกองค์กรอยากให้คนได้ทำในสิ่งที่ตัวเองเชี่ยวชาญแล้วก็รักจริง ๆ เพราะฉะนั้นผมถึงทุ่มเทกับการทำเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพราะเรารู้ว่าองค์กรพาเรามาได้ถึงเท่าไหน โครงสร้างเดิมพาการเมืองไทยและสถาบันนิติบัญญัติมาได้แค่นี้ ด้วยงบประมาณ 6,000 กว่าล้านบาท ซึ่งถ้าผมเป็นประชาชน ผมก็คงต้องตั้งคำถามกับองค์กรที่ใช้เงินขนาดนี้ว่า ทำประโยชน์อะไรให้กับประเทศบ้าง ผมมองว่า ถ้าพวกเราไม่พูดเรื่องนี้กันตรง ๆ ก็จะไม่มีการล้าพอกที่จะปรับเปลี่ยนหรือลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงอะไร เพราะฉะนั้นเราอาจจะต้องละความสะดวกสบายบางอย่างไปบ้าง เช่น การยุบหน่วยงานที่ซ้ำซ้อนกัน อย่างอาคารสถานที่เรามีอาคารเดี่ยวแต่ดันมีสองนโยบายแยกกันสองสำนักฯ แบบนี้เส้นแบ่งเขตของรัฐสภาอยู่ตรงไหน ทำไมพวกเราไม่คิดที่จะทำงานร่วมกัน แรก ๆ อาจจะเกิดความไม่สะดวกสบายขึ้น เพราะเลขาธิการฯ ทั้งสองฝั่งจะสั่งเจ้าหน้าที่ตรง ๆ ไม่ได้แล้ว แต่จะมีแท่งกลางของการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายที่สอดคล้องกัน แล้วหลังจากนั้นการทำงานก็จะสะดวกสบายขึ้นมาเองด้วยการใช้นโยบายเป็นแกนกลางในการทำงาน หรืออย่างเรื่องของระบบสารสนเทศรัฐสภาที่เช่นกัน ถ้ารวมเป็นหน่วยเดียวเราก็จะทำธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) ไปในทิศทางเดียวกันและไปพร้อมกัน เพราะสุดท้ายการผ่านกฎหมายเป็นเส้นเดียวกัน ฉะนั้นเราจึงต้องยอมรับความไม่สะดวกสบายเดิม

ไว้ก่อน เนื่องจากเรามีคนเยอะเกินไป เรามีหัวหน้าเยอะเกินไป ถ้าเราลองมองภาพการใช้อัตรากำลังคนเท่าเดิม แต่เราทำให้เกิดหน่วยงานกลางขึ้น จะส่งผลดีอย่างไรในระยะยาว ผมว่าเราต้องมองภาพไปให้ไกล เพราะว่าตอนนี้ภาพอาจใกล้เกินไป ถ้าไม่เปลี่ยนระบบก็อยู่เหมือนเดิม แต่ถ้าเปลี่ยนและยอมรับเหตุขัดข้องบางประการในระยะแรก และมุ่งไปที่ Core Business ให้ชัด เราก็จะรู้ว่าเราปรับโครงสร้างองค์กรเพื่ออะไร ผมคิดว่าตัวข้าราชการรัฐสภาจำนวนไม่น้อยก็อยาก



เห็นการเปลี่ยนแปลง ยกตัวอย่าง ฝ่ายกฎหมายของรัฐสภา ถ้าเราบอกว่าเราต้องเติมทั้งคน งบประมาณ และศักยภาพ เพื่อที่จะพาเราสู่การเป็นที่ปรึกษากฎหมายของสส. และของประชาชนได้จริง เราจะเห็นภาพที่รัฐธรรมนูญฉบับใหม่มีการให้ประชาชนจะเข้าชื่อเสนอกฎหมายได้ทุกอย่าง หรือประชาชนจะรวมตัวกันเพื่อเข้าชื่อถอดถอนรัฐมนตรีได้ จะเป็นการสะท้อนภาพความเข้มแข็งของสำนักนิติบัญญัติรัฐสภาได้มาก

HRJ : ขอให้ท่านให้ข้อคิด ข้อแนะ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการรัฐสภา และบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อรองรับการปฏิบัติหน้าที่ของรัฐสภา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผมอยากให้ทุกคนร่วมมือกันเต็มที่ในการเปลี่ยนแปลงรัฐสภาให้ดีขึ้น ถ้าไม่ทำตอนนี้ก็ไม่รู้ว่าจะมีโอกาสได้ทำอีกหรือไม่ เพราะช่วงเวลานี้คือการเปลี่ยนผ่านของรัฐสภาในระบอบประชาธิปไตย

ต่อให้กระบวนการค่อย ๆ ดำเนินการไปอย่างช้า ๆ แต่องค์กรที่ทำดีที่สุดแล้วต้องเป็นประชาธิปไตย

ก็คงหนีไม่พ้นรัฐสภา ผมว่าหัวใจ

ของประชาธิปไตยยังคงวิงวน

อยู่กับคำพูดเหล่านี้คือ

ความเคารพซึ่งกันและกัน

ความเท่าเทียม การแบ่ง

หน้าที่และให้เกียรติ

ในหน้าที่ของแต่ละคน

การเปิดเผย ความโปร่งใส

และการปฏิบัติทุกอย่าง

เพื่อผลประโยชน์ของ

ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

ในทางกลับกันถ้าเจ้าหน้าที่

ในองค์กรรัฐสภาไม่ได้เป็น

นักประชาธิปไตย คุณสนับสนุนอำนาจนิยม

เหยียดเพศ ปกปิด ไม่เปิดเผย ไม่โปร่งใส สิ่งเหล่านี้

สามารถทำลายประชาธิปไตยในองค์กรได้เลย ดังนั้น

ถ้าเรามองภาพตรงกันถึงความเป็นประชาธิปไตยแล้ว

ผมคิดว่าท่านประธานรัฐสภาที่เห็นด้วยร้อยเปอร์เซ็นต์

ในการปรับปรุงโครงสร้าง ท่านเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เห็นด้วย และผู้บริหารหลายคนก็ชัดเจนว่าพร้อมที่จะ

ปรับตัว เพราะฉะนั้นถ้าเกิดความไม่สบายใจในการ

ปรับเปลี่ยนในเรื่องอะไรหรืออย่างไร เราก็มีคณะ

อนุกรรมการที่รับฟังความคิดเห็น ตอนนี้ผมว่าเป็นการ

รับฟังความเห็นที่จริงจังและจริงใจที่สุดแล้ว ไม่มี

การเคาะมาจากข้างบนว่าจะเอาแบบนั้นหรือแบบนี้ หรือเอาคนนี้ไปอยู่ตรงนั้น เพราะพวกเราจะไม่มีวันทำอย่างนั้นเลย ผมไม่มีธงคำตอบในใจเลยว่าองค์กรที่ดีหน้าตาเป็นอย่างไร เพราะว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนเชี่ยวชาญกว่าผม ทุกคนก็ต้องให้ความเห็นเข้ามาให้เต็มที่

หลายอย่างมีการเปลี่ยนแปลงแน่ ๆ

เช่น พนักงานราชการที่มีสัญญา

แค่ปีเดียว แต่โดยหลักแล้ว

ควรจะได้ 4 ปี แต่ตอนนี้

เราทำสัญญาแบบปี

ต่อปี ซึ่งเรื่องนี้ก็ต้องมี

การเปลี่ยนแปลง

อย่างแน่นอนเพราะ

มันไม่เป็นธรรม อีกทั้ง

ยังทำให้การใช้ชีวิตของ

พนักงานราชการเป็นไป

โดยความยากลำบาก ไม่มี

ความมั่นคงของอาชีพ หลายเรื่อง

ถ้าฝากไปได้ก็อยากให้ทุกอย่างมี

ความโปร่งใสที่มากกว่านี้ ทั้งการจัดซื้อจัดจ้าง

ทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นโครงการที่ปรึกษา และการจัดซื้อ

พัสดุครุภัณฑ์ เนื่องจากรัฐสภาของเรายังเป็นที่ครหา

ว่าเป็นองค์กรที่มีเจ้าภาพหรือมีเจ้าที่เจ้าถิ่น ซึ่งที่ผ่านมา

แล้วก็ไม่เป็นไร แต่หลังจากนี้ต้องเปิดให้แข่งขันกันเพื่อ

เราทุกคนจะได้รับสิ่งที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ ฉะนั้นถามว่าถ้าเรา

มาปรับเปลี่ยนให้รัฐสภาจะต้องเป็นของประชาชน

เราก็ต้องใส่ใจกับสิ่งเหล่านี้ และลงมือเดินทางไปทำ

Core Business ของเราให้สำเร็จและดี เมื่อทำสำเร็จ

เราทุกคน ประชาชน และประเทศได้ประโยชน์ก็ไม่มี

อะไรจะต้องมาเสียใจที่ลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ลงไป



... ผมขอฝากเจ้าหน้าที่ไว้เลยว่าผมไม่มี
บุคลากรในดวงใจ เจ้าหน้าที่ไม่ต้องทำอะไรเลย
ขอให้ทำงานของตนเองให้ดี แล้วถ้ามีโอกาส
เปิดตำแหน่ง ก็ขอให้แสดงศักยภาพออกมา...

HRJ :ในการปรับปรุงโครงสร้างของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่กำลัง
จะผลักดันให้เกิดขึ้น การปรับปรุงโครงสร้าง
ในปีนี้จะเสร็จสิ้นไหม หรือมี Timeline
อย่างไร ขอให้ท่านแจ้งความคืบหน้าครับ

ไทม์ไลน์ที่เราวางไว้ คือ การรับฟังความเห็น
จะดำเนินการต่อไปเรื่อย ๆ จนสิ้นเดือนกันยายน 2567
แต่ว่าในขณะที่เดียวกันคณะกรรมการอีกชุดหนึ่งก็
จะเริ่มประมวลผลและวาง Draft ของผังองค์กรใหม่
กับทิศทางต่าง ๆ ในช่วงเดือนสิงหาคม 2567 เพราะ
ว่าข้อมูลของการรับฟังความเห็นได้ถูกส่งกลับมาเรื่อย ๆ
และ Draft นี้ก็จะเปิดรับฟังความเห็นไปอีก ซึ่ง Draft
เบื้องต้นน่าจะออกเดือนสิงหาคม 2567 และ Draft
ประมาณร้อยละ 80 น่าจะเห็นตอนต้นปี 2568
เพราะฉะนั้นตอนเดือนกันยายน 2567 เราขอเวลา
ทำรายงานเสนอประธานสภาผู้แทนราษฎรประมาณ
สามเดือน และภายในเดือนธันวาคม 2567
เราจะสามารถส่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ได้
ซึ่งต้องทำความเข้าใจเสนอหลายส่วนทั้งส่ง
เข้ากระทรวงการคลัง ส่งเข้าคณะกรรมการ
ข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ส่งคณะรัฐมนตรี
(ครม.) ด้วย และถ้าถึงระดับหนึ่งแล้วที่
จะต้องมีกฎหมายใหม่ เช่น สำนักงาน
เลขาธิการรัฐสภา สำนักงานงบประมาณ (PBO)
ซึ่ง PBO ของเราตอนนี้ใช้งานยังได้ไม่ครบ
ถ้าสำนักงานฯ มีอำนาจทางกฎหมายแล้วก็
จะมีภารกิจของ PBO ที่ชัดเจน จำเป็นต้อง

มีกฎหมายหรือจะต้องแก้ไขพระราชบัญญัติเดิมหรือ
ไม่อย่างไร ในส่วนนี้ผมว่าต้องมีเวลาในการยกร่าง แต่
อย่างน้อยเราได้เห็นหน้าตาโครงสร้างที่คนส่วนใหญ่ใน
รัฐสภาเห็นด้วยว่าดีแล้ว และทุกคนคลายความกังวล
ว่าทุกคนมีที่มั่งทาง เพราะเราไม่มีการรับคนเพิ่มหรือ
เอาใครออก แต่ว่าทุกคนอาจจะต้องขยับขยายและ
เปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเกิดจาก
ความสมัครใจหรือความสนใจของเจ้าหน้าที่ที่อยากทำ
เรื่องนั้นให้ดี ถ้าเป็นแบบนี้ผมจะมีความสุขมาก หรือ
หากว่าโดนบังคับให้ปรับย้าย เป็นไปไม่ได้หรือกว่า
เราปรับองค์กรให้มันลีน (lean) แล้วจะไม่มีคนโดน
ปรับย้ายตำแหน่ง แต่การโดนปรับย้ายนั้นต้องเป็นกติกาก
ที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน ผมขอฝากเจ้าหน้าที่ไว้เลยว่า
ผมไม่มีบุคลากรในดวงใจ เจ้าหน้าที่ไม่ต้องทำอะไรเลย
ขอให้ทำงานของตนเองให้ดี และถ้ามีโอกาสเปิดตำแหน่ง
ก็ขอให้แสดงศักยภาพออกมาเพื่อจะได้เข้าสู่ตำแหน่งนั้น





นายจักรรัฐ กิมติน
นิติกรชำนาญการ
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

“การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working : Work from Anywhere) : แนวทางในการนำมาใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา”

โลกในภายหลังกการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้กระตุ้นให้หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เห็นความสำคัญของรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ เช่น การทำงานแบบ Remote Working หรือการทำงานแบบ Hybrid Working

การทำงานแบบ Hybrid Working ได้มีการให้ความหมาย ในหลายมิติด้วยกัน เช่น รูปแบบการทำงานที่พนักงานจะได้รับอิสระ ในการทำงานมากกว่าการทำงานในรูปแบบเดิม โดยพนักงานจะ สามารถเลือกทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) หรือจากที่ไหน ก็ได้ (Work from Anywhere) ที่คิดว่าสามารถทำงานได้ดีที่สุด สลับ กับการเข้าไปทำงานที่สำนักงาน หรือมีการกำหนดวันที่แน่นอน ในการเข้าสำนักงานเพื่อมาประชุม เช่น การกำหนดให้เข้าสำนักงาน 3 วันต่อสัปดาห์ ส่วนวันที่เหลือสามารถเลือกทำงานจากที่บ้านหรือ ตามความสะดวก หรือบางองค์กรอาจมีการกำหนดวันที่แน่นอน ในการเข้าสำนักงาน เพื่อมาประชุมเป็นรายสัปดาห์ เป็นต้น นอกจากนี้ การทำงานในรูปแบบ Hybrid Working ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการ ทำงาน รวมถึงการจ้างงานและถือเป็นการเปิดโอกาสให้องค์กรสามารถ สรรหาคนเก่งได้จากทั่วประเทศหรือจากที่ไหนก็ได้²



การนำ Hybrid Working มาใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ในปัจจุบัน นโยบายสำคัญของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็น Smart Parliament ซึ่งการทำงาน รูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working : Work from Anywhere) ก็ปัจจัย ความสำเร็จหนึ่งของ Smart Parliament

¹ ธนากรไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน), 2563 อ้างถึงใน รังสิญาพร แสงลับ, “การปรับตัวสู่การทำงานวิถีใหม่ “การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)” : กรณีศึกษาองค์กรธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการกิจการโทรทัศน์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร”, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2565, น. 34.

²ฐานเศรษฐกิจ (2564), อ้างถึงในเรื่องเดิม น. 35.

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงตลอดทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางการดำเนินการในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ 1/2567 วันอังคารที่ 23 มกราคม 2567 ที่ประชุมได้พิจารณาผลการพิจารณาของ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ เรื่อง การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working : Work from Anywhere) โดยมีมติเห็นชอบผลการพิจารณาของ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมความพร้อมในการดำเนินการเพื่อรองรับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working : Work from Anywhere) โดยพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการทำงานในด้านต่าง ๆ มีระบบการควบคุมคุณภาพและติดตามการปฏิบัติงาน

2. วางระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยให้สอดคล้องกับการดำเนินการของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. 2565

3. จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งจัดทำแนวทางภายหลังที่ได้วางระเบียบเสร็จสิ้นแล้วทั้งนี้ ก.ร. เห็นชอบกับข้อสังเกตของ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการที่เห็นควรให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพิจารณาการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ให้มีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่อง

การเหลื่อมเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาการจราจร โดยไม่ให้มีผลกระทบต่อการทำงาน รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดย ก.ร. ได้ให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพิจารณาควรพิจารณาเรื่องดังกล่าวด้วยความรอบคอบ และให้เสนอต่อ ก.ร. เพื่อพิจารณาต่อไป³ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาการทำงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและอยู่ระหว่างการพิจารณาดำเนินการของคณะอนุกรรมการฯ

รูปแบบ Hybrid Working

ปัจจุบันองค์กรทั้งหลายเริ่มปรับตัวเข้าสู่การทำงานในรูปแบบ Hybrid Working การนำรูปแบบการทำงานดังกล่าวไปใช้กับองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลายนั้น ทำให้เกิดเป็น Hybrid Working ที่มีความหลากหลาย จึงได้มีการแบ่งประเภทของการทำงานแบบผสมผสานออกเป็น 5 ประเภทหลัก ๆ ได้แก่⁴

1. Office First – เน้นการทำงานที่สำนักงานเป็นหลัก เป็นรูปแบบที่เน้นการเข้าสำนักงานเป็นหลักและยืดหยุ่นน้อยที่สุด องค์กรที่ใช้รูปแบบการทำงานแบบนี้จะให้ความสำคัญกับเวลางานและคาดหวังให้พนักงานเข้าสำนักงานเป็นส่วนใหญ่ หรืออาจมีข้อกำหนดเพิ่มเติมเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานแบบ Remote ได้ เช่น ต้องเป็นพนักงานประจำที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป เป็นต้น

2. Fixed Hybrid – Hybrid แบบเฉพาะกลุ่ม โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ตัดสินใจ รูปแบบการทำงานลักษณะนี้ การแบ่งกลุ่มบุคลากรอาจแบ่งตามภารกิจหรือบทบาทหน้าที่ โดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าทีมนั้น ๆ จะเป็นผู้ตัดสินใจว่าทีมของตนจะสามารถทำงานในรูปแบบใด หรือ Hybrid ในลักษณะใดซึ่งการทำงานภาพรวมในองค์กรจะออกมาในลักษณะที่บางทีมสามารถ Remote ได้ ขณะที่บางทีมต้องเข้าทำงาน

³ หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 5/2567 (ว 5) ลงวันที่ 24 มกราคม 2567

⁴ Nicholas Ward. (2021). Designing ECC's hybrid working exploration framework. <https://servicetransformation.blog.essex.gov.uk/2021/03/04/designing-eccshybrid-working-exploration-framework/>

สำนักงานเป็นหลัก ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมในการทำงานได้

3. Collaboration Days เน้นการทำงานที่สำนักงาน แต่พนักงานสามารถเลือกวันที่ต้องการทำงานแบบ Remote ได้ โดยการทำงานในรูปแบบนี้มีความคล้ายกับรูปแบบ Office First คือ เน้นให้พนักงานทำงานที่สำนักงานเป็นส่วนใหญ่ แต่ให้อิสระกับพนักงานในการเลือกที่จะทำงาน Remote ได้ ซึ่ง Collaboration Days จะแตกต่างกับ Office First คือ การให้อิสระกับพนักงานในการเลือกและปล่อยให้ทีมกำหนดวันและเวลาเองได้ ขณะที่ Office First องค์กรจะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไข ตัวอย่างของบริษัทที่ใช้การทำงานในรูปแบบนี้ คือ Google

4. Flexible Hybrid - เน้นการทำงานแบบ Remote พนักงานมีอิสระในการเลือกวันเวลาและสถานที่ทำงานร่วมกัน เป็นรูปแบบที่เน้นการทำงานแบบ Remote เป็นหลัก โดยรูปแบบนี้พนักงานสามารถเลือกเวลาในการทำงานและสถานที่ทำงานโดยให้อิสระกับทีมในการกำหนดรูปแบบงานให้เหมาะกับสิ่งที่ต้องทำในขณะนั้น เช่น บางทีมอาจจะนัดหมายการทำงาน ณ สถานที่ใดสถานที่หนึ่งที่ไม่ใช่สำนักงานก็ได้ แต่ข้อเสียคือ หัวหน้าทีมอาจจะต้องกังวลกับงบประมาณด้านพื้นที่ใช้สอย และการเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และอาจทำให้เกิด Proximity Bias คือ พนักงานที่มีที่อยู่อาศัยใกล้เคียงอาจนัดหมายทำงานด้วยกันบ่อยกว่า ตัวอย่างบริษัทที่ใช้การทำงานในรูปแบบนี้ คือ Twitter (ปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อเป็น X)

5. Remote First - เน้นการทำงานแบบ Remote เป็นหลัก เข้าสำนักงานเฉพาะวาระโอกาสพิเศษ รูปแบบการทำงานแบบ Remote First จะเป็นการทำงานทางไกลเป็นหลัก แต่ข้อเสียที่พบคือหลายองค์กรไม่มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงานบุคลากร หรือบุคลากรไม่พร้อมจะทำงานแบบ Remote ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การนำรูปแบบนี้มาใช้จึงจำเป็นต้องสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรให้ถี่ถ้วนเสียก่อน ตัวอย่างบริษัทที่ใช้การ

ทำงานรูปแบบนี้ คือ Dropbox

สำหรับองค์กรที่ใช้รูปแบบดั้งเดิม Office First มาโดยตลอดหรือมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด เช่น หน่วยงานราชการ หน่วยงานอาจไม่สามารถยืดหยุ่นได้มาก อาจทำได้ในลักษณะของ Hybrid แบบมีเงื่อนไข เช่น การกำหนดให้บุคลากรที่มีอายุงานตามกำหนดและปฏิบัติงานดีประเมินได้ในระดับดีเยี่ยม จะสามารถเลือกทำงานแบบ Remote ได้เดือนละ 3 ครั้ง เป็นต้น องค์กรประกอบสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึงเมื่อนำรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) มาใช้ในองค์กร ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร การทำงานร่วมกันและการติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการสร้างสรรค์นวัตกรรม⁵ โดยหลักการที่สำคัญของทั้ง 3 องค์กรประกอบดังกล่าว คือ การหาจุดร่วมที่เหมาะสมระหว่างรูปแบบการทำงานระยะไกล (Remote) ซึ่งจะเน้นไปที่ความอิสระและความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานแต่ละคน และรูปแบบการทำงานแบบเผชิญหน้า หรือทำที่สำนักงาน (In-Person) ที่มุ่งเน้นไปในเรื่องของการทำงานร่วมกันในทีม หรือส่วนงานที่ต้องตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงมีการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้ ในส่วนของการทำงานแบบ Hybrid Working มีการปรับใช้ในหลายองค์กรทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย โดยมีการนำมาปรับใช้ในบริบทที่แตกต่างกันตามลักษณะขององค์กร เช่น ในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นการใช้ในองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ เช่น บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) บริษัทไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย)⁶ ในส่วนของการปรับใช้การทำงานแบบ Hybrid Working ในภาครัฐได้มีการนำมาปรับใช้ในข้าราชการฝ่ายพลเรือน คือ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. 2565⁷ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

⁵ Teevan, J. (2021). The New Future of Work Research from Microsoft into the Pandemic's Impact on Work Practices.

⁶ รังสิญาพร แสงลับ, เรื่องเดิม, น. 46.

⁷ รายละเอียดโปรดดู ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. 2565

ประเด็น	สาระสำคัญ
<p>1. บทนิยาม</p>	<p>“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม แต่ไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน เนื่องจากรัฐธรรมนูญได้กำหนดหลักความเป็นอิสระของอปท. ไว้ โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น ส่วนรัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชนมีกฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการควบคุมดูแลอยู่</p> <p>“การปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการ” หมายความว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการนอกที่ตั้งของส่วนราชการ หรือในพื้นที่ที่ส่วนราชการจัดไว้เป็นที่ทำงานร่วม (Co-Working Space) หรือที่พักของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ หรือสถานที่อื่นใดที่ส่วนราชการกำหนด</p>
<p>2. วัชยกเว้น</p>	<p>กำหนดให้การปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการ ไม่รวมถึงการได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ และการจัดการประชุมของส่วนราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการ และการจัดการประชุมของทางราชการ ฯลฯ</p>
<p>3. การปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการ อาจสั่งการให้เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการหรือกลับมาปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งของส่วนราชการได้ตามที่เห็นสมควร โดยมอบหมายงานที่สามารถปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการ กำหนดรูปแบบ จำนวนวัน ในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการ รวมถึงวิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนไปปฏิบัติราชการ ณ ที่ตั้งของส่วนราชการ - กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดวิธีบริหารจัดการและกำกับติดตามงานในช่วงเวลาที่มอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการ โดยคำนึงถึงลักษณะงานและภารกิจของส่วนราชการ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการมีหน้าที่ที่ต้องพร้อมให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดต่อสื่อสารได้ตลอดช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการ
<p>4. การควบคุมเวลาในการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การลาของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการในระหว่างช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการให้ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลาของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการแต่ละประเภท - ให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัด ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ หรือจะใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการยืนยันตัวตนเพื่อใช้ลงเวลาการปฏิบัติราชการก็ได้

โดยแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ พร้อมคู่มือ ที่จัดทำโดยสำนักงาน ก.พ. และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2565 มีประเด็นที่น่าสนใจและส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการได้ เช่น หลักการข้อ 3 ที่เปิดโอกาสให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถส่งเสริมให้เกิดการปรับวิถีคิดและกรอบความคิด (Mindset) ของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อให้พร้อมปรับตัวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป หลักการในข้อ 4 การเปิดโอกาสให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถพิจารณากำหนดรูปแบบวิธีการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและวิถีการดำเนินชีวิตเพื่อการสร้างสมดุลที่เหมาะสม

นอกจากนี้ในส่วนของแนวทางการดำเนินการส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถปรับปรุงกระบวนการงาน (Work Procedure) ระบบและขั้นตอนการทำงาน (Work System/Process) สามารถลดขั้นตอนและกระบวนการที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทดแทนการใช้กำลังคน เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการประชาชน หรือการให้บริการประชาชนได้ตลอด 24 ชั่วโมง 7 วัน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

ในส่วนของการบริหารงานบุคคล ได้กำหนดแนวทางว่าหน่วยงานควรออกแบบและปรับปรุงกลไกการบริหารงานบุคคลภายในให้สอดคล้องชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ โดยมีการมอบหมายงาน ตรวจสอบกำกับติดตามงานและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถมอบหมายและติดตามงานได้โดยไม่จำกัดรูปแบบและสถานที่ในการปฏิบัติงาน ฯลฯ รวมทั้งรูปแบบการปฏิบัติงานอาจเป็นรูปแบบ

การปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งโดยการเหลื่อมเวลาทำงาน หรือรูปแบบการปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งโดยการนับชั่วโมงทำงาน หรือรูปแบบการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง เป็นต้น

ทั้งนี้ ในการพิจารณาแนวทางการปฏิบัติงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผู้เขียนเห็นว่าโดยหลักการน่าจะมีลักษณะทำนองเดียวกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของสำนักงาน ก.พ. แต่อาจมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทและภารกิจของหน่วยงานส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งมีภารกิจรองรับงานด้านนิติบัญญัติของรัฐสภา สมาชิกผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา ที่มีความแตกต่างกับข้าราชการพลเรือนอื่นบางประการ เช่น การกำหนดให้มีการเหลื่อมเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติงานว่าจะมีการกำหนดกี่ช่วงเวลา ข้อพิจารณาว่าการนำรูปแบบ Hybrid Working มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ควรเป็นช่วงการปิดสมัยประชุมสภา เพื่อไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งพิจารณาว่าหน่วยงานใดมีความเหมาะสมและสามารถนำรูปแบบ Hybrid Working มาใช้ในการปฏิบัติราชการได้ ซึ่งประเด็นเหล่านี้เป็นข้อพิจารณาของคณะกรรมการฯ ด้วยแล้ว

แต่อย่างไรก็ดี ในขณะเดียวกันเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานรูปแบบ Hybrid Working ดังกล่าว ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมีการให้ความรู้ความเข้าใจและเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน รวมทั้งมีการเสริมสร้างคุณสมบัติที่บุคลากรในองค์กรควรมีก่อนเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการทำงานเป็นการปฏิบัติงานในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น บุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพของภาครัฐฝ่ายนิติบัญญัติที่สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่อไป และมุ่งสู่การเป็น Digital Parliament (HRJ)



นายพัสธร คงเสด็จศิริวัฒนา
นิติกรชำนาญการ สำนักกรรมการ 2
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



Hybrid Working อย่างไร ไม่ให้ผิดวินัย

ภายหลังการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ลักษณะการทำงานของทั้งหน่วยงานในภาคเอกชนและภาครัฐก็ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การเปิดโอกาสให้พนักงานหรือบุคลากรทำงานที่บ้าน (Work from Home) ได้เริ่มกลายมาเป็นความปกติใหม่ในสังคม จนในปัจจุบัน การทำงานที่บ้านก็ได้ถูกพัฒนาเป็นการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบ ทั้งการทำงาน ณ อาคารสำนักงาน การทำงานที่บ้าน รวมไปถึงการทำงานจากที่ใดก็ได้ (Work from Anywhere)

คอลัมน์หากรู้สึกนิด...ความผิดไม่เกิดฉบับนี้ จึงขอพาเพื่อน ๆ ไปศึกษากันว่า หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ รวมถึงส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเรา มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่อง Hybrid Working นี้อย่างไร และเพื่อน ๆ ควรที่จะระมัดระวังการปฏิบัติตัวอย่างไรบ้าง เพื่อป้องกันมิให้พลั้งเผลอกระทำผิดวินัย ในกรณีที่ส่วนราชการเปิดโอกาสให้มีการทำงานแบบ Hybrid

Hybrid Working คืออะไร ?

Hybrid Working เป็นการทำงานที่ไม่ต้องเข้าสำนักงานทุกวัน เพราะสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้เกิดขึ้นเนื่องจากคนทำงานจำนวนมากมีประสบการณ์จากช่วงวิกฤติโควิดซึ่งพิสูจน์แล้วว่าการทำงานยังเดินหน้าต่อไปได้ด้วยการทำงานจากที่บ้าน ไม่ต้องเข้าสำนักงาน โดยพนักงานจะได้รับอิสระในการทำงานมากกว่า

การทำงานรูปแบบเดิม เช่น การเข้าสำนักงานแค่ 3 วันต่อสัปดาห์ อีก 2 วันที่เหลือสามารถทำงานจากที่บ้านหรือจากที่ไหนก็ได้ที่คิดว่าสามารถทำงานได้ดีที่สุด หรือมีการกำหนดวันที่แน่นอนในการเข้าสำนักงานเพื่อมาประชุม และมีวันที่พนักงานสามารถเลือกทำงานที่ไหนก็ได้ หากงานนั้นสามารถทำได้เองเพียงคนเดียว¹

¹ บังอร เบ็ญจาธิกุล. ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน: มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2564). น. 49.

สำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภานั้น แม้ว่าจะยังไม่มี การให้ความหมายของคำว่า Hybrid Working ไว้ แต่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ก็ได้มีหนังสือ ที่ 5/2567 (ว 5) ลงวันที่ 24 มกราคม 2567 เรื่อง การทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working : Work from Anywhere) เห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมความพร้อมในการดำเนินการเพื่อ รองรับการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working: Work from Anywhere) โดยพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศและใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วย ในการทำงานในด้านต่าง ๆ มีระบบการควบคุมคุณภาพ และติดตามการปฏิบัติงาน

2. วางระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติงานนอก สถานที่ตั้งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. โดย ให้สอดคล้องกับการดำเนินการของระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงาน นอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. 2565

3. จัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนในรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการ ที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งจัดทำแนวทางภายหลัง ที่ได้วางระเบียบเสร็จสิ้นแล้ว

นอกจากนี้ ก.ร. ยังมีข้อสังเกต เห็นควรให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พิจารณาการทำงานรูปแบบผสมผสาน (Hybrid Working) ให้มีความยืดหยุ่น ในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องการ เหลื่อมเวลา

ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาการจราจร โดยไม่ให้มี ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งส่วนราชการสังกัด รัฐสภา โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพิจารณาเรื่อง ดังกล่าวด้วยความรอบคอบ และให้เสนอต่อ ก.ร. เพื่อ พิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ แม้ว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะยังมีได้ วางระเบียบหรือกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำงาน รูปแบบผสมผสานไว้อย่างชัดเจน แต่ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของ ส่วนราชการ พ.ศ. 2565 ได้ให้ความหมายของ “การ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ” ไว้ว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการนอก สถานที่ตั้งของส่วนราชการ หรือในพื้นที่ที่ส่วนราชการ จัดไว้เป็นที่ทำงานร่วม (co - working space) หรือ ที่พักของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ หรือสถานที่อื่นใด ที่ส่วนราชการกำหนด²



² ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. 2565 ข้อ 4

... Hybrid Working ในระบบราชการ อาจหมายถึง การปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งโดยการเหลื่อมเวลาทำงาน การปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งโดยการนับชั่วโมงการทำงาน หรือ การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ...

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้แจ้งเวียนแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ สำหรับส่วนราชการสังกัดฝ่ายบริหาร โดยได้นิยามการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ว่าหมายถึง การปฏิบัติราชการรูปแบบใหม่ของภาครัฐที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับรูปแบบวิธีการทำงาน และรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน รวมทั้งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึงการปฏิบัติราชการภายใต้สถานการณ์ภาวะไม่ปกติที่ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐต้องปรับรูปแบบการปฏิบัติราชการให้เกิดความคล่องตัวและสามารถปรับตัวได้ทันต่อเหตุการณ์อีกด้วย โดยได้กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานไว้ 3 รูปแบบ คือ (1) การปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งโดยการเหลื่อมเวลาทำงาน (2) การปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งโดยการนับชั่วโมงการทำงาน และ (3) การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง³

ดังนั้น Hybrid Working ในระบบราชการจึงมีความหมายที่แตกต่างไปจากความหมายของภาคเอกชน ที่จะหมายถึงเพียงเฉพาะการผสมผสานระหว่างการทำงานที่สำนักงานกับการทำงานจากสถานที่ใดก็ได้ที่พนักงานสะดวก (Work from Anywhere) แต่ Hybrid Working ในระบบราชการ อาจหมายถึงการปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งโดยการเหลื่อมเวลาทำงาน การปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งโดยการนับชั่วโมงการทำงาน หรือการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งก็ได้

เงื่อนไขในการทำงานรูปแบบผสมผสาน

เงื่อนไขสำคัญประการแรกที่ส่วนราชการจำเป็นต้องคำนึงถึงก่อนที่จะพิจารณาให้ข้าราชการทำงานรูปแบบผสมผสาน คือ จะต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพลักษณะของงานตามภารกิจของส่วนราชการ⁴ และการให้บริการแก่ประชาชน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อชีวิต ร่างกาย สุขภาพ และความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ โดยหัวหน้าส่วนราชการอาจสั่งการให้เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการหรือกลับมาปฏิบัติราชการ ณ สถานที่ตั้งของส่วนราชการ ได้ตามที่เห็นสมควร โดยมอบหมายงานที่สามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการให้เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัด และกำหนดรูปแบบจำนวนวันในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการรวมถึงวิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนไปปฏิบัติราชการ ณ สถานที่ตั้งของส่วนราชการ⁵

ดังนั้น หากหัวหน้าส่วนราชการเห็นว่าการปฏิบัติงานในรูปแบบผสมผสานไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพลักษณะของงานตามภารกิจของส่วนราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ก็สามารถใช้อุดมการณ์มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งได้ตามรูปแบบ และจำนวนวันที่เห็นสมควร

ตัวอย่างการทำงานรูปแบบผสมผสานในหน่วยงานภาครัฐของไทย

การทำงานรูปแบบผสมผสานจะได้รับการยอมรับจากทั้งภาครัฐและเอกชน โดยจากรายงานของบริษัท Accenture ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า

³ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012.2/ว 18 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2565

⁴ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. 2565 ข้อ 6

⁵ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. 2565 ข้อ 7

บริษัทที่มีอัตราการเติบโตสูงกว่าร้อยละ 63 เลือกใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน และในหน่วยงานภาครัฐของไทยเอง ก็มีหลายหน่วยงานที่เลือกใช้การทำงานรูปแบบผสมผสาน ตัวอย่างเช่น

1) การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย กำหนดให้พนักงานบันทึกเวลาเข้า - ออก โดยส่งตำแหน่งที่ปฏิบัติงานผ่านแอปพลิเคชัน Line ให้ผู้บังคับบัญชา ในเวลา 08.30 นาฬิกา 12.00 นาฬิกา 13.00 นาฬิกา และ 16.30 นาฬิกา โดยการทำงานจะประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน Line เป็นหลัก

2) ธนาคารแห่งประเทศไทย ไม่กำหนดให้พนักงานต้องบันทึกเวลาเข้าออก แต่จะต้องสามารถติดต่อได้ตลอดเวลา ระหว่าง 08.30 - 16.30 นาฬิกา และจะต้องส่งมอบงานต่าง ๆ ได้ตามกำหนด รวมไปถึงกำหนดให้สามารถกลับไปทำงานที่บ้านก็ได้ (Work from Hometown) แต่จะต้องทำงานในที่ที่อาศัยส่วนตัวเท่านั้น และห้ามโพสต์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานนอกสำนักงานลงในสื่อสังคมออนไลน์ โดยใช้แอปพลิเคชัน Microsoft Team ในการทำงาน และจะมีระบบ Cloud สำหรับเก็บข้อมูลส่วนกลาง

ข้อระมัดระวังเกี่ยวกับการทำงาน

รูปแบบผสมผสาน

อย่างไรก็ดี หากส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำการทำงานรูปแบบผสมผสานมาใช้ บุคลากรในสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ก็ยังคงต้องระมัดระวังการปฏิบัติตนเพื่อมิให้พลังพลเอกกระทำคามผิดวินัย ตัวอย่างเช่น

1) จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนดเกี่ยวกับการทำงานรูปแบบผสมผสานอย่างเคร่งครัด เช่น หากส่วนราชการกำหนดห้ามมิให้โพสต์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานนอกสำนักงาน ผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ก็จะต้องปฏิบัติตาม มิเช่นนั้นอาจเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่ง

ในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

2) หากผู้ปฏิบัติงานนอกสำนักงานมีความจำเป็นจะต้องลา ไม่ว่าจะเป็นการลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน หรือการลาประเภทอื่น ๆ ก็จะต้องยื่นใบลาให้ถูกต้องตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2555 ซึ่งสามารถกระทำได้ผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) มิเช่นนั้นอาจเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ

3) จะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามกำหนดเวลา มิเช่นนั้นอาจเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุทิศเอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

4) จะต้องปฏิบัติงานตามเวลาที่ทางส่วนราชการกำหนด ไม่นำเวลาราชการไปทำภารกิจส่วนตัว มิเช่นนั้นอาจเป็นความผิดวินัยฐานไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ

บทสรุป

การทำงานรูปแบบผสมผสานถือเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้รับการยอมรับในภาคเอกชนว่าเป็นรูปแบบทำงานที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และช่วยให้บุคลากรมีสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว อย่างไรก็ตาม การทำงานรูปแบบผสมผสานจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบใน งานของตนเอง เนื่องจากการตรวจสอบกระบวนการทำงานอาจทำได้ อย่างจำกัด คงตรวจสอบได้เพียงผลลัพธ์ของงานเท่านั้น ดังนั้น หากส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำการทำงานรูปแบบผสมผสานมาใช้ ก็จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกคนจะต้องมี Mindsets มีความเป็นมืออาชีพ มุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ก็จะทำให้การทำงานรูปแบบผสมผสานสัมฤทธิ์ผล เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชน

⁶ <https://www.apollotechnical.com/hybrid-working-statistics/>

⁷ รายงานเชิงหลักการ (Conceptual Paper) เรื่อง “Government Hybrid Working: Anywhere Anytime เพื่อฝันหรือทำได้จริง” โครงการพัฒนาระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2) รุ่นที่ 13 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กลุ่ม 2 วิทยาลัยนักรับราชการ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

⁸ กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (6)

⁹ กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (1)

¹⁰ กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (1)

¹¹ กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ข้อ 2 (7)



นายชวยศ จุฬประเสริฐ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

“Every skill you acquire
doubles your odds of success”

Scott Adams
<https://www.brainyquote.com/>

เสริมทักษะ เพื่อปรับองค์กรสู่ Agile Organization

โลกเราได้ก้าวข้ามศตวรรษที่ 21 มาแล้ว 24 ปี หรือเป็น 1 ใน 4 ของศตวรรษ แต่ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมามีมากมาย ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม อาทิ สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแบบสุดขั้ว (Extreme Weather) ความขัดแย้งหรือการก่อตัวของสงครามระหว่างภูมิภาค รวมถึงการปฏิรูปการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการกระบวนการทำงาน จึงไม่แปลกที่องค์กรส่วนใหญ่จะต้องปรับเปลี่ยนทั้งรูปแบบการทำงาน เป้าหมายองค์กร และปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร ซึ่งล้วนมาจากสาเหตุคือ กฎแห่งความสำเร็จขององค์กรได้เปลี่ยนไป ปัจจัยแห่งความสำเร็จหลาย ๆ ประการที่มีอยู่ในอดีตไม่สามารถใช้ได้อีกต่อไปในศตวรรษนี้ได้ สิ่งหนึ่งที่ได้เห็นได้ชัดจากทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน คือ รูปแบบการทำงานที่ผสมผสานกันระหว่างการทำงานแบบ Onsite และ Online ซึ่งเป็นผลพวงจากวิกฤตการณ์ COVID – 19 จนเมื่อสถานการณ์คลี่คลายลง โลกของการทำงานย่อมไม่มีอะไรที่เหมือนเดิมอีกต่อไป รูปแบบการทำงานได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการทำงาน ณ สถานที่ตั้ง เวลาการทำงาน รูปแบบการสื่อสารขององค์กร การลำดับชั้นบังคับบัญชาที่มีความกระชับมากยิ่งขึ้น เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เน้นความคล่องตัวขององค์กรเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ดังนั้น หากเราเลี่ยงการเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงของโลกที่หมุนไปตามเทรนด์อย่างรวดเร็ว ไม่ได้แล้ว การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ภายนอกที่มีความแปรปรวนไม่แน่นอน สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ย่อมเป็นการดีที่สุด ในบทความนี้จึงจะขอเสนอถึงแนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรและกระบวนการทำงานจากแบบดั้งเดิมที่เน้นแบบแผนและทำงานเชิงตั้งรับ มาเป็นรูปแบบใหม่ ที่เรียกว่า “Agile Organization” ที่มุ่งเน้นการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ/ลูกค้าอย่างทันท่วงที รวมถึงจะนำเสนอถึงทักษะระดับปัจเจกบุคคล ว่าควรมีทักษะอะไร อย่างไร เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จได้

Agile คืออะไร

Agile เป็นกรอบแนวคิดและวิธีการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มุ่งเน้นให้การทำงานยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน² สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งลักษณะของ Agile จะเป็นแนวคิดที่ปฏิบัติการทำงานไปที่กระบวนการส่งมอบงานหรือการได้มาซึ่งผลลัพธ์อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยไม่ได้เฉพาะเจาะจงหรือให้ความสำคัญกับวิธีการ – ขั้นตอนแบบดั้งเดิม รวมถึงการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไป ซึ่งแตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับรูปแบบการทำงานดั้งเดิมที่มักให้ความสำคัญกับกระบวนการที่ซับซ้อน ในขณะที่บางกระบวนการอาจไม่จำเป็นต่อการทำงาน แต่ยังคงไว้เนื่องจากถูกระบุไว้ในกฎหมายหรือระเบียบ จึงทำให้ต้องใช้ระยะเวลามากกว่าจะได้ผลลัพธ์หรือผลงานออกมาสักชิ้น นอกจากนี้ การทำงานรูปแบบเดิม

จะเกิดจากการทำงานโดยอาศัยตัวบุคคลเป็นหลัก คาดเดาได้ยาก และอาจเกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง (Individual) ทำให้การตัดสินใจไม่เที่ยงตรง และเกิดความล่าช้าจากปัญหาด้านตัวบุคคล

ทำไมต้อง Agile

การทำงานรูปแบบดั้งเดิมที่เน้นกระบวนการยึดติดกับกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ซึ่งงานแบบดั้งเดิมจะเป็นในลักษณะ Top – Down Management หรือเส้นตรง หรืออาจกล่าวได้ว่าต้องปฏิบัติขั้นตอนที่ 1 ให้เสร็จสิ้นก่อน จึงจะสามารถปฏิบัติขั้นตอนที่ 2 ต่อไปได้ รวมถึงจะเน้นไปที่ความรู้ความสามารถของแต่ละตัวบุคคล ส่งผลทำให้เกิดความล่าช้า ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานแบบดั้งเดิมนอกจากจะทำให้ทีมงานหรือองค์กรจะเป็นไปอย่างล่าช้า เนื่องจากแต่ละฝ่ายต่างต้องรอให้เสร็จสิ้นกระบวนการของฝ่ายอื่นก่อนถึงจะเริ่มการปฏิบัติงานของตนได้ นอกจากนี้ การทำงานแบบแยกกันทำอาจทำให้ทีมงานหรือองค์กรไม่สามารถรับรู้ข้อผิดพลาดระหว่างทาง และอาจไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที ซึ่งจะยังผลทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ/ลูกค้าในปัจจุบันได้

หากแต่การนำแนวความคิด Agile เข้ามาประยุกต์ใช้ ย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่มากนักเกี่ยวกับองค์กรและตัวบุคคล ซึ่งอาจเป็นเป็นในรูปของการปรับผังการบังคับบัญชาที่มีความกระชับหรือข้ามสายงานกันได้ กระบวนการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น มุ่งเน้นประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยลดทอนปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน อาทิ ระเบียบแบบแผนที่ไม่จำเป็น หรือขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนลง โดยหลักการสำคัญของ Agile มีอยู่ด้วยกัน 4 ประการ คือ

¹องค์กรรูปแบบใหม่ในศตวรรษที่ 21, กรุงเทพฯ, www.bankokbiznews.com/blog/columnist/11102. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2567

² Agile คืออะไร? ทำไมองค์กรจึงควรเปลี่ยนตัวเองให้เป็น Agile Organization <https://www.backyard.in.th/post/what-is-agile-why-agile-organization> สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2567

³“Digital Transformation ฟังยากแต่เริ่มง่าย วิธีเปลี่ยนการทำงานแบบเดิมสู่ยุคดิจิทัล”. www.medium.com/digital-transformation. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567

1 Customer Centricity : ให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นอันดับแรกและเป็นศูนย์กลางของทุกสิ่งของทีมหรือองค์กรทำ

2 Lean: ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป เพื่อให้การทำงานง่าย สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น

3 Technology: นำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อผลักดันให้เกิดการทำงานในดิจิทัลมากขึ้น

4 Culture: มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่เปิดกว้าง พร้อมส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือไอเดียใหม่ ๆ รวมถึงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จะเปลี่ยนองค์กรดั้งเดิม สู่การเป็น Agile Organization ได้อย่างไร?

วิธีการปรับองค์กรหรือการปรับกระบวนการในรูปแบบดั้งเดิมให้ไปสู่การเป็นองค์กรแบบ Agile อาจมีจุดร่วมกันใน 5 ขั้นตอน⁴ ได้แก่



⁴ 5 Steps เปลี่ยนองค์กรให้เป็น Agile Organization, <https://www.backyard.in.th/post/5-steps-to-create-an-agile-organization> สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2567

1 Analyze: วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ขององค์กร

การวิเคราะห์นี้จะช่วยให้คุณเห็นภาพรวมขององค์กรอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านผลประโยชน์และผลกระทบต่าง ๆ จากทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะทำให้เข้าใจว่าแต่ละปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างไร หรือส่งผลต่อเนื่องถึงกันและกันอย่างไรบ้าง

2 Scope: กำหนดขอบเขตของงาน

กำหนดขอบเขตของงานในแต่ละด้านให้ครบถ้วนและชัดเจน เพื่อตีกรอบและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้แก่คนในองค์กรว่าโครงสร้างขององค์กรเป็นอย่างไร และมีการแบ่งงานอย่างไรบ้าง เพื่อให้แต่ละฝ่ายสามารถทำงานของตนเอง และประสานงานระหว่างกันได้อย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ รวมถึงใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มี เช่น ข้อมูล เทคโนโลยี เป็นต้น ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จนสามารถทำงานต่าง ๆ ให้เสร็จสมบูรณ์ครบถ้วนในทุกแง่มุมตามที่ได้กำหนดไว้

3 Design: ออกแบบโครงสร้างและกระบวนการที่สอดคล้องกันทั้งองค์กร

เมื่อองค์กรและทุกคนได้ทราบและเข้าใจภาพรวมทั้งหมดขององค์กร เราจะรับรู้ถึงปัญหาที่องค์กรมีรวมถึงความต้องการที่แท้จริงขององค์กรด้วย หลังจากนั้นเราจึงจะมาออกแบบโครงสร้างและกระบวนการที่ตอบโจทย์กับการแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการนั้น ๆ ในรูปแบบที่เหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด โดยโครงสร้างและกระบวนการนี้จำเป็นต้องสอดคล้องกันทั้งองค์กรและเป็นระบบ อีกทั้งยังต้องช่วยลดงานที่ซ้ำซ้อนด้วย สิ่งนี้จะช่วยให้องค์กรได้ทำงานแบบ Agile อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่ต้องเสียเวลาไปกับงานซ้ำซ้อนอีกต่อไป

4 Prioritize & Map: ลำดับความสำคัญของงานและจัดทำแผนที่นำทาง (Strategic Roadmap)

Strategic Roadmap หรือแผนการดำเนินงานนั้นเปรียบเสมือน Milestone ที่จะช่วยย้ำเตือนว่าองค์กรจะต้องเดินไปสูเป้าหมายที่วางไว้ไว้อย่างไร นอกจากนี้ยังมีประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละฝ่ายเพื่อนำไปเป็นแนวทาง หรือริเริ่มต่อยอดในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของฝ่ายตนเองต่อไป โดยยังคงยึดมั่นในทิศทางเดียวกันนั่นเอง อย่างไรก็ตามแม้เราจะจำกัดวงขอบเขตการทำงานเอาไว้แล้ว แต่ไม่ใช่ว่าทุกงานจะสำคัญเท่ากันหมด ดังนั้นเราจึงควรลำดับความสำคัญของแต่ละงาน รวมถึงระบุระยะเวลาในการส่งมอบงาน สิ่งนี้จะทำให้เราได้ใช้เวลาไปกับงานที่มีความสำคัญมากกว่ามากยิ่งขึ้น และสามารถจัดสรรตารางการทำงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังอาจช่วยให้เราค้นพบวิธีการต่าง ๆ เพื่อลดจำนวนขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป รวมถึงตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้นว่าทางเลือกไหนที่เหมาะสมมากที่สุด ซึ่งจะนำมาสู่การเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกระบวนการทำงานของคนในองค์กร รวมถึงผลงานนั้น ๆ ในท้ายที่สุด

5 Review & Reorganize: ทบทวนและจัดระเบียบองค์กรอีกครั้ง

แม้จะมี Blueprint หรือ Strategic Roadmap แล้ว แต่สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ขององค์กรนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น Backyard ขอแนะนำให้ทุกองค์กรกลับมาทบทวนทั้ง 4 ขั้นตอนใหม่เป็นระยะ ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับองค์กรในขณะนั้นมากที่สุด โดยความถี่ที่เหมาะสมนั้นไม่มีตายตัว ขึ้นอยู่กับความสำคัญงานนั้น ๆ นั่นเอง

ดังนั้น หากพิจารณาถึงหลักการตามแนวคิด Agile ข้างต้น จะพบว่าแนวคิดที่จะหลายกำแพงของรูปแบบการทำงานดั้งเดิมที่ทำงานแบบแยกส่วน

ต่างคนต่างทำ ด้วยวิธีการใหม่ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้รับบริการ/ลูกค้าเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการดำเนินการในกิจกรรมหรือโครงการนั้น ๆ ด้วย เพื่อหาข้อเสนอกที่เป็นฉันทมติ (Consensus) ร่วมกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตรงประเด็นความต้องการ และลดระยะเวลาการประสานงานระหว่างหน่วยงาน และปัญหา ข้อจำกัดให้ได้มากที่สุด รวมถึงสามารถพัฒนาและแก้ไขจุดบกพร่องจากผลิตภัณฑ์และบริการได้ตลอดเวลา จากการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระยะ

ทักษะที่ควรมี สำหรับ Agile Organization

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการพัฒนากรอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillset) ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีแผนงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้วยการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อาทิ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านช่องทาง e-Learning การสร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ และนำมาใช้ประโยชน์กับหน่วยงาน

ดังนั้น ทักษะที่ผู้เขียนจะนำเสนอในที่นี้จึงไม่ใช่เรื่องแปลกใหม่สำหรับบุคลากรและองค์กรในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานรูปแบบใหม่ Agile เพื่อให้ตัวบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป็นการเป็น Agile Organization ได้แก่

1 ทักษะการมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็นสรุปรูปแบบเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนคติต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ ซึ่งถือได้ว่าเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเชิงตั้งรับ แยกงานกันทำ มาสู่การวิเคราะห์ห้องคร่อมของงานทั้งองค์กร เพื่อหาทางเลือกหรือแนวทางการทำงานใหม่ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ/ลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2 ทักษะในการวางแผน (Planning)

การทำงานในแนวคิด Agile นั้น มีความยืดหยุ่น และมีอิสระในการทำงาน ซึ่งทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งคือ ทักษะในการวางแผนที่ดี โดยเริ่มต้นจากกระบวนการทางความคิด และสามารถวางแผนกับสถานการณ์ปัจจุบันไปสู่อนาคตได้ เช่น การวางแผน และการสร้างกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ





3 ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)

การคิดเชิงวิพากษ์ คือ ทักษะการคิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล และไตร่ตรองมาเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นวิธีการคิดที่ทุกคนจะต้องยอมรับกับข้อโต้แย้งที่จะเกิดขึ้น หรือการมีทัศนคติที่เกี่ยวกับการตั้งคำถาม และข้อสรุปได้ ซึ่งเทคนิคในการสร้างทักษะดังกล่าว ยกตัวอย่างเช่น

- ความอยากรู้ หรือความต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา พร้อมทั้งแสวงหาหลักฐาน แหล่งข้อมูล และสามารถรับฟังแนวคิดใหม่ ๆ ของผู้อื่นได้
- การคิดวิเคราะห์ และตั้งคำถามที่ก่อให้เกิดประโยชน์
- ความสามารถในการยอมรับความผิดพลาดทั้งผู้อื่นและตนเอง

4 ทักษะการบริหารข้ามสายงาน (Cross - Functional)

การบริหารจัดการแนวคิดแบบ Agile ต้องอาศัยการทำงานในลักษณะ Cross - Functional หรือการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกแผนก ซึ่งทุกแผนกจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน พร้อมกับรับรู้วัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานไปสู่ความเป็น Agile

5 ทักษะที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นและอิสระ (Flexible & Freedom)

ความยืดหยุ่นในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น บุคคลที่มีทักษะดังกล่าวมักจะสามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเพื่อรองรับปัญหาใหม่ ๆ ที่เข้ามาได้ ในส่วนองค์กร ความยืดหยุ่นดังกล่าวอาจเป็นการปรับรูปแบบการทำงานด้วยวิธีการให้บุคลากรเลือกวิธีการทำงานที่ตนถนัด รวมถึงตารางเวลาการทำงาน และสถานที่ทำงาน ซึ่งการให้บุคลากรได้รับอิสระในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่ต้องมีการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็ว จึงทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นมีประโยชน์มากในการช่วยให้เกิดสมดุลชีวิตในการทำงานทั้งนี้ องค์กรควรกำหนดการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อติดตามถึงประสิทธิภาพของบุคลากรจากการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและเป็นอิสระ รวมถึงควรกำหนดช่องทางในการพูดคุยสรุปการทำงานในแต่ละวัน เพื่อให้ทีมงานรับทราบร่วมกันถึงความคืบหน้าในการดำเนินการ และสามารถควบคุมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6 ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Communication)

การทำงานภายใต้แนวคิด Agile จะเน้นการสื่อสารที่ดี เพราะการสื่อสารเป็นเครื่องมือและปัจจัยหลักในการบรรลุประสิทธิภาพการทำงาน และรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานทุกระดับ จนถึงภายในทีมงาน

...ส่วนหนึ่งของ **Smart Parliament** ที่สามารถนำเอาแนวความคิด Agile เข้ามาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกตัวอย่าง เช่น การพัฒนา Platform และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ซึ่งจะเชื่อมโยงข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับรัฐสภาเข้าไว้ในที่เดียว...

ซึ่งหากองค์กรหรือบุคคลขาดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแล้วนั้น นอกจากการทำงานที่ผิดพลาดไม่ตรงวัตถุประสงค์ ข้อมูลตกหล่นแล้ว อาจกระทบต่อความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรหรือระหว่างบุคคลได้

Agile เพื่อความเป็น Smart Parliament

หากกล่าวถึงความเป็น Smart Parliament แล้ว เป้าหมายตามวิสัยทัศน์อย่างหนึ่งก็คือ การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นรัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) โดยการสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงทุนมนุษย์ที่มีอยู่ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีอยู่ และพัฒนาไปสู่การมีนวัตกรรมขององค์กรที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการทั้งสมาชิกรัฐสภา ประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยส่วนหนึ่งของ Smart Parliament ที่สามารถนำเอาแนวความคิด Agile เข้ามาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกตัวอย่าง เช่น การพัฒนา Platform และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ซึ่งจะเชื่อมโยงข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับรัฐสภาเข้าไว้ในที่เดียว รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็น “ทุนมนุษย์” ที่มีทักษะด้านดิจิทัลควบคู่กันไป ในการนี้ แนวคิด Agile ที่อยู่บนหลักการของความยืดหยุ่นที่ไม่ยึดติดกับโครงสร้าง สายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อนหรือปัจเจกบุคคลหากแต่อาศัยการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่มีทรัพยากรของตนที่แตกต่างกัน ทั้งทรัพยากรข้อมูลเชิงitudinal หรือสถิติ หรือทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้น ๆ เพื่อรวมกันในรูปแบบทีมงานเฉพาะกิจ อันเปรียบเสมือนฟันเฟือง

เล็ก ๆ ที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานที่ได้รับมอบหมาย และนำผลผลิตที่ได้จากแต่ละทีมงานมาประกอบเป็นภาพใหญ่เพื่อสนับสนุนให้องค์กรเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็น Digital Organization ในที่สุด

อย่างไรก็ตาม Key factors ที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนผ่านจากการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม สู่การเป็น Agile Organization นอกเหนือจากการนำแนวคิด Agile เข้ามาประยุกต์ใช้กับกระบวนการทำงาน หรือการเสริมสร้างทักษะให้กับบุคลากรภายในแล้ว สิ่งที่ยังขาดความสำเร็จขององค์กรไปสู่การปรับเปลี่ยนในโลกปัจจุบัน อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 3 ประการ ได้แก่

1. Attitude : การที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีทัศนคติและกรอบความคิดไปในทิศทางเดียวกัน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงผู้ปฏิบัติ เมื่อทุกอย่างขององค์กรมีเป้าหมายไปในทางเดียวกันย่อมก่อให้เกิดผลวิตรอยอย่างมีประสิทธิภาพ

2. Resource : การพิจารณาถึงทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร ทั้งทุนทรัพย์ ทุนมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร ว่าทุนขององค์กรตนนั้นพร้อมสำหรับการปรับเปลี่ยนมากน้อยเพียงใด

3. Technology : ด้วยการพิจารณาเลือกสรรเทคโนโลยีดิจิทัลอันเหมาะสมกับองค์กรที่สุดโดยระยะแรกเทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าวอาจเกิดปัญหา ข้อจำกัดจากการใช้งานในด้านต่าง ๆ ซึ่งตามหลักการของแนวคิด Agile เรื่องดังกล่าวย่อมเป็นเรื่องปกติ โดยจะต้องดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาจุดบกพร่องและปัญหาไปพร้อมกับการใช้งานเพื่อให้ได้มาซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และมีความประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กร





โดยนางสาวสนิญา วงศ์ยงศิลป์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

เรียนรู้ Agile อย่างเข้าใจ ใช้ทักษะให้เป็น

หากเป็นโลกก่อน COVID – 19 มาเยือน เราอาจจะเคยได้ยินคำว่า Agile มาบ้าง แต่มาวันนี้ ปี 2567 นั้น คำว่า Agile ดูไม่ใช่เรื่องใหม่อีกต่อไป เพราะไปที่ไหน ใคร ๆ ก็พูดถึง Agile แม้กระทั่งผู้เชี่ยวชาญที่เคยรู้จักคำว่า Agile หรือ Scrum มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2017 หรือปี พ.ศ. 2560 นั้น ก็ยังไม่เข้าใจรูปแบบการทำงานในรูปแบบ Agile เท่าครั้งที่ได้ฟังเรื่องเล่าจากคุณเอกชัย ตั้งรัตนาวลี รองประธานกรรมการ สำนักประธานกรรมการ บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และกรรมการผู้จัดการ บริษัท ซีพี ซีดีดีง โซเชียลอิมแพคท์ จำกัด เมื่อปลายเดือนมีนาคมที่ผ่านมา

คุณเอกชัยเล่าความสำเร็จของการใช้ Agile เพื่อพัฒนาสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างกำไรให้กับบริษัทไว้อย่างน่าสนใจ กระตุ้นความสนใจของผู้เขียนให้ไปสืบเสาะค้นหาต่อเนื่องว่ามีองค์กรใดอีกบ้างในประเทศไทยที่ใช้ Agile และประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน อะไรคือปัจจัยที่ Agile ทำให้องค์กรรุ่งหรือร่วงได้บ้าง

ขอเริ่มต้นจากองค์กรที่ใช้ Agile เป็นกุญแจความสำเร็จอย่าง SCB ซึ่งใช้ Agile สำหรับ Onboarding Program หรือการต้อนรับและเตรียมความพร้อมพนักงานใหม่¹ เพื่อจะดูแลพนักงานใหม่ของ SCB ให้เกิดความประทับใจ อบอุ่นใจที่จะร่วมงานกับ SCB จึงต้อง Agile Project ที่จะเก็บข้อมูล นำมาวิเคราะห์ ออกแบบวิธีการใน Onboarding Program พร้อมทั้งทดลองใช้ในทุกสัปดาห์ ซึ่งทำให้โปรแกรมต้อนรับและเตรียมความพร้อมพนักงานใหม่ประสบความสำเร็จ สามารถตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานใหม่ได้อย่างแท้จริง โดยที่สมาชิกในทีมมาจากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มุมมองที่แตกต่าง แต่ลงตัวเพราะมีเป้าหมายเดียวกัน ผลลัพธ์จึงงดงาม²

SCB สร้าง
Agile Team

¹ Brightside People Team, “5 เคล็ดลับ Onboarding Program (โปรแกรมการต้อนรับและเตรียมความพร้อมพนักงานใหม่) จากองค์กรสุดปัง!” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2567, <https://www.brightsidepeople.com/5-เคล็ดลับ-onboarding-program-จากองค์กรสุดปัง/>

² เอกพล บันลือ, “ล้มให้เร็ว ลุกให้ไว ภารกิจปรับองค์กรไปสู่แนวคิด Agile ในแบบของ SCB [Advertorial],” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2567, <https://thestandard.co/scb-agile/>

“ตัวอย่างผลลัพธ์ที่ได้ใน Agile Onboarding เช่น การจัดทำ Pre-Day 1 Digital Guidebook ผ่านช่องทาง Line@ ซึ่งพนักงานใหม่จะได้รับตั้งแต่ก่อนมาเริ่มงาน โดยการ Scan QR Code ภายใน Digital Guidebook จะประกอบด้วยหลายส่วน เช่น Welcome Message, Agenda Day1, Infographics, FAQ รวมถึงยังมีทีมงานที่ช่วยตอบคำถามต่าง ๆ ผ่าน 1 On 1 Chat นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างที่ทางทีมได้ทำการเก็บ User Feedback และทดลอง (Experiment) ซึ่งได้นำมาปรับใช้ใน Digital Guidebook คือการเดินทางมาทำงานวันแรกของพนักงานใหม่ ให้สามารถขึ้นรถรับส่งของบริษัทได้ตั้งแต่วันที่เริ่มงาน เมื่อทีมงานรับรู้ถึงปัญหาจากการฟังเสียงสะท้อนของพนักงานใหม่ก็นำไปสู่การดำเนินการเข้าไปพูดคุยปรึกษาหารือกับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง การส่งข้อมูลการเดินทาง พิกัดจุดขึ้นรถรับส่ง บัตร Electronics เพื่อใช้ในการขึ้นรถ รวมถึงข้อมูลการจองที่จอดรถ เพื่อให้พนักงานใหม่ได้เตรียมความพร้อมก่อนวันที่จะมาเริ่มงานวันแรก”³

แล้วอะไรคือเคล็ดลับความสำเร็จของ Agile

“คนคิดคอนเซปต์ Agile อาจจะมาจากฝั่งไอทีอย่างที่เราๆกัน แต่จริง ๆ แล้วหลักการสำคัญของ Agile คือเรื่องของคน การทำงานร่วมกัน การดึงลูกค้าเข้ามามีส่วนร่วม การปรับเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับความสำเร็จ และการตอบรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว”⁴ ผู้บริหารของ SCB ได้กล่าวไว้เช่นเดียวกับที่คุณเอกชัยได้เล่าประสบการณ์การทำงานด้วย Agile ให้ฟัง ซึ่งสอดคล้องกับที่บทความหนึ่งจาก Forbes ชื่อว่า “Five Aspects Of A Successful Agile Transformation

For Your Enterprise”⁵ มีคำตอบที่เคลียร์ความสงสัยว่าแต่ละหลักการสำคัญของ Agile ทำงานอย่างไรหรือต้องทำงานอย่างไรถึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเช่นเดียวกับ SCB เครือเจริญโภคภัณฑ์ และซีพีได้ตั้งนี้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนโดยยึดหลักซึ่งเป็นหลักการทั่วไปของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ตอบสนองความต้องการลูกค้าได้

โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นไปไม่ได้อีกต่อไปที่องค์กรจะเดินหน้าแบบเดิม ๆ เช่นเริ่มวางแผนออกแบบ ทดลองใช้และนำสินค้าหรือบริการออกสู่ท้องตลาดเพื่อสนองความต้องการของลูกค้า แล้วก็ขายสินค้าหรือบริการนั้นตลอดไป แต่ปัจจุบันองค์กรต้องนำความต้องการของลูกค้ามาร่วมตั้งต้นเพื่อออกแบบ ทดลองปรับสินค้าหรือการบริการตามความต้องการของลูกค้าและพัฒนาสินค้าหรือการบริการ ให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อให้สินค้าหรือการบริการนั้นตรงความต้องการของลูกค้ามากที่สุด เร็วที่สุด เช่นเดียวกับที่ทีม Agile ของซีพีได้รับฟัง Feedback ของลูกค้าเพื่อปรับสินค้าและการบริการให้ตรงใจลูกค้าที่สุด

2. เลือกเฉพาะคนที่มีศักยภาพสูง

การคัดเลือกบุคลากรให้อยู่ในทีม Agile ต้องเลือกเฉพาะคนที่มีศักยภาพสูง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพราะ Agile ต้องการความรวดเร็วตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้รับบริการได้ทันท่วงที นอกจากนี้คนที่มีศักยภาพสูงจะเข้าใจเป้าหมายของทีม Agile ได้อย่างรวดเร็ว สามารถสื่อสารได้ทันที และการได้รับคัดเลือกให้อยู่ในทีม Agile ก็สอดคล้องกับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง พวกเขา มองว่า Agile เป็นโอกาสที่ดีที่จะได้แสดงศักยภาพ

³ เรื่องเดียวกัน

⁴ เรื่องเดียวกัน

⁵ Dmytro Lazarchuk, “Five Aspects Of A Successful Agile Transformation For Your Enterprise,” accessed April 25, 2024, <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2022/06/03/five-aspects-of-a-successful-agile-transformation-for-your-enterprise/?sh=556f58646057>

...ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับ **Agile** และสนับสนุนให้ทุก
หน่วยงานในองค์กรทำงานในรูปแบบ **Agile** ได้ โดยเฉพาะในหน่วยงาน
ที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยี หรือด้านดิจิทัลเท่านั้น แต่หน่วยงาน
ด้านการเงิน การบัญชี หรือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ล้วนนำ **Agile** มาใช้ได้...

ของตนเอง กลายเป็นแรงจูงใจในการทำงานของคน
กลุ่มนี้ได้

3. เป้าหมายของ Agile ต้อง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

นอกจากจะมีทีม Agile ที่แข็งแกร่งแล้ว ความ
คาดหวังของทีม Agile ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร
จึงจะทำให้การทำ Agile ประสบความสำเร็จได้ เช่น
เป้าหมายของบมจ. สยามแม็คโคร (MAKRO) เป็นยอด
ขายทั้งธุรกิจ B2B (Business-to-Business; MAKRO)
และธุรกิจ B2C (Business-to-Consumer; Lotus's)
ทีม Agile ของสยามแม็คโครจึงกำหนดเป้าหมายเป็น
แอปพลิเคชันที่ตอบสนองต่อทุกความต้องการของ
ลูกค้าในธุรกิจ B2B ของทั้ง MAKRO และ Lotus's โดย
ออกแบบแอปพลิเคชันจากปัญหาที่ลูกค้าที่ต้องการเปิด
ร้านอาหาร แต่ไม่รู้สูตรเมนูอาหาร หรือไม่มั่นใจว่าจะ
หาซื้อวัตถุดิบตามเมนูได้อย่างไร ทีม Agile จึงทดลอง
ทำแอปพลิเคชันที่ให้ผู้ประกอบการรายย่อยเข้าถึงสูตร
เมนูอาหาร พร้อมทั้งมีรายละเอียดของวัตถุดิบที่จำเป็น
สำหรับการประกอบอาหาร ในขณะเดียวกันก็มีฟังก์ชัน
ให้สั่งซื้อสินค้าดังกล่าว เมื่อกดสั่งซื้อแล้วแม็คโครจะจัด
ส่งถึงบ้านให้กับกลุ่มลูกค้าดังกล่าวได้เลย

เมื่อทีมเห็นภาพความสำเร็จของทีมที่ช่วยต่อ
ยอดความสำเร็จของบริษัทได้ พวกเขาจึงมุ่งมั่นตั้งใจทำ
แอปพลิเคชันนี้และนำมาใช้ได้จริงในที่สุด อีกทั้งเป็น
ความภาคภูมิใจที่องค์กรจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือ
รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าไว้กับองค์กร

4. วัตถุประสงค์การทำงานด้วยเครื่องมือที่ ครอบคลุม

เครื่องมือวัตถุประสงค์การทำงานของทีม Agile ต้อง
ครอบคลุมทุกด้านเพื่อให้องค์กรได้เห็นผลลัพธ์ของทีม

จริง ๆ ขณะเดียวกันทีมก็ต้องการความมั่นใจในแต่ละ
ขั้นตอนว่าจะตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มาก
น้อยเพียงใด การวัดผลการทำงานของทีม agile จึงควร
วัดทั้ง 1) การเปลี่ยนแปลง เช่น จำนวนพนักงานที่ได้
รับการฝึกอบรมและผ่านการรับรอง จำนวน Business
Unit ที่เพิ่มขึ้น ยิ่งเยอะมากขึ้น แสดงว่ากำไร หรือการ
ขยายตัวของธุรกิจกำลังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง 2) การ
ดำเนินงานจริง เช่น อัตราการเกิดข้อบกพร่อง (Defect
Rate) รอบระยะเวลาการทำงาน ความเร็วและความ
ผันผวน 3) มูลค่าของธุรกิจ หลังจากที่เปิดตัวผลิตภัณฑ์
หรือการบริหารแล้ว ต้องวัดผลกระทบทางธุรกิจ เช่น
รายได้หลัก ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

5. ให้อำนาจกับการใช้งาน Agile ด้วยคำสั่งที่เด็ดขาด

ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับ Agile และ
สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในองค์กรทำงานในรูปแบบ
Agile ได้ โดยเฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้าน
เทคโนโลยี หรือด้านดิจิทัลเท่านั้น แต่หน่วยงานด้าน
การเงิน การบัญชี หรือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ก็ล้วนนำ Agile มาใช้ได้ เช่นเดียวกับที่ผู้บริหารของซีพี
คือหน่วยสนับสนุน (Sponsor) ที่ให้ความช่วยเหลือใน
ทุกด้านเพื่อให้ทีม Agile ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้ ทั้งความช่วยเหลือด้านคำชี้แนะ คำแนะนำ
ด้านเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ด้านการประสานงาน หรือ
ด้านการเงิน

เมื่อรู้แล้วว่าอะไรคือข้อควรทำหรือปัจจัยที่นำ
ไปสู่เส้นทางความสำเร็จของการนำ Agile มาใช้แล้ว
อย่างไรก็ตาม เหยี่ยยอมมีสองด้านเสมอ เราจึงควร
เรียนรู้สิ่งที่จะต้องพึงระวังสำหรับการนำ Agile มาใช้ในองค์กร
ซึ่งคุณเอกชัยได้เล่าไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งสอดคล้องกับที่
SEAC⁶ ได้เขียนบทความสรุปไว้ ดังนี้

⁶“ทำไมหลายบริษัท ใช้ Agile แล้วไม่เกิดผลดี มีแต่ความสับสน,” สืบค้นเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2567, https://www.facebook.com/seasiacenter/photos/a.1504146592958598/3985405618166004/?type=3&locale=ms_MY



ปัจจัยที่ทำให้ Agile ล้มเหลว

1. เปลี่ยนเป้าหมายบ่อยเกิน เช่น เมื่อเห็นว่าทีมทำตามเป้าหมายไม่ได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ก็เปลี่ยนทีมใหม่ หรือเปลี่ยนเป้าหมายเป็นอย่างอื่น ก็จะทำให้ทีมหมดไฟและหมดแรงได้ แต่ถ้าหากปรับลดเป้าหมายจากกำไรเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 เป็นกำไรเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ในระยะเวลาที่เท่ากัน หลังจากที่ได้ประเมินศักยภาพของทีมในระยะเวลาหนึ่งตามที่ได้ตกลงไว้ก่อนล่วงหน้าแล้ว ก็พอจะทำให้ทีมยังมีแรงใจ และ agile ยังคงนำพาความสำเร็จมาให้องค์กรได้

2. ใช้ Agile กับเป้าหมาย แม้ว่าการเปลี่ยนเป้าหมายบ่อยเกินไปจะทำให้การ Agile ล้มเหลว แต่ก็ใช่ว่าเป้าหมายที่จะทำให้ Agile ประสบความสำเร็จ เพราะเนื้อแท้ Agile ก็ยังเหมาะกับการทำงานที่ตอบสนองความต้องการลูกค้าหรือผู้บริโภคอย่างรวดเร็ว เพราะฉะนั้นเป้าหมายที่เป็นความต้องการที่แน่นอนชัดเจน เรียบง่าย ไม่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือไม่สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ มีขั้นตอนที่เข้มงวด หรือใช้เอกสารจำนวนมาก เช่น โครงการของรัฐ ก็อาจจะทำให้การ agile ไม่ประสบความสำเร็จอย่างที่คาดหวังได้

3. เข้าใจ Agile ไม่ถึคน เป็นไปไม่ได้เลยที่การใช้ Agile จะประสบความสำเร็จถ้าหากมีคนเดียวที่หยิบมือในองค์กรที่เข้าใจการทำงานของ Agile และเป้าหมายของการนำ Agile มาใช้ในองค์กร ซึ่งหัวใจสำคัญของ Agile อย่างหนึ่งคือการสนับสนุนทั้งเงินทุน กำลังใจ เวลา และทรัพยากรอื่น ๆ จากผู้บริหาร

นอกจากนี้การสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายของ Agile ก็จะทำให้ Agile มีความหมายกับองค์กร ทุกคนในทีมจะรู้สึกได้ว่าตนเองกำลังทำงานที่มีค่าให้กับทั้งตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร นอกจากนี้การสื่อสารภายในองค์กรจะช่วยให้การประสานงานระหว่างทีม Agile กับฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. เข้าใจไม่จริงแต่อยากใช้ Agile

หากได้ฟัง ได้อ่านความสำเร็จของการใช้ Agile เพิ่มกำไร หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ หรือการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็วจากหลาย ๆ องค์กร อาจทำให้รู้สึกเคลิ้ม เกิดความฝัน เหมือนได้รับแรงบันดาลใจ รู้สึกว่าองค์กรเราก็มีปัจจัยทุกอย่างที่คล้าย ๆ กัน น่าจะนำ Agile มาใช้ได้บ้าง แต่ขาดการศึกษาเพิ่มเติมว่า Agile ที่แท้จริงเริ่มต้นจากอะไร ขาดการทดลองใช้ Agile ขาดโค้ชช่วยชี้แนะการทำ Agile หรือเลือกมองข้ามปัจจัย 3 ข้อเบื้องต้นที่ทำให้ Agile ล้มเหลว แล้วที่ผู้ที่ใช้ Agile ก็ทำให้องค์กรนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จล้มเหลวมากกว่าพบเจอความสำเร็จก็เป็นได้

Agile ได้ถ้ามีทักษะดี

แม้ Agile จะมีปัจจัยให้พึงระวังไม่น้อย แต่ถ้าองค์กรใดอยากใช้ Agile เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรจากหน้ามือเป็นหลังมือ คุณเอกชัย

AGILE

แนะนำให้สมาชิกในทีม Agile ของแต่ละองค์กรต้องติดอาวุธด้วยทักษะต่าง ๆ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มทักษะที่จำเป็นไว้เป็นกลุ่มทักษะเหล่านี้

1. ทักษะการประสานงาน (Collaboration Skills) เพราะการทำงานแบบ Agile ต้องอาศัยการประสานงานทั้งจากเพื่อนร่วมทีม ทั้งจากลูกค้า ทั้งจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจากผู้บริหาร ดังนั้นทักษะการประสานงานจึงเป็นอาวุธที่สำคัญมาก และการประสานงานที่ดีก็รวมไปถึงทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน ทักษะการฟังที่ดี ทักษะการรับการให้ข้อมูลกลับ (Giving and Receiving Feedback) ทักษะการเจรจาต่อรอง หรือแม้แต่ทักษะการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เช่น การใช้แอปพลิเคชันด้านการประชุม การตัดต่อคลิป หรือการใช้ CANVA สำหรับการนำเสนอผลงาน

2. ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) เพราะการทำงานแบบ Agile เป็นเหมือนการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ไม่มีความสิ้นสุด ทั้งด้านเทคโนโลยี กระบวนการต่าง ๆ หรือจะเป็นเครื่องมือใหม่ ๆ ดังนั้นทักษะการเรียนรู้ที่รวมถึงทักษะการค้นหาข้อมูล ทักษะการตั้งคำถาม หรือทักษะการทดลองที่ต้องกล้าจะเรียนรู้ความผิดพลาด และให้โอกาสทั้งตนเองและทีมที่จะปรับปรุงพัฒนาต่อยอดสินค้าหรือการบริการได้ต่อไป


3. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills) เพราะการทำงานแบบ Agile เกิดจากความต้องการที่จะแก้ไขปัญหาของลูกค้าให้ทันที่หรือตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วทันใจ ทักษะการแก้ปัญหาที่รวมถึงทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีเหตุมีผล ความคิดสร้างสรรค์ล้วนเป็นทักษะที่สำคัญที่สมาชิกในทีม Agile ทุกทีมต้องมีเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของทีม

4. ทักษะการใส่ใจลูกค้า (Customer

Focus Skills) เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ทีมจะต้องมีทักษะที่จะทำความเข้าใจความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ หรือผลตอบรับของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เรียกได้ว่าต้องมีครบทั้งความเข้าใจ (Empathy) ความสนใจใคร่รู้ (Curiosity) และความต้องการที่จะออกแบบผลิตภัณฑ์หรือการบริการตามประสบการณ์ของผู้ใช้งาน

5. ทักษะการจัดการตนเอง (Self-Management Skills) การทำงานแบบ Agile มีระยะเวลาที่จำกัดชัดเจน ดังนั้นสมาชิกในทีมต้องมีทักษะการบริหารจัดการเวลา จัดการงาน การวางแผน จัดเรียงลำดับความสำคัญของงาน และการติดตามตรวจสอบงาน เพื่อให้ทั้งตัวงาน กระบวนการทำงาน และทีมมีประสิทธิภาพ มีความน่าเชื่อถือ

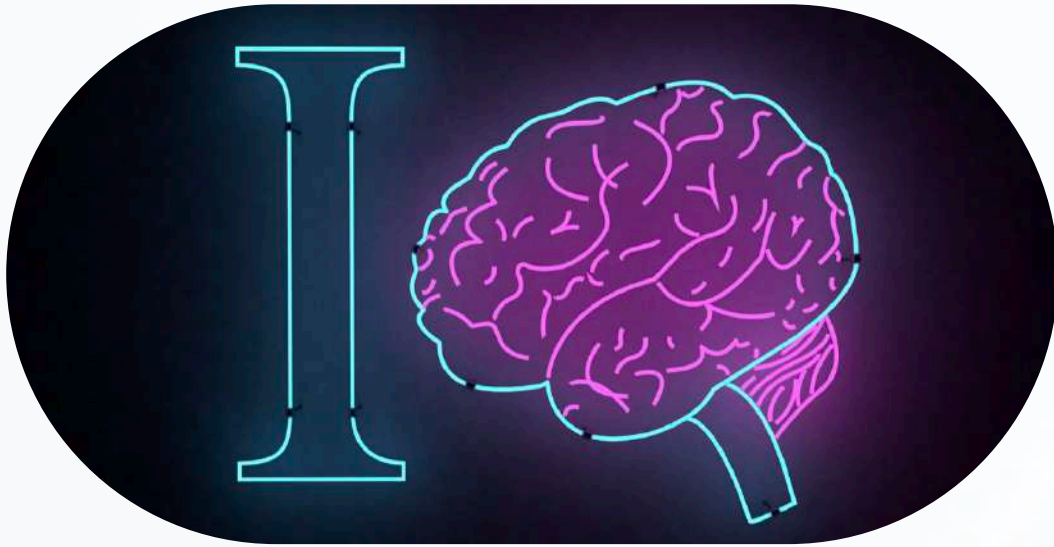
จนถึงตอนนี้ เชื่อแน่ว่าผู้อ่านหลายท่านกำลังคิดทบทวนหันกลับมามองทักษะที่ตัวเองมี ลักษณะหรือองค์ประกอบต่าง ๆ รวมถึงความเป็นไปได้ขององค์กรตัวเองที่จะเลือกหยิบ Agile มาเป็นเครื่องมือเป็นวิธีการนำองค์กรไปสู่เส้นชัยได้ ซึ่งหากผลของการทบทวนบ่งบอกว่าองค์กรต้องเร่งเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มศึกษาทำความเข้าใจความหมายและองค์ประกอบ รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ให้ถ่องแท้ และเร่งส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเอง มีอาวุธเป็นทักษะต่าง ๆ เตรียมพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงที่หลีกเลี่ยงไม่ได้อีกต่อไปในยุคสมัยนี้

อย่างไรก็ดีคอลัมน์นานาสาธิตก็มองว่าไม่มีความสำเร็จใดที่ตายตัวหากแต่ทุกปัญหาของแต่ละองค์กรสามารถแก้ไขด้วยเครื่องมือที่แตกต่างหลากหลาย แล้วแต่ว่าจะหยิบเครื่องมือใดมาใช้ในการสถานการณ์ใดและเวลาใด เช่นเดียวกับที่วารสารทรัพยากรบุคคลได้เคยนำเสนอเทคนิควิธีการการบริหารจัดการองค์กรมาตลอดหลายปี ขอให้ผู้อ่านทุกท่านโชคดี เลือกหยิบใช้เครื่องมือที่ใช้ในเวลาที่ใช้และทันเวลา เพื่อผลลัพธ์ที่ถูกต้อง 

⁷ “What skills do you need to succeed as an agile software developer?,” accessed April 26, 2024, <https://www.linkedin.com/advice/3/what-skills-do-you-need-succeed-agile-software>



นายปานเทพ วินิจชัย
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



What is IQ?

คงจะไม่ผิดอะไรที่จะกล่าวว่า “ทักษะต่าง ๆ ของแต่ละคนล้วนเกิดมาจากกระบวนการคิด วิเคราะห์ และการฝึกฝนทักษะเหล่านั้นซ้ำ ๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญ” ซึ่งเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับธีมของวารสาร HRJ ฉบับนี้ (ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (เดือนเมษายน - มิถุนายน 2567)) คือ Flexible Skills for Agile Organization เนื่องจากเป็นเรื่องของทักษะสมัยใหม่ที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวเท่าทันกับยุคเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น จึงยังเป็นการตอกย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการคิดวิเคราะห์ของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จนนำมาสู่ความสงสัยว่า ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีเครื่องมือใดบ้างที่นำมาใช้วัดกระบวนการคิด วิเคราะห์เหล่านี้ของมนุษย์

เครื่องมือสำคัญและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายนั้นก็คงหนีไม่พ้น “การทดสอบ IQ” ผู้เขียนเองก็เชื่อว่าผู้อ่านแทบทุกท่านต้องเคยได้ยินหรือรู้จักคำว่า IQ มาบ้างแล้ว แต่ท่านทราบหรือไม่ครับว่าจริง ๆ แล้ว IQ คืออะไรและมีความสำคัญอย่างไร

Q : IQ คือ อะไร

A: IQ ย่อมาจากคำว่า Intelligence Quotient หรือ ความฉลาดทางเชาว์ปัญญา เป็นตัวเลขที่ใช้แสดงความฉลาดเชิงสัมพันธ์ของบุคคลและเป็นรูปแบบการทดสอบศักยภาพทางสติปัญญาในรูปแบบหนึ่งที่มีความนิยมอย่างยิ่ง¹

¹ “ไอคิวคืออะไร?”. (IQ-test.cc). <https://th.iq-test.cc/resource/what_is_iq> สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567.

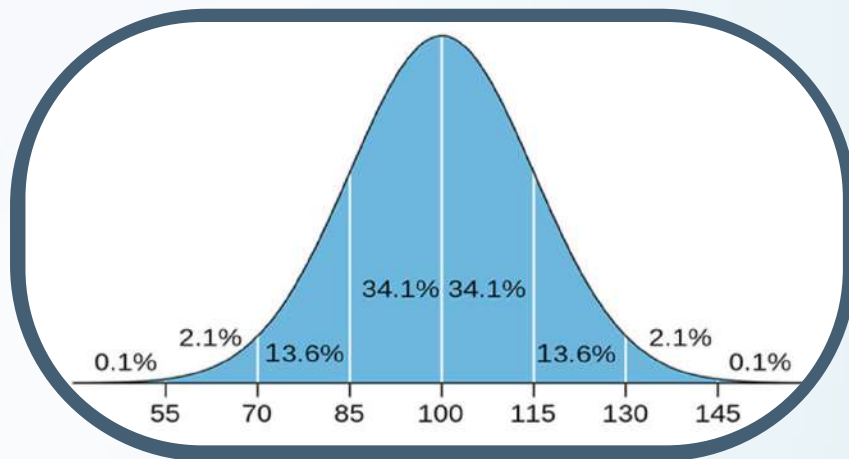
Q: IQ สำคัญอย่างไร

A: Q มักจะถูกนำมาใช้ในการทดสอบทางจิตวิทยา เพื่อสะท้อนทักษะการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การใช้เหตุผล ตรรกะ และการแก้ปัญหา และอาจนำมาใช้ในการประเมินบุคลากรที่ต้องการเข้าทำงานในองค์กรหรือบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นอยู่แล้ว ทั้งนี้ นักวิจัยมักจะนำ IQ ไปใช้ในการศึกษาวิจัยเชื่อมโยงในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการนำระดับ IQ ไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความพิการทางสติปัญญาของบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลให้ภาครัฐนำไปใช้กำหนดนโยบายสาธารณะ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในเรื่องดังกล่าว

เมื่อย้อนกลับมาพิจารณาส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ก็พบว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่เคยนำเรื่อง การประเมิน IQ มาใช้ประเมินบุคลากรของส่วนราชการเลย (ตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการเฝ้าติดตาม) ทั้ง ๆ ที่การวัด IQ จะช่วยบอกให้ทราบถึงความสามารถเด่น หรือความบกพร่องในการกระทำบางสิ่งบางอย่าง บ่งบอกถึงลักษณะเฉพาะตัว วิธีการคิดและการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และวิธีการทำงาน รวมทั้งบอกถึงความผิดปกติบางประการของบุคคล

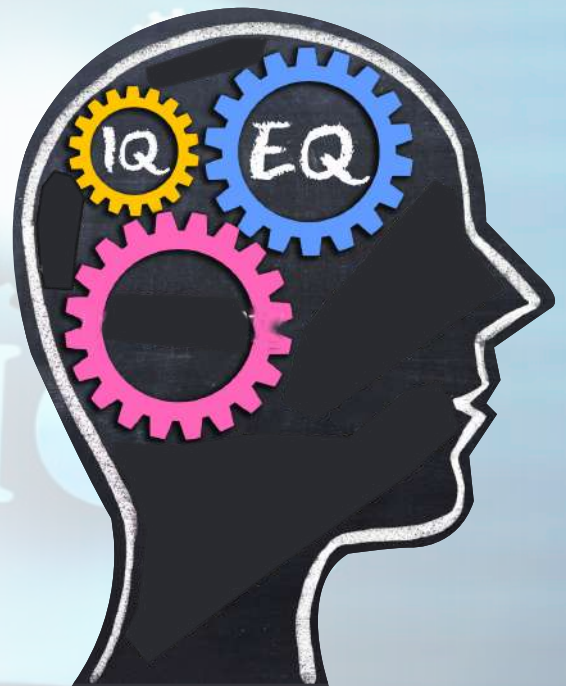
Q: การทดสอบ IQ ต้องทำอย่างไร

A: Q การทดสอบ IQ ที่มีมาตรฐานต้องทำการทดสอบโดยนักจิตวิทยาคลินิกที่ผ่านการฝึกอบรมเฉพาะทางเพื่อให้ผลการทดสอบมีความเที่ยงตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งปัจจุบันสามารถเข้ารับบริการได้ทั้งในโรงพยาบาลรัฐ โรงพยาบาลเอกชน และสถานพยาบาลที่ให้บริการ เมื่อทำการทดสอบสำเร็จ ผู้ทดสอบจะได้ทราบคะแนน แล้วนำมาหาค่าผลลัพธ์จากสถิติโดยเฉลี่ยของบุคคลในแต่ละช่วงวัย



ที่มา : “IQ วัดได้อย่างไร? ความหมายเฉลี่ยและไอคิวสูง”. โดย IQ-test.cc.

คะแนน	ผลลัพธ์
มากกว่า 145	อัจฉริยะ
130 - 145	IQ สูงมาก
115 - 130	IQ สูง
85 - 115	IQ เฉลี่ย
70 - 85IQ	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย
น้อยกว่า 70	IQ ต่ำ



อย่างไรก็ตาม คะแนน IQ ไม่ใช่เครื่องมือตัดสินความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลทั้งหมด เนื่องจากในการทำงานและการดำเนินชีวิตในสังคม จำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่หลากหลาย ดังนั้น ผู้ที่มีคะแนน IQ ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยก็ไม่ใช่คนไม่เก่งหรือไม่มีความสามารถในการทำงาน หากมองในทางกลับกัน คะแนน IQ จะเป็นตัวกระตุ้นให้เราต้องหันกลับมาหมั่นฝึกฝนทักษะของตัวเองให้มากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้นำมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

Q : นอกจาก IQ มีการทดสอบรูปแบบอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกันหรือไม่

A: ต้องบอกเลยครับว่านอกเหนือจาก IQ แล้ว ก็มีการทดสอบความฉลาดด้านอื่น ๆ (Quotient : Q) อีกมากมาย (Multiple Intelligence) ซึ่งในที่นี้ผู้เขียนขอหยิบยกการทดสอบ Q อื่น ๆ ที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับมาเสนอจำนวน 6Q ดังนี้²

- EQ (Emotional Quotient) **ความฉลาดทางอารมณ์** คือสามารถจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม การเข้าใจอารมณ์ตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ ยับยั้งชั่งใจ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม รู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตา กรุณา ไร่จริง และมองโลกในแง่ดี

- CQ (Creativity Quotient) **ความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์** คิดริเริ่มต่อยอด ค้นหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการมีจินตนาการหรือแนวคิดใหม่ ๆ

- MQ (Moral Quotient) **ความฉลาดทางศีลธรรม จริยธรรม** การปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คดโกงผู้อื่น ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี

- PQ (Play Quotient) **ความฉลาดที่เกิดจากการเล่น** มักเป็นเขาว์ปัญญาที่เกิดขึ้นในช่วงวัยเด็ก

ซึ่งสะท้อนออกผ่านพัฒนาการทางร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็นต้น

- AQ (Adversity Quotient) **ความฉลาดในการแก้ปัญหา** คือ ความสามารถในการรับมือกับปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างเหมาะสม แก้ไขปัญหาด้วยความสุขุม รอบคอบ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ไม่มองปัญหาว่าเป็นอุปสรรคที่จะไม่สามารถแก้ไขได้

- SQ (Social Quotient) **ความฉลาดทางสังคม** การใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น สามารถปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข มีน้ำใจต่อผู้อื่น ไม่เบียดเบียนและไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

สุดท้ายนี้ จะเห็นได้ว่าการทดสอบ IQ ถือเป็นอีกเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ เก็บข้อมูล วิจัย ทักษะความสามารถของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำข้อมูลที่ได้นั้นมาใช้ในการวางแผนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถือเป็นทางเลือกที่มีความน่าสนใจ และผู้เขียนคิดว่าในอนาคตองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจะให้ความสำคัญและนำเครื่องมือชนิดนี้มาใช้มากยิ่งขึ้น

² ความหมายของ Q ทั้ง 7 ตัว IQ EQ CQ MQ PQ AQ และ 8Q. โรงเรียนนายเรือ, < <https://www.rtna.ac.th/page/7q.html> > สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567.

ประมวลภาพ HR
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



วันศุกร์ที่ 5 เมษายน 2567 น.ส.สติจร ไตรพิบูลย์สุข รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีปิด โครงการเสริมความรู้ภาคฤดูร้อน “ปิดเทอมใหญ่หัวใจ ฟ้าสุก” พร้อมมอบใบประกาศเกียรติบัตรแก่คณาจารย์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมอบประกาศนียบัตรแก่ ผู้ร่วมโครงการฯ ณ ห้องสัมมนา B1-6 ชั้น B1 อาคาร รัฐสภา





วันพฤหัสบดีที่ 25 เมษายน 2567 นายณัฐจุกฤกษ์ วงศ์เจริญ ที่ปรึกษาด้านระบบงาน นิติบัญญัติ เป็นประธานในพิธีวางพวงมาลา ในนาม “สภาผู้แทนราษฎร” ถวายราชสักการะ สมเด็จพระนเรศวรมหาราช เนื่องในวันระลึก คล้ายวันสวรรคต เพื่อแสดงความจงรักภักดี และน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณที่ทรงมี ต่อปวงชนชาวไทย โดยมี ผู้บริหารและข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมพิธี ณ พระบรมราชานุสาวรีย์สมเด็จพระนเรศวร มหาราช อ.ดอนเจดีย์ จ.สุพรรณบุรี





วันจันทร์ที่ 29 เมษายน 2567 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ 2567 หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยมีนายปกาสิต จำเริญ ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ กล่าวรายงาน ณ ห้องฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ 1 ชั้น 3 อาคารรัฐสภา





วันอังคารที่ 30 เมษายน 2567 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมสังเอดการณ์ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรแนวทางการให้คำปรึกษาและแนะนำ (Counseling) สำหรับผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน วันที่สองเป็นการฝึกปฏิบัติ เรื่อง เทคนิคการให้คำปรึกษาและแนะนำ สำหรับผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน (Counseling) โดยมี พศ.ดร.กาญจนา สุทธิเนียม และคณะ เป็นวิทยากร ณ ห้องสัมมนา B1 - 2 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา





วันอังคารที่ 21 พฤษภาคม 2567 นายณัฐกฤต วงศ์เจริญ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ในฐานะประธานคณะกรรมการ ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน ราษฎร กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างเครือข่ายและขยาย ความร่วมมือด้านคุณธรรมจริยธรรม จัดโดยสำนักพัฒนาบุคลากร ณ ห้องประชุม 606 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา



วันพฤหัสบดีที่ 30 พฤษภาคม 2567 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร วางพวงมาลาถวายราชสักการะพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ในนาม “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เนื่องในวันที่ระลึกพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว 30 พฤษภาคม 2567 ณ บริเวณพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ชั้น MB1 อาคารรัฐสภา



วันจันทร์ที่ 3 มิถุนายน 2567
น.ส.ศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม รองเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร เข้าเฝ้าฯ ตาม
หมายกำหนดการพระราชพิธีเฉลิม
พระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้า
สุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรม
ราชินี พุทธศักราช 2567 ณ พระที่นั่ง
อมรินทรวินิจฉัยในพระบรมมหาราชวัง
ณ บริเวณห้องโถง ชั้น 1 อาคาร
รัฐสภา





วันอาทิตย์ที่ 9 มิถุนายน 2567 นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา ประธานรัฐสภา มอบหมายให้ ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าเฝ้าฯ ตามหมายกำหนดการวันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล พระอัฐมรามาธิบดินทร พุทธศักราช 2567 ณ พระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล พระอัฐมรามาธิบดินทร เชียงสะพานพระราม 8 กรุงเทพฯ



วันจันทร์ที่ 10 มิถุนายน 2567 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน (SMART Camp) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ร่วมด้วยผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีนางสาวศุภพรัตน์ สุขพุ่ม รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธานคณะกรรมการด้านการขับเคลื่อนการเป็น SMART Parliament กล่าวรายงาน ณ ห้อง 606 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา



วันอังคารที่ 11 มิถุนายน 2567 ว่าที่ ร.ต.ต. อาพัทธ์ สุขะนันทน์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วย นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์ น.ส.ศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม น.ส.สตีจิตร์ ไตรพิบูลย์สุข รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นางอารยะหญิง จอมพลาพล ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ผู้บริหาร ข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างในส่วนราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ใช้สิทธิลงคะแนนเลือกเป็นกรรมการจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ณ ห้องประชุม 601 ชั้น 6 อาคารรัฐสภา



วันอังคารที่ 11 มิถุนายน 2567
นางอาระหญิง จอมพลาพล ที่ปรึกษาด้าน
ระบบงานนิติบัญญัติเป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรม
“โรงอาหารปลอดภัยใส่ใจสุขภาพ (Healthy
Canteen) โดยมี นางสาวกัลยรัชต์ ขาวสำอางค์
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้กล่าวรายงาน
ณ ห้องประชุมสัมมนา B1-2 ชั้น B1อาคารรัฐสภา



วันพุธที่ 12 มิถุนายน 2567 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กิจกรรมที่ 1 การรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมี ดร.เอกพันธ์ ปินทวนิช ประธานอนุกรรมการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กล่าวรายงาน ณ ห้องประชุมสัมมนา B1-1 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา



วันพุธที่ 1 พฤษภาคม 2567 นางสาวนภาพรณี ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิดโครงการพัฒนาการจัดการความรู้และนวัตกรรมเพื่อรองรับความเป็นองค์กรอัจฉริยะ กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมพัฒนาขีดความสามารถในการขับเคลื่อนนวัตกรรม ให้กับคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนวัตกรรมของสำนัก โดยมี ดร.ชัยธร สิมารณวัฒน์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์นวัตกรรม สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ นายธีระ ดำรงค์กิจการ ผู้จัดการส่งเสริมนวัตกรรม ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ และนางสาวจิลา ณ สุวรรณ นักกลยุทธ์นวัตกรรม ฝ่ายยุทธศาสตร์นวัตกรรม สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ เป็นวิทยากรอภิปรายและฝึกปฏิบัติ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



วันอังคารที่ 7 และวันอังคารที่ 28 พฤษภาคม 2567 สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาจัดโครงการทบทวนและสื่อสาร แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา พ.ศ. 2566 - 2570 (ครั้งที่ 2) ให้กับ ผู้แทนผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อ มุ่งเน้นการขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาภายใต้นโยบาย SMART Senate Everytime Everywhere โดยมีนายทิตติพันธุ์ พนมฤทธิ์ และนายนารถ จันทวงศ์วิทยากร และที่ปรึกษาด้านการพัฒนาระบบคุณภาพ การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นวิทยากร บรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา





วันจันทร์ที่ 13 พฤษภาคม 2567 นางสาวนภาพรภรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภามอบหมายให้ นางนวนันท์ เนติธนากุล ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ในฐานะประธานคณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับโครงการรัฐสภาร่วมใจรวมพลังสร้างสุข ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรม “เส้นทางสายใจความภาคภูมิใจแห่งจันทรา” ภายใต้กิจกรรม “Rally เพื่อสุขภาพ” ให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและครอบครัว เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสมดุระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน ทำให้เกิดความ สุข ความรัก และความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เพื่อมุ่งไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข”



วันจันทร์ที่ 13 - วันพฤหัสบดีที่ 16 พฤษภาคม 2567 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต คนวุฒิสภาสู่ Smart People : การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนรัฐสภาดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กิจกรรมที่ 3 หลักสูตร “การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บังคับบัญชา” กิจกรรมที่ 4 หลักสูตร “การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ” และกิจกรรมที่ 5 หลักสูตร “การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น” โดยมี วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.) เป็นผู้บรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา





วันจันทร์ที่ 20 - วันพุธที่ 29 พฤษภาคม 2567 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้แก่ข้าราชการตำแหน่งนิติกระระดับปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปปรับใช้ในงานด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป โดยมีวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402-403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา





วันพฤหัสบดีที่ 23 - วันศุกร์ที่ 24 พฤษภาคม 2567
 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการขับเคลื่อน Senate
 Intelligence Center เพื่องานด้านกฎหมายและด้านวิชาการ
 หัวข้อ “การกำหนดกรอบแนวทางและการพัฒนาโครงการ
 ด้าน AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการให้บริการ
 ด้านข้อมูลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” ให้กับผู้บริหาร
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยมี
 พศ.ดร.สิรินดา พละหาญ อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และ
 เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เป็นวิทยากรบรรยาย
 ให้ความรู้และฝึกปฏิบัติ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403
 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา





วันพฤหัสบดีที่ 30 พฤษภาคม 2567 ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา พร้อมด้วย รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง และสมาชิกวุฒิสภา ร่วมพิธีวางพวงมาลา ในนาม “วุฒิสภา” ถวายราชสักการะพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องในวันที่ระลึกพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว 30 พฤษภาคม 2567 และโอกาสนี้ นางสาวนภาพรณใจสังข์ เลขาธิการวุฒิสภา ได้นำคณะผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมพิธีวางพวงมาลาในนาม “สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” ณ บริเวณพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ MB1 อาคารรัฐสภา



วันพฤหัสบดีที่ 30 - วันศุกร์ที่ 31 พฤษภาคม 2567 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการเสริมสร้างวิทยากรคุณธรรมเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อพัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะการเป็นวิทยากรด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เพื่อร่วมสร้างสังคมอุดมคุณธรรม โดยมี ศ.บพ.สุริยเดว ทรีปาตี ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และทีมวิทยากรจากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้และฝึกปฏิบัติ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา





วันจันทร์ที่ 3 มิถุนายน 2567
นางสาวนภาพกรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการ
วุฒิสภา มอบหมายให้นางสาวสุพัตรา
วรรณศิริกุล ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย
นำคณะผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการ
วุฒิสภา ร่วมลงนามถวายพระพร
สมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธา
พิมลลักษณ พระบรมราชินี เนื่องใน
โอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา
พุทธศักราช 2567 ณ ศาลาสหทัย
สมาคม ในพระบรมมหาราชวัง



วันอาทิตย์ที่ 9 มิถุนายน 2567 ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา มอบหมายให้สมาชิกวุฒิสภา ประกอบด้วย พลเอก พลท. สง่าเนตร และนายกรรณภว์ ธนภรรคภวิน เป็นผู้แทนนำคณะผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา วางพวงมาลา ในนาม “วุฒิสภา” เพื่อถวายราชสักการะพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล พระอัฐมรามาธิบดินทร ณ พระบรมราชานุสาวรีย์ เชียงสะพานพระราม 8 กรุงเทพฯ



วันศุกร์ที่ 14 มิถุนายน 2567 สำนักงาน
 เลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการพัฒนาทักษะ
 การคิดวิเคราะห์ข้อเท็จจริงในงานที่ปฏิบัติเพื่อให้
 สามารถเบิกจ่ายเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี
 นางสาวนิภาวรรณ ศิริบำรุงสุข รองเลขาธิการ
 วุฒิสภา และข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการ
 วุฒิสภาเข้าร่วมโครงการ และมีนายธรรม ราชานนท์
 ผู้ช่วยเลขาธิการกองทุนการออมแห่งชาติ (อดีต
 ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกฎหมาย กรมบัญชีกลาง) และ
 บุคลากรกลุ่มงานการเงิน สำนักการคลังและ
 งบประมาณ ร่วมเป็นวิทยากรอภิปรายให้ความรู้
 ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 ชั้น 4
 อาคารรัฐสภา



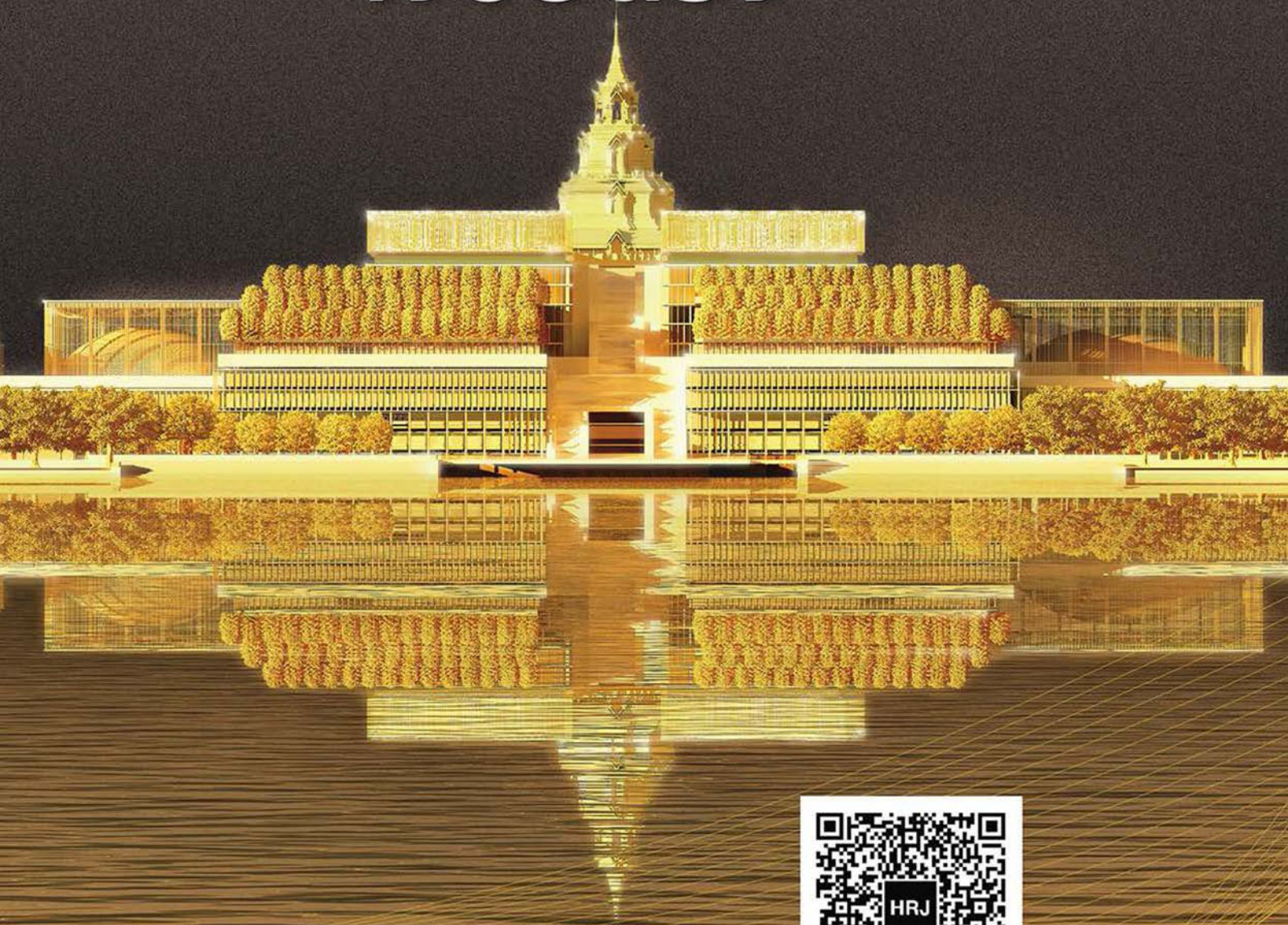


วันศุกร์ที่ 21 มิถุนายน 2567 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการพัฒนาผู้นำเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอัจฉริยะ (SMART Senate Leadership) สำหรับผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน (Leadership for Senior Level) ให้แก่ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาดูงาน เรื่อง เทคนิคและแนวทางการปรับเปลี่ยนองค์กรด้วย Digital Transformation ณ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด กรุงเทพฯ และการฝึกรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสรุปผลการศึกษาดูงาน และจัดทำข้อเสนอการพัฒนาระบบการบริหารงานของกลุ่มงาน/สำนัก ณ ห้องประชุมหมายเลข 404 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



คำนิยมร่วม
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง



since 2014

พิมพ์ที่ : สำนักงานการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร