



แนวทางของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้  
สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของ  
ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวรุ่งรวี วรรณจิระ

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 10  
สถาบันพระปกเกล้า

พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า



แนวทางของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเอง  
อย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โดย

นางสาวรุ่งรวี วรรณจิระ

รหัสประจำตัว 60-10-34

สถาบันพระปกเกล้า

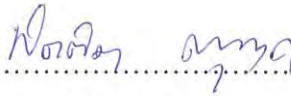
รายงานวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง แนวทางของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้  
สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของ  
ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

อาจารย์ที่ปรึกษา :



.....  
(อาจารย์วิทวัส ชัยภาคภูมิ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :



.....  
(อาจารย์กิตติมา บุณนาค)

---

อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง  
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 10



.....  
(ศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย)

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

## บทคัดย่อ

- ชื่อผู้จัดทำ : นางสาวรุ่งรวี วรรณจิระ นักศึกษาศาสนาบ้านพระปกเกล้า  
 หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง  
 สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 10
- ชื่อหัวข้อเอกสาร : แนวทางการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเอง  
 อย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์วิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ
- อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์กิตติมา บุนนาค

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในปัจจุบัน และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยศึกษาวิเคราะห์จากแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์กรอบการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรใช้สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน การสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทราบความคิดเห็นการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนสัมภาษณ์ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เคยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยสัมภาษณ์ในประเด็นข้อดีและข้อจำกัดในการพัฒนาบุคลากรผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการศึกษาพบว่า ตามยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2557 – 2560 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ในยุทธศาสตร์ที่ 5 “เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน” และแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 ได้กำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 4 “ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน” ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนอกจากจะต้องเตรียมคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กล่าวไปแล้ว ยังต้องพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament โดยพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล สร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายใน สำหรับแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2561 ได้จำแนกการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยการพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม สัมมนาในห้องอบรมเป็นหลัก แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2560) ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ โดยเป้าหมายระบุว่า พัฒนาระบบการจัดการความรู้และส่งเสริมบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐสภา และในปีที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) ได้กำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 3 “พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ” โดยกำหนดเป้าหมายคือ ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิดในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเห็นได้ว่า แผนของสำนักงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจ และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรไปสู่การเป็น Smart Parliament

จากผลการสัมภาษณ์เพื่อทราบความคิดเห็นจากผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิสันับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ ตลอดจนงบประมาณการพัฒนาบุคลากรซึ่งได้รับจัดสรรในละปีมีจำนวนจำกัด ในขณะที่บุคลากรก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรจะเป็นช่องทางที่ช่วยลดข้อจำกัดในส่วนนี้ได้ สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เคยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า การฝึกอบรมผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีข้อดีในส่วนที่บุคลากรสามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการ และสามารถเข้าเรียนได้ตามเวลาที่สะดวก ซึ่งในแง่ขององค์ความรู้ที่ได้รับทำให้สามารถเพิ่มพูนองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศควรมีการติดตามผลการผ่านการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับระยะเวลาเรียนของสื่อเทคโนโลยีต่างๆ รวมถึงควรจัดให้มีการชี้แจงกระบวนการเรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม เพื่อสร้างความเข้าใจในระบบการเรียนเพิ่มเติม และโอกาสต่อไปควรจัดให้มีบทเรียนที่เป็นองค์ความรู้ในวงงานรัฐสภาเพื่อให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม ทั้งนี้ การจัดกระบวนการเรียนและการนำเสนอเนื้อหาควรพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมาย สภาพกำลังคนในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอายุเฉลี่ย 41.24 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของบุคลากรสำนักงานฯ

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำเอกสารวิชาการ เรื่อง “แนวทางของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุน เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี อันเนื่องมาจากได้รับความกรุณาและการให้คำปรึกษาแนะนำจาก อาจารย์วิวัฒน์ ชัยภาคภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์กิตติมา บุญนาค อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ตลอดจนวิทยากรทุกท่าน ในหลักสูตรที่ได้ให้ความรู้ ทั้งนี้ ต้องขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและข้าราชการที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการศึกษา ทำให้เนื้อหาของเอกสารวิชาการมีความความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น และขอขอบพระคุณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนสถาบันพระปกเกล้าที่มอบโอกาสอันดีในการศึกษา ครั้งนี้ รวมถึงผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของสำนักพัฒนาบุคลากร และเพื่อร่วมการศึกษาอบรมที่ทำให้ กำลังใจและเป็นแรงผลักดันให้การศึกษาอบรมสำเร็จลงได้ด้วยดี

นางสาวรุ่งรวี วรรณจิระ

นักศึกษหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 10

สถาบันพระปกเกล้า

22 สิงหาคม 2561

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	ฉ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์การศึกษา	3
3. วิธีที่ใช้ในการศึกษา	3
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	3
5. ขอบเขตการศึกษา	3
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
<b>บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>5</b>
1. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2557 - 2560 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558)	5
2. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 - 2564	6
3. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2560)	8
4. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565)	9
5. แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - พ.ศ. 2561	11
6. การเรียนรู้	21
7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	25
8. สภาพกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	28

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
9. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ	28
10. สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	33
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
<b>บทที่ 3 วิธีการศึกษา</b>	41
1. แหล่งข้อมูล	41
2. วิธีการศึกษา	42
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	42
4. การวิเคราะห์ข้อมูล	43
5. การนำเสนอผลการศึกษา	43
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	44
<b>บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ</b>	51
<b>บรรณานุกรม</b>	53
<b>ประวัติผู้ศึกษา</b>	54

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. การอบรมผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ตามโครงการพัฒนา กำลังคนภาครัฐ ด้านการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ.	39
2. ระบบการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)	40
3. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	49

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริบทของสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยในเรื่องของการพัฒนาคนได้ระบุในยุทธศาสตร์ที่ 6 ว่า การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประเพณีคดียศธรรมและธรรมาภิบาลในสังคมไทย ซึ่งได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรและปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งอยู่ในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ได้ให้ความสำคัญในส่วนของทรัพยากรมนุษย์ได้ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพจะเห็นได้ว่า การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนเป็นหลัก สำคัญ ซึ่งกำหนดในยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564) ตลอดจนทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามแผนดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ตามกรอบวิสัยทัศน์ “ปฏิรูปประเทศสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” “ไทยแลนด์ 4.0” ซึ่งกำหนดการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล ประชาชนทุกคน มีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ (Digital Literacy)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นหน่วยงานธุรการซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจขององค์การฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งการทำหน้าที่ดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ต้องมีความพร้อมในการส่งเสริมและสนับสนุนและรองรับภารกิจงานด้านเลขานุการในการประชุม ด้านวิชาการ ด้านต่างประเทศ ด้านประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ และด้านบริหารจัดการทั่วไป ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นภารกิจหลักที่ต้องมีทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของสำนักงานเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถสนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการหรือมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างเป็นที่พึงพอใจ รวดเร็ว

และมีประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาบุคลากรจึงต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสำนักงาน โดยแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุน บทบาทภารกิจสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ซึ่งคุณลักษณะขององค์กร สมรรถนะสูง ประกอบด้วย มีการจัดการข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาและสร้าง นวัตกรรม ตลอดจนในยุทธศาสตร์ที่ 1 ได้กำหนดว่า พัฒนางค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament และยุทธศาสตร์ที่ 4 ได้กำหนดว่า ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มี ขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

สำหรับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) ซึ่งใช้เป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร จะเห็นได้ชัดเกี่ยวกับการ กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจหลักของสำนักงานฯ ซึ่งกำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่า “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ” โดยเป้าหมายในข้อ 3 ของยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้กำหนด “ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคล มีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง”

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 –2560 ยังขาดการ ผลักดันให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะที่ รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร จึงเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามีบทบาท ในทุกภาคส่วน ตลอดจนการกำหนดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งได้กำหนดให้มีการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมการนำเทคโนโลยีมา สนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติ และผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งที่ผ่านมากการนำเทคโนโลยีมาใช้ สำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง ยังต้องมีการพัฒนารูปแบบ วิธีการสำหรับการนำเสนอเนื้อหาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและสอดคล้องกับทรัพยากร ของสำนักงานที่มีอยู่ และเพื่อให้เกิดการนำแผนมาสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงและเกิดผลสำเร็จในการ พัฒนาบุคลากรให้เกิดพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญ ของการศึกษา เรื่อง “การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษาไปกำหนด กลยุทธ์ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สำหรับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาการดำเนินงานในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในปัจจุบัน

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## 3. วิธีการศึกษา

3.1 วิธีที่ใช้ในการศึกษา ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการ ดังนี้

3.1.1 การศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารหลักฐาน สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรใช้สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 การสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth research) เพื่อทราบความคิดเห็นจากผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive sampling) และข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เคยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 การศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นการศึกษาและค้นคว้าจากแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารหลักฐาน การค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต การวิเคราะห์สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองในปัจจุบัน

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ที่เป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth research) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview)

## 4. ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

### 4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

4.1.1 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2557 – 2560 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558) และพ.ศ. 2561 – 2564

4.1.2 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2560) และฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)

4.1.3 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – พ.ศ. 2561

4.1.4 นโยบายของฝ่ายบริหารและแนวความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และข้อคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เคยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.1.5 สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำนักพัฒนาบุคลากรใช้สำหรับการสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4.1.6 รูปแบบของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม สำหรับการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## 4.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

กุมภาพันธ์ – เมษายน 2561

## 5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ผลที่ได้รับจากการศึกษาจะสามารถนำไปใช้เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สำหรับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5.2 ผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สำหรับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

## บทที่ 2

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษางานวิชาการเรื่อง “แนวทางของการนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง” ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการศึกษาดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2557 - 2560 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558)

2. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 - 2564

3. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2560)

4. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565)

5. แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - พ.ศ. 2561

6. การเรียนรู้

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

8. ทฤษฎีแรงจูงใจ

9. สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2557 - 2560 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558)

#### 1.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรที่เป็นเลิศในการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อประเทศชาติและประชาชน

#### 1.2 พันธกิจ (Missions)

1.2.1 สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ

1.2.2 สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ

1.2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

### 1.3 เป้าหมายองค์กร (Goals)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีขีดความสามารถสูงในการสนับสนุนงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ (กรธ.) และสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

### 1.4 ยุทธศาสตร์ (Strategics)

1.4.1 พัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพด้านนิติบัญญัติ

1.4.2 สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและมีบทบาทนำในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาต่างประเทศ

1.4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วมกับการปฏิรูปประเทศไทยให้ยั่งยืน

1.4.4 พัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็น SMART Parliament

1.4.5 เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

1.4.6 เร่งรัดการก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่และพัฒนาาระบบรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล

### 1.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญปรากฏอยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ของแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

1.5.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

(ก) เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

(ข) ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของโครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## 2. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564

### 2.1 วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

## 2.2 พันธกิจ (MISSION)

2.1 สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ

2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

## 2.3 เป้าหมายองค์กร (GOAL)

ประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้าถึงการบริการที่ดีของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย และตรงต่อความต้องการ (การบริการด้านเลขานุการ ด้านวิชาการและกฎหมาย ด้านอำนวยความสะดวกทั่วไป)

## 2.4 ยุทธศาสตร์ (STRATEGIES)

2.4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament

2.4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ

2.4.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.4.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน

## 2.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญปรากฏอยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

2.5.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : ยกกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

2.5.2 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

### 2.5.3 ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

### 3. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2560)

3.1 วิสัยทัศน์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

#### 3.2 เป้าประสงค์

3.2.1 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและส่งเสริมให้แผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร

3.2.2 บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง

3.2.3 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร

#### 3.3 ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงาน และตัวชี้วัด

3.3.2 ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ ปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 2 โดยมีเป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงาน และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ**

**เป้าหมาย**

(ก) พัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะของบุคลากรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(ข) พัฒนาระบบการจัดการความรู้และส่งเสริมบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐสภา

**กลยุทธ์**

**กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามสายวิชาชีพ สอดคล้องกับภาระงาน

**แผนงาน :** จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะให้กับบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน

### ตัวชี้วัด

(ก) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(ข) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ

แผนงาน : จัดทำแผนพัฒนาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศให้กับ  
บุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน

### ตัวชี้วัด

(ก) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาความสามารถด้าน  
ภาษาต่างประเทศ

(ข) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาภาษาต่างประเทศตามแผนพัฒนา  
ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

## 4. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)

### 4.1 วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล  
ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### 4.2 พันธกิจ

4.1.1 ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

4.1.2 ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการ  
ปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ

4.1.3 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง

4.1.4 สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ตามหลัก  
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ ปรากฏอยู่ในพันธกิจที่ 3  
: พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง

### 4.3 เป้าประสงค์หลัก

4.3.1 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล  
มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ

4.3.2 ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทาง  
จริยธรรมและวินัยข้าราชการ

4.3.3 ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง รวมทั้งสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.4 ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์หลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ ปรากฏอยู่ในเป้าประสงค์หลักที่ 3 : ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง รวมทั้งสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.4 ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงาน และตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ ปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 โดยมีเป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงาน และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### 4.4.1 เป้าหมาย

(ก) ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง

(ข) ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ค) ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

##### 4.4.2 กลยุทธ์

(ก) กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

(ข) กลยุทธ์ที่ 2 นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน : การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

(ค) กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล

แผนงาน

แผนงานที่ 3.1 การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ

ตัวชี้วัด มีหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ 3.2 การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณ และคุณภาพ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

(ง) กลยุทธ์ที่ 4 ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

แผนงาน : การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

- การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่อ e - Learning

- การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ Non-training

ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

5. แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – พ.ศ. 2561

#### 5.1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จัดทำขึ้นตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2557 – 2560 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558) ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรให้มุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยในปีงบประมาณดังกล่าวสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาขับเคลื่อนการปฏิรูป

ประเทศมีภารกิจหลักในการสนับสนุนการประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศและคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557 ตามข้อบังคับการประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2558 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายงานหลักของส่วนราชการให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือและยอมรับ ด้วยวิธีการฝึกอบรม/สัมมนา การศึกษาอบรม หรือการศึกษาดูงานในและต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนบุคลากรของรัฐสภาระหว่างประเทศ การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในและต่างประเทศ และการส่งเสริมบุคลากรภายในหน่วยงานให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม และมีความผาสุก ซึ่งได้พิจารณาสาระสำคัญและกิจกรรมการพัฒนามีทิศทางที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2557 – 2560 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558) โดยจำแนกการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

#### พันธกิจ

พัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ควบคู่กับความมีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โดยจำแนกการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

5.1.1 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพ ด้านนิติบัญญัติ โดยดำเนินการสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดทำแผนกำลังคน แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง และการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดทำและการทำงานแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ และคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญอย่างมืออาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่ปฏิบัติงานในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติในสำนักต่าง ๆ ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย

(ก) การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพพระบงงานและเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้กับสำนักที่สนับสนุนระบบนิติบัญญัติ

(ข) การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสำหรับข้าราชการสายงานนิติกรและวิทยากร

(ค) การพัฒนาบุคลากรเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพด้านนิติบัญญัติ

5.1.2 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 2 สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและมีบทบาทนำในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนรัฐสภา สถานิติบัญญัติแห่งชาติและสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ และคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ ในการสร้างความเชื่อมั่นให้มีบทบาทนำในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความรู้พื้นฐานด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมด้านประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่อการเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย

(ก) การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานและเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้กับสำนักที่สนับสนุนระบบนิติบัญญัติด้านต่างประเทศ

(ข) การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสำหรับข้าราชการสายงานด้านต่างประเทศ

(ค) การพัฒนาบุคลากรเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและมีบทบาทนำในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ

5.1.3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยและการปฏิรูปประเทศไทยให้ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความปรองดองสมานฉันท์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิรูปประเทศไทยและพัฒนาประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความรู้ด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมือง รวมถึงการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การมีส่วนร่วมทางการเมืองและการมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย

(ก) การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานและเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้กับสำนักที่สนับสนุนระบบนิติบัญญัติด้านการประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมือง

(ข) การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสำหรับ

ข้าราชการสายงานนักประชาสัมพันธ์ เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ผู้ประกาศข่าวและรายงานข่าว และสายงานนักวิชาการโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา

5.1.4 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็น SMART Parliament โดยมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ และกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในวงงานรัฐสภา และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย

(ก) การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานและเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้กับสำนักที่สนับสนุนระบบนิติบัญญัติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ข) การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสำหรับข้าราชการสายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สายงานเจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ทั่วไป และสายงานเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

5.1.5 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีขีดสมรรถนะสูงในด้านแผนและงบประมาณ ด้านการคลังและงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย

(ก) การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานและเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้กับสำนักที่สนับสนุนระบบนิติบัญญัติ

(ข) การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสำหรับสายงานนักบริหาร/อำนวยการ/ที่ปรึกษา และสายงานอื่น ๆ

(ค) การพัฒนาบุคลากรเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

(ง) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรมจริยธรรม

(ง) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการส่งเสริมค่านิยมองค์กร เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ สร้างบรรยากาศ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก

(จ) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดทำแผน และการนำแผนไปสู่ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5.1.6 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 6 เร่งรัดการก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่และพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้านรักษาความปลอดภัยให้มีศักยภาพในการพัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบการรักษาความปลอดภัยของรัฐสภา โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย

(ก) การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยจัดการสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานและเพิ่มศักยภาพให้กับสำนักที่สนับสนุนระบบนิติบัญญัติด้านระบบการรักษาความปลอดภัย ได้แก่ สำนักรักษาความปลอดภัย

(ข) การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรอบรมภายนอกหน่วยงานสำหรับข้าราชการสายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา

5.1.7 การพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นขององค์กร โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้วยกิจกรรมการฝึกอบรม การสัมมนาภายในสำนัก/กลุ่มงาน การสนับสนุนกิจกรรมตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ภายใต้งบประมาณเพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5.1.8 โครงการพัฒนาหลักสูตรบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยมีหลักสูตรที่รองรับการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานตามสมรรถนะทุกระดับอย่างครบถ้วนตามนโยบายคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา เพื่อให้มีความครบถ้วนในการสร้างองค์ประกอบของความเป็นมืออาชีพขององค์กร ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องแต่ละสมรรถนะ

5.1.9 การสนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของรัฐสภาในประเทศและต่างประเทศ

5.1.10 การแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยกับต่างประเทศ โดยเป็นการรับและส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนฯ ณ รัฐสภาต่างประเทศ

## 5.2 ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จัดทําขึ้นตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2557 – 2560 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558) ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้มุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2556 – 2560) โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพควบคู่กับหลักคุณธรรมและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างแท้จริง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาในสายงานหลักของส่วนราชการให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือและยอมรับ ด้วยวิธีการฝึกอบรม/สัมมนา การศึกษาอบรม หรือการศึกษาดูงานในและต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนบุคลากรของรัฐสภาระหว่างประเทศ การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในและต่างประเทศ และการส่งเสริมบุคลากรภายในหน่วยงานให้เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม และมีความผาสุก ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

### วิสัยทัศน์

พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### พันธกิจ

พัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ควบคู่กับมีความมีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

โดยจําแนกการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

5.2.1 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาองค์กรให้เป็นมืออาชีพ ด้านนิติบัญญัติ และเพื่อรองรับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่ 1 การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกลยุทธ์ที่ 5 ในเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โดยสำนักพัฒนาบุคลากรดำเนินการสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดทําแผนกำลังคน แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง และการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดทําและการทําแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 1 จะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างมืออาชีพเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ และคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญอย่างมืออาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่ปฏิบัติงานในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติในสำนักต่าง ๆ ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย

(ก) การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานและเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้กับสำนักที่สนับสนุนระบบนิติบัญญัติ

(ข) การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสำหรับข้าราชการสายงานนิติกรและวิทยากร

5.2.2 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 2 สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและมีบทบาทนำในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนรัฐสภา สภานิติบัญญัติแห่งชาติและสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ และคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ ในการสร้างความเชื่อมั่นให้มีบทบาทนำในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีความรู้พื้นฐานด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ด้านประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าผู้การเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย

(ก) การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานและเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้กับสำนักที่สนับสนุนระบบนิติบัญญัติด้านต่างประเทศ

(ข) การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสำหรับข้าราชการสายงานด้านต่างประเทศ

(ค) โครงการตามแผนพัฒนาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2563 ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและมีบทบาทนำในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง

5.2.3 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยและการปฏิรูปประเทศไทยให้ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความปรองดองสมานฉันท์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม

ร่วมในการปฏิรูปประเทศไทยและพัฒนาประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความรู้ด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมือง รวมถึงการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การมีส่วนร่วมทางการเมืองและการมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสำหรับข้าราชการสายงานประชาสัมพันธ์ สายงานปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ สายงานประกาศข่าวและรายงานข่าว สายงานวิชาการ โสตทัศนศึกษา สายงานปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา

5.2.4 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็น SMART Parliament โดยมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศและกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในวงงานรัฐสภา และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย

(ก) การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยจัดการสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานและเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้กับสำนักที่สนับสนุนระบบนิติบัญญัติด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ข) การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสำหรับข้าราชการสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ สายงานปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ทั่วไป และสายงานปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์

5.2.5 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีขีดสมรรถนะสูงในด้านแผนและงบประมาณ ด้านการคลังและงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย

(ก) การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานและเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้กับสำนักที่สนับสนุนระบบนิติบัญญัติ

(ข) การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยจัดการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสำหรับข้าราชการสายงานนักบริหาร/อำนวยการ/ที่ปรึกษา และสายงานอื่น ๆ

(ค) การพัฒนาบุคลากรเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

(ข) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรมจริยธรรม

(ง) การพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กร เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ สร้างบรรยากาศ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก

(จ) การพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดทำแผน และการนำแผนผาสุกไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5.2.6 การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ที่ 6 เร่งรัดการก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่และพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้านรักษาความปลอดภัยให้มีศักยภาพในการพัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบการรักษาความปลอดภัยของรัฐสภา ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย

(ก) การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร โดยจัดการสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานและเพิ่มศักยภาพให้กับสำนักที่สนับสนุนระบบนิติบัญญัติด้านระบบการรักษาความปลอดภัย ได้แก่ สำนักรักษาความปลอดภัย

(ข) การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ โดยการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรอบรมภายนอกหน่วยงานสำหรับข้าราชการสายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา

5.2.7 การพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นขององค์กร โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้วยกิจกรรมการฝึกอบรม การสัมมนาภายในสำนัก/กลุ่มงาน การสนับสนุนกิจกรรมตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ภายใต้งบประมาณเพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5.2.8 การสนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในประเทศและต่างประเทศ

### 5.3 ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 ดังนี้

5.3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความรู้พื้นฐานด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและด้านประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในการสร้างความเชื่อมั่นและมีบทบาทนําในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ

5.3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความเป็นมืออาชีพด้านนิติบัญญัติ ควบคู่ไปกับการเป็นผู้มีคุณธรรม มีธรรมาภิบาล มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงมีความผาสุกในการปฏิบัติงานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สามารถให้การสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากนั้นแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) และบูรณาการโครงการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสำนักงานฯ ดังนี้

5.3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล รวมถึงวินัยข้าราชการ นโยบายความโปร่งใสของรัฐบาล และกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ตลอดจนการเป็นผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม และสามารถสร้างเครือข่ายองค์กรที่เกี่ยวกับการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้

5.3.4 ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง มีศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ รวมทั้งสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิดในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5.3.5 ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันองค์กร

## 6. การเรียนรู้

### 6.1 ความหมายของการเรียนรู้

“การเรียนรู้” หมายถึง การได้รับความรู้ พฤติกรรม ทักษะ คุณค่า หรือความพึงใจ ที่เป็นสิ่งแปลกใหม่หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ และอาจเกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์สารสนเทศชนิดต่างๆ ผู้ประมวลทักษะของการเรียนรู้เป็นได้ทั้งมนุษย์ สัตว์ และเครื่องจักรบางชนิด ความก้าวหน้าในการเรียนรู้เมื่อเทียบกับเวลาเป็นแนวโน้มเป็นเส้นโค้งแห่งการเรียนรู้ (Learning Curve)

“การเรียนรู้” คือ กระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนรู้ได้จากการได้ยิน การสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่จะต่างกัน เด็กจะเรียนรู้ด้วยการเรียนในห้อง การซักถาม ผู้ใหญ่มักเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีอยู่ แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ผู้สอนนำเสนอ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ที่จะให้เกิดขึ้นเป็นรูปแบบใดก็ได้ เช่น ความเป็นกันเอง ความเข้มงวดกวดขัน หรือความไม่มีระเบียบวินัย สิ่งเหล่านี้ผู้สอนจะเป็นผู้สร้างเงื่อนไข และสถานการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจะต้องพิจารณาเลือกรูปแบบการสอน รวมทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน

การเรียนรู้ของมนุษย์อาจเกิดขึ้นจากส่วนหนึ่งของการศึกษา การพัฒนาส่วนบุคคล การเรียน การสอน หรือการฝึกฝน การเรียนรู้อาจมีการยึดเป้าหมายและอาจมีความสนใจเป็นตัวช่วย การศึกษาว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร เป็นส่วนหนึ่งของสาขาวิชาประสาทจิตวิทยา (Neuropsychology) จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology) ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) และศึกษาศาสตร์ (Pedagogy) การเรียนรู้อาจทำให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ (Habituation) หรือการวางเงื่อนไขแบบดั้งเดิม (Classical Conditioning) ซึ่งพบในสัตว์หลายชนิด หรือทำให้เกิดกิจกรรมที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น การเล่น ที่พบได้เฉพาะในสัตว์ที่มีเชาวน์ปัญญา การเรียนรู้อาจก่อให้เกิดความตระหนกอย่างมีสำนึกหรือไม่มีสำนึกก็ได้

## 6.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

ทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้ตามทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy) การเรียนรู้ตามทฤษฎีของเมเยอร์ (Mayor) การเรียนรู้ตามทฤษฎีของบรูเนอร์ (Bruner) การเรียนรู้ตามทฤษฎีของไทเลอร์ (Tylor) ทฤษฎีการเรียนรู้ 8 ชั้นของกาเย่ (Gagne) และองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ จากแนวคิดของกาเย่ สรุปได้ดังนี้

6.2.1 การเรียนรู้ตามทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy) โดย Bloom ได้แบ่งการเรียนรู้เป็น 6 ระดับ ได้แก่ (1) ความรู้ที่เกิดจากความจำ (knowledge) ซึ่งเป็นระดับต่ำสุด (2) ความเข้าใจ (Comprehend) (3) การประยุกต์ (Application) (4) การวิเคราะห์ (Analysis) สามารถแก้ปัญหา ตรวจสอบได้ (5) การสังเคราะห์ (Synthesis) สามารถนำส่วนต่างๆ มาประกอบเป็นรูปแบบใหม่ได้ให้แตกต่างจากรูปเดิม เน้นโครงสร้างใหม่ และ (6) การประเมินค่า (Evaluation) วัดได้ และตัดสินได้ว่าอะไรถูกหรือผิด ประกอบการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและเกณฑ์ที่แน่ชัด

6.2.2 การเรียนรู้ตามทฤษฎีของเมเยอร์ (Mayor) ในการออกแบบสื่อการเรียน การสอน การวิเคราะห์ความจำเป็น เป็นสิ่งสำคัญ และตามด้วยจุดประสงค์ของการเรียน โดยแบ่งออกเป็นย่อย ๆ 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ (1) พฤติกรรม ควรชี้ชัดและสังเกตได้ (2) เงื่อนไข พฤติกรรมสำเร็จได้ ควรมีเงื่อนไขในการช่วยเหลือ และ (3) มาตรฐาน พฤติกรรมที่ได้นั้น สามารถอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

6.2.3 การเรียนรู้ตามทฤษฎีของบรูเนอร์ (Bruner) ได้แก่ (1) ความรู้ถูกสร้างหรือหล่อหลอมโดยประสบการณ์ (2) ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบในการเรียน (3) ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความหมายขึ้นมาจากแง่มุมต่าง ๆ (4) ผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง (5) ผู้เรียนเลือกเนื้อหาและกิจกรรมเอง และ (6) เนื้อหาควรถูกสร้างในภาพรวม

6.2.4 การเรียนรู้ตามทฤษฎีของไทเลอร์ (Tylor) ได้แก่ (1) ความต่อเนื่อง (Continuity) หมายถึง ในวิชาทักษะต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะในกิจกรรมและประสบการณ์ บ่อยๆ และต่อเนื่องกัน (2) การจัดช่วงลำดับ (Sequence) หมายถึง การจัดสิ่งที่มีความง่าย ไปสู่สิ่งที่มีความยาก ดังนั้น การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ ให้มีการเรียงลำดับก่อนหลัง เพื่อให้ได้เรียนเนื้อหาที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และ (3) บูรณาการ (Integration) หมายถึง การจัดประสบการณ์ควรเป็นไปในลักษณะที่ช่วยให้ผู้เรียน ได้เพิ่มพูนความคิดเห็นและได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน เนื้อหาที่เรียน เป็นการเพิ่มความสามารถทั้งหมดของผู้เรียนที่จะได้ใช้ประสบการณ์ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน ประสบการณ์การเรียนรู้ จึงเป็นแบบแผนของปฏิสัมพันธ์ (interaction) ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์ที่แวดล้อม

6.2.5 ทฤษฎีการเรียนรู้ 8 ชั้นของกาเย่ (Gagne) ได้แก่ (1) การจูงใจ (Motivation Phase) ความคาดหวังของผู้เรียนเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ (2) การรับรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

(Apprehending Phase) ผู้เรียนจะรับรู้สิ่งที่สอดคล้องกับความตั้งใจ (3) การปรุงแต่งสิ่งที่รับรู้ไว้เป็นความจำ (Acquisition Phase) เพื่อให้เกิดความจำระยะสั้นและระยะยาว (4) ความสามารถในการจำ (Retention Phase) (5) ความสามารถในการระลึกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว (Recall Phase) (6) การนำไปประยุกต์ใช้กับสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้ว (Generalization Phase) (7) การแสดงออกพฤติกรรมที่เรียนรู้ (Performance Phase) และ (8) การแสดงผลการเรียนรู้กลับไปยังผู้เรียน (Feedback Phase) ผู้เรียนได้รับทราบผลเร็ว จะทำให้มีผลดีและประสิทธิภาพสูง

องค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากแนวคิดของกาเย่ ได้แก่

- (1) ผู้เรียน (Learner) มีระบบสัมผัสและระบบประสาทในการรับรู้ (2) สิ่งเร้า (Stimulus) คือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และ (3) การตอบสนอง (Response) คือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ สำหรับการสอนด้วยสื่อตามแนวคิดของกาเย่ มีดังนี้ (1) เร้าความสนใจ มีโปรแกรมที่กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน เช่น ใช้การ์ตูนหรือกราฟิกที่ดึงดูดสายตา (2) ความอยากรู้อยากเห็นจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนสนใจในบทเรียน การตั้งคำถามก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจ (3) บอกวัตถุประสงค์ โดยผู้เรียนควรทราบถึงวัตถุประสงค์ ให้ผู้เรียนสนใจในบทเรียนเพื่อให้ทราบว่าบทเรียนเกี่ยวกับอะไร (4) กระตุ้นความจำผู้เรียน โดยสร้างความสัมพันธ์ในการโยงข้อมูลกับความรู้ที่มีอยู่ก่อน เพราะสิ่งนี้สามารถทำให้เกิดความทรงจำในระยะยาวได้ เมื่อได้โยงถึงประสบการณ์ผู้เรียน โดยการตั้งคำถามเกี่ยวกับแนวคิด หรือเนื้อหา นั้น ๆ (5) เสนอเนื้อหา โดยขั้นตอนนี้จะเป็นการอธิบายเนื้อหาให้กับผู้เรียน โดยใช้สื่อชนิดต่าง ๆ ในรูปกราฟิก หรือเสียง วิดีโอ (6) การยกตัวอย่าง ซึ่งการยกตัวอย่างสามารถทำได้โดยยกกรณีศึกษา การเปรียบเทียบ เพื่อให้เข้าใจได้ชัดขึ้น (7) การฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะหรือพฤติกรรม เป็นการวัดความเข้าใจว่าผู้เรียนได้เรียนถูกต้อง เพื่อให้เกิดการอธิบายซ้ำเมื่อรับสิ่งที่ฝึก (8) การให้คำแนะนำเพิ่มเติม เช่น การทำแบบฝึกหัด โดยมีคำแนะนำ (9) การสอบ เพื่อวัดระดับความเข้าใจ และ (10) การนำไปใช้กับงาน ที่ทำในการทำสื่อควรมีเนื้อหาเพิ่มเติม หรือหัวข้อต่าง ๆ ที่ควรจะรู้เพิ่มเติม

### 6.3 การเรียนรู้ในมิติสารสนเทศ

ในมิติสารสนเทศได้มีการกล่าวถึง การรู้สารสนเทศ (Information Literacy) ไว้ดังนี้

6.3.1 ความหมาย การรู้สารสนเทศ (Information Literacy) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลในการเข้าถึงสารสนเทศ ประเมินสารสนเทศที่ค้นมาได้ และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพทุกรูปแบบ ผู้รู้สารสนเทศจะต้องมีทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการคิด วิเคราะห์และ / หรือ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการใช้ภาษา ทักษะการใช้ห้องสมุด ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

6.3.2 ความสำคัญ การรู้สารสนเทศมีความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคล ดังนี้

(ก) การศึกษา การรู้สารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการศึกษาของบุคคลทุกระดับ ทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย และ

การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 มีการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น บทบาทของผู้สอนจึงเปลี่ยนเป็นผู้ให้คำแนะนำชี้แนะโดยอาศัยทรัพยากรเป็นพื้นฐานสำคัญ

(ข) การดำรงชีวิตประจำวัน การรู้สารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการดำรงชีวิตประจำวัน เพราะผู้รู้สารสนเทศจะเป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์ประเมินและใช้สารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเอง เมื่อต้องการตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ถ้าต้องการซื้อเครื่องปรับอากาศของบริษัทใดบริษัทหนึ่ง ก็ต้องพิจารณามาตรฐาน คุณภาพ บริการ หลังการขาย และเปรียบเทียบราคา แล้วจึงค่อยตัดสินใจ เป็นต้น

(ค) การประกอบอาชีพ การรู้สารสนเทศมีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพราะบุคคลนั้นสามารถแสวงหาสารสนเทศที่มีความจำเป็นต่อการประกอบอาชีพของตนเองได้ เช่น เกษตรกร เมื่อประสบปัญหาโรคระบาดกับพืชผลทางการเกษตรของตน ก็สามารถหาตัวยาหรือสารเคมีเพื่อกำจัดโรคระบาด ดังกล่าวได้ เป็นต้น

(ง) สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง การรู้สารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะสังคมในยุคสารสนเทศ (Information Age) บุคคลจำเป็นต้องรู้สารสนเทศเพื่อปรับตนเองให้เข้ากับสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เช่น การอยู่ร่วมกันในสังคม การบริหารจัดการ การดำเนินธุรกิจและการแข่งขัน การบริหารบ้านเมืองของผู้นำประเทศ เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าผู้รู้สารสนเทศ คือ ผู้ที่มีอำนาจสามารถชี้วัดความสามารถขององค์กรหรือประเทศชาติได้ ดังนั้น ประชากรที่เป็นผู้รู้สารสนเทศจึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดของประเทศ

6.3.1 องค์ประกอบของการรู้สารสนเทศ ขององค์การศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรู้สารสนเทศที่สำคัญไว้ดังนี้

(ก) ตระหนักถึงความต้องการสารสนเทศและสามารถใช้สารสนเทศในการแก้ปัญหาได้ (Realize that a need or problem exists that requires information its satisfactory resolution)

(ข) สามารถกำหนดลักษณะและขอบเขตของสารสนเทศที่ต้องการได้ (Know how to accurately identify and define the information needed to meet the need, solve the problem, or make the decision)

(ค) รู้วิธีการกำหนดแนวทางแสวงหาสารสนเทศด้วยตนเอง (Know how to determine whether the needed information exists or not, and if it does not, know how to create, or cause to be created the unavailable information, also referred to as “creating new knowledge”)

(ง) สามารถค้นหาสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของตนได้ (Know how to find the needed information if you have determined that it does, indeed, exist)

(จ) สามารถประยุกต์และนำสารสนเทศมาใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ (Know how to create, or cause to be created, unavailable information that you need; sometimes called “creating new knowledge”)

(ข) สามารถระบุแหล่งและค้นคืนสารสนเทศในเรื่องที่ต้องการจากแหล่งสารสนเทศต่างๆ (Know how to fully understand found information, or know where to go for help if needed to understand it)

(ค) สามารถจัดระบบ สิ่งเคราะห์ รวบรวมและประยุกต์สารสนเทศไปใช้ประโยชน์ได้ (Know how to organize, analyze, interpret and evaluate information, including source reliability)

(ง) สามารถสื่อสาร นำเสนอ และแลกเปลี่ยนสารสนเทศกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม (Know how to communicate and present the information to others in appropriate and usable formats and mediums)

(ฉ) สามารถใช้สารสนเทศเพื่อการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ (Know how to utilize the information to solve a problem, make a decision or meet a need)

(ช) ตระหนักถึงการเก็บรักษา บันทึกและนำสารสนเทศกลับมาใช้ใหม่เพื่อการเรียนรู้ในอนาคต (Know how to preserve, store, reuse, record and archive information for future use)

(ฅ) สามารถวิเคราะห์สารสนเทศว่ามีความจำเป็นหรือเหมาะสมกับการใช้งานหรือไม่ และการรักษาความปลอดภัยของสารสนเทศ ในกรณีที่สารสนเทศนั้น ควรได้รับการรักษาความปลอดภัย (Know how to dispose of information no longer needed, and safeguard information that should be protected)

องค์ประกอบของการรู้สารสนเทศดังกล่าว ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาการรู้สารสนเทศในประเทศต่างๆ เพื่อให้เข้ากับลักษณะหรือวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ และส่งเสริมให้การรู้สารสนเทศมีความสำคัญต่อการศึกษาและการเรียนรู้ โดย UNESCO ได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมในทุกประเทศในโลกมีการสนับสนุนการรู้สารสนเทศและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

## 7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เนื่องจากส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาพนักงานในองค์กร ดังนั้น จึงได้นำหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มาเป็นฐานความรู้วิธีการพัฒนาพนักงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 7.1 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning)

เป็นทฤษฎีที่ปรากฏ ตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 70 โดยมีกรอบคิดที่นักวิชาการและผู้จัดฝึกอบรมนำมาศึกษาและใช้อย่างกว้างขวาง Malcome S. Knowles (1973) ได้ตั้งสมมติฐานในเรื่องลักษณะการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เอาไว้ 4 ข้อคือ

7.1.1 ผู้ใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะชอบการชี้นำด้วยตัวเอง (Self-direction)

7.1.2 จากประสบการณ์ของผู้ใหญ่นั้นเป็นทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทรงคุณค่า ดังนั้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Active Participation) จากประสบการณ์ของผู้ใหญ่ควรจะถูกนำมาใช้เป็นวิธีการจัดการฝึกอบรม

7.1.3 ผู้ใหญ่นั้นมักจะให้การตระหนักถึงเรื่องราวที่มาจากประสบการณ์ชีวิตจริง ดังนั้นการจัดฝึกอบรมควรจะใช้เรื่องในชีวิตจริงมาเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรม

7.1.4 ผู้ใหญ่ต้องการที่จะเรียนรู้ทักษะและใฝ่หาความรู้ที่จำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถของตนในการทำงานและนำทักษะที่ได้เรียนรู้มาใช้งานได้ทันที

Robert W. Pike (1989) ได้เขียนหลักการในการจัดการฝึกอบรมให้กับผู้ใหญ่ชื่อว่า “Pike Laws of Adult” โดยมีกฎสำคัญ 4 ข้อคือ

กฎข้อที่ 1 ผู้ใหญ่เป็นเด็กเล็กๆ ในร่างกายที่ใหญ่

กฎข้อที่ 2 คนเรามักจะไม่ขัดแย้งกับข้อมูลที่เราได้อยู่

กฎข้อที่ 3 ถ้าคุณรู้สึกสนุกมากเท่าไร การเรียนรู้อาจมีมากขึ้นเท่านั้น

กฎข้อที่ 4 การเรียนรู้จะยังไม่เกิดขึ้น หากพฤติกรรมไม่ได้เปลี่ยนแปลง

การเรียนรู้ระหว่างผู้ใหญ่จะเห็นได้ชัดเรื่องแนวคิดส่วนตัว (Self-concept) ประสบการณ์ และความพร้อมในการเรียนรู้ คือ

- การพึ่งพาผู้อื่นในการเรียน

- การยอมรับข้อมูลที่มีการนำเสนอให้

- การคาดหวังว่าสิ่งที่รับจะมีประโยชน์ใช้ในวันข้างหน้า

- การมีประสบการณ์น้อยหรือไม่มี ในการผูกโยงการเรียนรู้ เหมือนกระดาศขาวยที่ ยังไม่ได้เขียนอะไร

- การมีส่วนร่วมในการปั้นความรู้ได้น้อย

ดังนั้นในการเรียนของผู้ใหญ่ จะเกิด โดย

- การตัดสินใจเองว่าจะอะไรที่สำคัญควรเรียนรู้

- การยอมรับข้อมูลอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ และคุณค่าที่มีอยู่ในตัวเอง

- การคาดหวังว่าสิ่งที่ได้รับจะนำไปใช้ได้ทันที

- การใช้ประสบการณ์ในระดับที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ แต่อาจมีความคิดเห็นตายตัวต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

- การมีส่วนร่วมในการปั้นความรู้ได้มาก

สรุปแนวคิดของการจัดการเรียนการสอนที่ดีให้กับผู้ใหญ่ได้ดังนี้

- การเข้าใจพื้นฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน

- การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

- หลักสูตรควรตอบสนองความต้องการใช้งานในชีวิตประจำวันให้เกิด

ประสบการณ์

- การใช้ประสบการณ์ที่มีของผู้เรียนมาประยุกต์เข้ากับการเรียน

- ผู้สอนควรชี้ให้เห็นประโยชน์และการเสียประโยชน์ของการมาเรียน

- การให้เกียรติผู้เรียน

- การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

- การจัดรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นการจัดการความรู้ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่นักพัฒนามนุษย์ควรเข้าใจในปรัชญาการเรียนรู้อย่างชัดเจน

## 7.2 ระบบการเรียนรู้แบบ 70:20:10

Michael M. Lombardo และ Robert W. Eichinger เป็นผู้ให้กำเนิดอัตราส่วนที่ว่า 70:20:10 โดยเผยแพร่ข้อมูลจากผลการศึกษาของศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Center for Creative Leadership – CCL) ไว้ในการวางแผนที่เรียกว่า The Career Architect Development Planner ของปี 1996 มีองค์การชั้นนำมากมายที่นำการบริหารจัดการในแนวทาง 70:20:10 ไปใช้ เช่น Nike, Nokia, Ernst & Young, HP และ Coca-Cola เป็นต้น องค์การชั้นนำต่างๆ ได้นำแนวคิดนี้ ไปประยุกต์ใช้โดยเรียกแตกต่างกันไป เช่น รูปแบบ หลักการ กระบวนการ วิธีการ และข้อพึงปฏิบัติ เป็นต้น แนวคิดนี้ได้มีการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพจริงในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรในองค์การเกิดการเรียนรู้จริงและเป็นเหตุผลว่าทำไมองค์การที่นำหลักการนี้ไปใช้ จึงสามารถพัฒนากระบวนการใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ตลอดจนรูปแบบธุรกิจใหม่ ที่แตกต่างหลากหลายไปจากเดิม หรืออาจไปไกลจากธุรกิจเดิมจนกลายเป็นธุรกิจใหม่ในที่สุด กรอบการเรียนรู้แบบ 70:20:10 มีการอ้างอิงถึงใน 3 ส่วนสำคัญคือ ด้านการศึกษา ด้านกลยุทธ์ และด้านการจัดการ ดังนั้น ในด้านการศึกษาที่เป็นการเรียนรู้ในการพัฒนาบุคลากร จะแบ่งเป็นการเรียนรู้ในห้องเรียน 10% การพัฒนาโดยการสอนงานและการรับข้อมูลป้อนกลับจากคนรอบข้าง 20% และการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ในการทำงานจริง 70% การพัฒนาจึงต้องเริ่มจากการเดิมความรู้เข้าไปก่อน จากนั้นก็ให้ปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดทักษะเพิ่มขึ้น โดยในระหว่างทางจะต้องได้รับการสอนงาน และได้รับข้อมูลป้อนกลับอยู่เสมอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

7.2.1 70% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา มาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มี

โอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ หรือ โครงการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

7.2.2 20% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือ โค้ช โดยกระบวนการ การสอนงาน (Coaching) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในการทำงาน ในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ รอบข้าง

7.2.3 10% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการสัมมนา การเรียนรู้นี้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือสัมมนาอย่างเป็นทางการ ซึ่งหากสัมมนาที่ออกแบบมา มีเพียงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ผู้เข้าสัมมนาจะได้รับความรู้เพียง 10% ดังนั้นการฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก การปฏิบัติ (workshop) หรือลงมือทำจริง ๆ ในห้องเรียน เพราะถ้าเป็นการสัมมนา หรือฟังอย่างเดียว ความรู้ที่ได้และนำไปใช้ได้ เพียง 10% เท่านั้น

การเรียนรู้แบบ 70:20:10 สามารถขยายผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ประโยชน์ จากสถานที่ปฏิบัติงาน (on the job training – OJT) และการเรียนรู้ผ่านสังคมรอบข้าง โดยเป็นไป เพื่อการปรับปรุงและการฝึกอบรมและการเรียนรู้แบบเดิมให้ไปสู่สถานที่ทำงาน และการ สนับสนุนต่างๆ เพื่อให้ผลการดำเนินงานดีขึ้น โดยการเรียนรู้ผ่านสังคมและคนรอบข้าง หรือการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing) และการรวมกลุ่มเป็นชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice – CoP) รวมไปถึงการเป็นพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษาแนะนำ ผ่านเครือข่ายเชิงสังคม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้จริง

## 8. สภาพกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สภาพกำลังคนในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยตรวจสอบโครงสร้างอายุ โดยข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีอายุเฉลี่ย 41.24 ปี โดยข้าราชการส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 25.39 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31.35 ปี ร้อยละ 18.70 และ ช่วงอายุ 41-45 ปี ร้อยละ 16.36 ตามลำดับ โดยมีข้าราชการซึ่งมีอายุตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 6.21 และมีข้าราชการซึ่งมีอายุน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 21 ปี ร้อยละ 0.10 (ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2560)

## 9. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นคำที่ใช้กันมากแต่บางครั้งก็ใช้กันไม่ค่อยถูกต้อง ความจริงแล้วแรงจูงใจใช้ เพื่ออธิบายว่าทำไมอินทรีย์จึงกระทำอย่างนั้นและทำให้เกิดอะไรขึ้นมาบ้าง

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere”(Kidd, 1973:101) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือ

มักชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้น แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ

สำหรับโลเวลล์ (LoveII, 1980: 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า” เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการ ให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเคิล คอมแจน (Domjan 1996: 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีไว้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

#### 9.1 แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลสภาพแวดล้อมดังนี้

9.1.1 ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

9.1.2 ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

9.1.3 ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่นค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

9.1.4 ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

9.1.5 ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ

9.1.6 การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน

9.1.7 ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

9.1.8 แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

9.1.9 พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่นตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

## 9.2 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

### 9.2.1 แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขา และครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

### 9.2.2 แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง ค่าชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้นที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจที่มีมาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น อาจจะเป็นเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่ต้องเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีมีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

## 9.3 ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ กันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

### 9.3.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (physical motivation)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครองความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

### 9.3.2 แรงจูงใจทางด้านสังคม (social motivation)

แรงจูงใจด้านนี้สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูง ในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือ แรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

### 9.4 แรงขับ (drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุม ซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

### 9.5 สิ่งล่อใจ (incentives)

เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปผู้จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

### 9.6 การตื่นตัว (arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

ระดับที่ 1 การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นเกินไปขาดสมาธิ

ระดับที่ 2 การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

ระดับที่ 3 การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ แก่ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

### 9.7 การคาดหวัง (expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

### 9.8 การตั้งเป้าหมาย (goal setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

### 9.9 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มา ซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปีค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (thematic apperception test (tat) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

9.9.1 ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement (nach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

9.9.2 ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation (naff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

9.9.3 ความต้องการอำนาจ (need for power (npower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

ประการที่ 1 งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ประการที่ 2 ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

ประการที่ 3 ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนค์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่ทำด้วย

## 9. สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำหรับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องที่สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้นำมาใช้ในปัจจุบัน ประกอบด้วย

9.1 การอบรมผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ตามโครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐด้านการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนกลไกการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) สร้างโอกาสการพัฒนาด้วยตนเองอย่างเป็นระบบทั่วถึงในทุกระดับและทุกประเภทตำแหน่งให้เท่าทันสถานการณ์ ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย หลากหลาย เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นของข้าราชการ 4.0 อีกทั้งสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0 และสังคมแห่งโลกดิจิทัลอย่างมั่นคงและยั่งยืน คณะกรรมการจัดทำระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้นำการอบรมผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ดังกล่าว มาใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ โดยเป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด

รัฐสภา ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2560) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ  
 กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ และส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลเกิดการเรียนรู้  
 อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องดำเนินการพัฒนาระบบ  
 การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง และต้องจัดทำแนวทางในการสนับสนุนให้บุคลากร  
 เรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้กำหนดให้ใช้การอบรมผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว  
 โดยให้ข้าราชการแต่ละหน่วยงาน ใช้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์  
 (e-Learning) ตามโครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐด้วยการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์  
 ของสำนักงาน ก.พ. หน่วยงานละอย่างน้อย จำนวน 1 วิชา/บทเรียน โดยให้พิจารณาเป็นวิชา/  
 บทเรียนที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ และให้บุคลากรอบรมหน่วยงานละ  
 อย่างน้อยร้อยละ 10 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงานเข้ารับการอบรม ซึ่งเนื้อหาบทเรียน  
 แบ่งเป็น หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตรผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และหลักสูตร  
 ท้าไป ได้แก่

(ก) หลักสูตรเสริมทักษะด้านอาเซียน ประกอบด้วย

AC01 :: การเจรจาต่อรอง

AC02 :: การทำข้อตกลง

AC03 :: การทำบันทึกการประชุมระหว่างประเทศ

AC04 :: การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

AC05 :: ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอาเซียนสำหรับข้าราชการ

AC06 :: ความมั่นคงชายแดน

AC07 :: เศรษฐกิจชายแดน

AC08 :: บทบาทเชิงรุกของข้าราชการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ของประเทศ

AC09 :: การทำงานในบริบทวัฒนธรรมข้ามชาติ

AC10 :: สิทธิมนุษยชนกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

AC11 :: ประเทศไทยในบริบทนานาชาติ

AC12 :: การเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติ

AC13 :: ทักษะคิดเชิงบวกกับการทำงานยุคอาเซียน

AC14 :: รู้ไว้ก่อนไปอินโดนีเซีย

AC15 :: หลักกฎหมายว่าด้วยประชาชนอาเซียน : ความรู้พื้นฐานทั่วไปที่ควรทราบ

AC16 :: ประชากรสูงวัยในอาเซียน : ความเหมือนที่แตกต่าง

AC17 :: จิตวิญญาณอาเซียนและการคิดแบบอาเซียน

## อาเซียน

AC18 :: จากวิถีไทยสู่วิถีอาเซียน : การเตรียมความพร้อมสู่การเป็นพลเมือง

AC19 :: อาเซียนกับความเชื่อมโยงในภูมิภาค (ASEAN Connectivity)

## (ข) หลักสูตรกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

LA01 :: ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ

LA02 :: พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ

LA03 :: สิทธิมนุษยชน

LA04 :: ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

LA05 :: บทบาทหน้าที่ของส่วนราชการระดับกระทรวง

LA06 :: วินัยและจรรยาข้าราชการ

LA07 :: ระเบียบแบบแผนของทางราชการ

LA08 :: กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ

## (ค) หลักสูตรเสริมทักษะด้านภาษา

L01 :: ภาษาอังกฤษพื้นฐาน

L02 :: ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน

L03 :: ภาษาจีน

L04 :: ภาษาญี่ปุ่น

L05 :: ภาษาเวียดนาม

L06 :: ภาษาอินโดนีเซีย

L07 :: ภาษาลาว

L08 :: ภาษาเขมร

L09 :: ภาษาเวียดนาม

L10 :: ภาษาเมียนมา

L11 :: ภาษามลายู

L12 :: ภาษามลายูท้องถิ่น (ยาวิ)

## (ง) หลักสูตรเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

C11 :: การสร้าง Website ด้วยตนเองใน 7 วัน

C19 :: ความรู้เบื้องต้นด้านความปลอดภัยสารสนเทศสำหรับผู้ใช้อินเทอร์เน็ต

C23 :: Microsoft office Word 2010

C24 :: Microsoft office Excel 2010

C25 :: Microsoft office PowerPoint 2010

C26 :: Microsoft Project 2010

C27 :: พื้นฐานการออกแบบ Graphic Design

(ง) หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล

PC01 :: การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

PC03 :: ระบบพิทักษ์คุณธรรม

PC04 :: สมรรถนะของราชการพลเรือนไทย

PC05 :: HR Scorecard

PC08 :: การบริหารค่าตอบแทน

PC09 :: การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

PC12 :: การประเมินผลการปฏิบัติงาน

PC13 :: จรรยาบรรณวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

PC14 :: การฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการ

PC15 :: การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

PC16 :: วินัยข้าราชการพลเรือน

PC17 :: การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

PC18 :: คุณภาพชีวิตในการทำงาน

PC19 :: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

PC20 :: การพัฒนาขีดความสามารถของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากร

บุคคล

PC21 :: การจัดทำตัวชี้วัด

PC24 :: การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

PC25 :: การกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างาน

PC26 :: การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

PC27 :: การเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพด้าน HR

PC28 :: ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ

PC29 :: ความรู้พื้นฐานด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

PC30 :: การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

PC31 :: ความรู้พื้นฐานการบรรจุและแต่งตั้ง

PC32 :: การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

PC33 :: การสรรหานักเรียนทุนรัฐบาล

PC34 :: ระบบราชการไทย

PC35 :: การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

PC36 :: การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

PC37 :: สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน

PC38 :: การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

PC39 :: ความรู้พื้นฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล

PC40 :: การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม

(จ) หลักสูตรเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

G01 :: ผู้หญิง ผู้ชาย ในโลกการทำงาน

G02 :: การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน (Sexual Harassment)

(ฉ) หลักสูตรการพัฒนากระบวนทัศน์ และคุณลักษณะข้าราชการ

E01 :: ทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหา

E02 :: ทักษะที่ดีต่อการทำงานภาครัฐ

E03 :: ความเชื่อมั่นในตนเอง

E04 :: ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

E05 :: การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

E06 :: การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

E08 :: ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์

ส่วนรวม

E09 :: มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม

E10 :: ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

E11 :: การบริการที่เป็นเลิศ

E12 :: คุณธรรมสำหรับข้าราชการ

E13 :: บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา

E14 :: การเป็นข้าราชการ

E15 :: การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

E16 :: เสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ : สำนักข้าราชการ ไทยไม่โกง

E17 :: การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อตอบสนองสังคมสูงวัย

EC01 :: เศรษฐกิจพอเพียง

(ช) หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ

A01 :: วิชาที่ 1 หนังสือราชการ และหนังสือติดต่อราชการ

A02 :: วิชาที่ 2 การเขียนข้อความในหนังสือติดต่อราชการ

A03 :: วิชาที่ 3 หลักการเขียนหนังสือติดต่อราชการที่ถูกต้อง

A04 :: วิชาที่ 4 หลักการเขียนหนังสือติดต่อราชการที่ดี

D14 :: เสริมทักษะการเขียนหนังสือราชการ

## (ข) หลักสูตรการบริหาร

002 :: หลักสูตรผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ

A00 :: การวางแผนกลยุทธ์

M01 :: การคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน (Effective Thinking)

M02 :: การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

M03 :: การสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

M04 :: การสอนงาน

M05 :: การให้คำปรึกษา

M06 :: การอำนวยความสะดวก การติดตามงาน และการกระจายงานที่มีประสิทธิภาพ

M07 :: กระบวนการวิเคราะห์ปัญหา และการแก้ปัญหา

M08 :: การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

M09 :: การจัดทำแผนปฏิบัติงาน

M10 :: การใช้หลักการตลาดเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

M11 :: ความรู้เกี่ยวกับราชการไทยและการเป็นข้าราชการ

M12 :: ภาวะผู้นำ (Leadership)

M13 :: การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)

M14 :: การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

M15 :: การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management)

M16 :: การพัฒนาบุคลากร

M17 :: การเทียบเคียง (Benchmarking)

M18 :: การจัดลำดับความสำคัญ

M19 :: องค์การแห่งการเรียนรู้

M20 :: การปรับปรุงการทำงาน

M21 :: การคิดเชิงสังเคราะห์

M22 :: การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

M23 :: การบริหารงบประมาณและการเงิน

M24 :: การพัฒนานักบริหารภาครัฐ : การบริหารทรัพยากรบุคคลบนความหลากหลาย

M25 :: การสื่อสารและการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

M26 :: บทบาทและหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการในการ  
บริหารจัดการภาครัฐ

M27 :: การบริหารกระบวนการสร้างนวัตกรรมในหน่วยงาน

M28 :: เทคนิคการนำเสนอ

M29 :: การสร้างเครือข่าย (Networking) และพันธมิตร (Partner)

M30 :: การพัฒนาการคิด

M31 :: การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

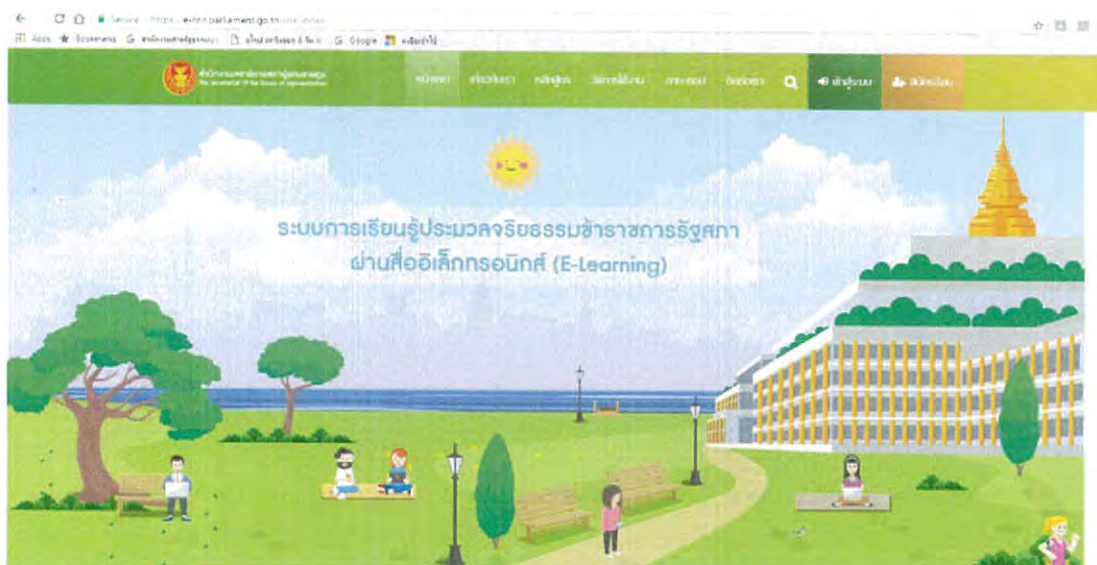
M32 :: มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน

M33 :: การวางแผนปฏิบัติงาน โครงการและการดำเนินการตามแผน

ภาพที่ 1 การอบรมผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ตามโครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐ  
ด้านการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ.

9.2 ระบบการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์  
(E-learning)

เป็นระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
ได้เรียนรู้ และประพฤติตนให้เหมาะสมตามที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาได้กำหนดไว้  
โดยอยู่ระหว่างการนำเข้าเนื้อหาหลักสูตร



ภาพที่ 2 ระบบการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)

## 10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภารดี ชวลิตสุนทร (2550) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลจากการศึกษา พบว่า แนวคิดของผู้บริหารในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารมีแนวความคิดในการพัฒนาและนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้หน่วยงานมีระบบที่มีมาตรฐานและศักยภาพที่เหมือนกัน ตลอดจนรองรับการใช้งานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะสำเร็จได้นั้น ควรจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานในการสร้างความเข้าใจระบบที่จะนำมาใช้ ซึ่งหากผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เข้าใจจะส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความตั้งใจในการเรียนรู้และขาดความเข้าใจอย่างถูกต้องในการใช้ระบบ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมต้องจัดให้มีคู่มือการใช้งานภาษาไทย ที่อธิบายการใช้งานระบบที่ไม่ซับซ้อน เพื่อให้ผู้ใช้งานเข้าใจการใช้งานระบบ

ศิริวี ราสี (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา : องค์การสวนสัตว์ ผลจากการศึกษา พบว่า การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรตรงกับความต้องการของบุคลากรลดขั้นตอน ประหยัดเวลาในการเดินทาง การใช้งานระบบมีขั้นตอนไม่ยุ่งยากซับซ้อน และประหยัดงบประมาณ ซึ่งแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการที่จะพัฒนาหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้ามาจากความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

### บทที่ 3

## วิธีการศึกษา

การศึกษางานวิชาการ เรื่อง “การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารหลักฐาน เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth research) ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ และข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เคยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับการนำเสนอวิธีการศึกษานั้น ผู้ทำการศึกษาได้กำหนดกรอบและขอบเขตของวิธีการศึกษา ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล
2. วิธีการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

1.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมจากแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารหลักฐาน เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยเป็นการเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิและข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เคยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะเป็นการสัมภาษณ์ เพื่อทราบความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และข้อเสนอแนะของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เคยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

## 2. วิธีการศึกษา

สำหรับการกำหนดวิธีการศึกษาตามการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย

2.1 การศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารหลักฐาน สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรใช้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2 การสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth research) เพื่อทราบความคิดเห็นจากผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 2 คน คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน 3 คน และข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเภททั่วไป จำนวน 5 คน และข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 5 คน ที่เคยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด โดยการนำคำสำคัญ (keywords) ในการชี้นำคำสัมภาษณ์ คือ ดำเนินการร่างข้อคำถามที่มีลักษณะปลายเปิดที่มีคำสำคัญพร้อมกับลักษณะของข้อคำถามที่มีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะมีการปรับเปลี่ยนถ้อยคำของข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ อันทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในปฏิบัติให้ส่งผลอย่างเป็นรูปธรรม

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย การศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาและค้นคว้าจากแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารหลักฐาน สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรใช้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง การค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และการใช้แบบสัมภาษณ์ที่เป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth research) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) โดยเป็นการกำหนดแนวข้อคำถามเปิดกว้าง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการสัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นหรือทรรศนะได้อย่างหลากหลายในทุกแง่มุม ในประเด็นการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยคัดเลือกผู้รับการสัมภาษณ์แบบเจาะจง (Purposive

sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 2 คน คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา จำนวน 3 คน และข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเภททั่วไป จำนวน 5 คน และข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 5 คน ที่เคยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

4.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารเชิงพรรณนา โดยเป็นการศึกษาข้อความเพื่อทำการสังเคราะห์เนื้อหาโดยปราศจากอคติหรือความรู้สึกของการศึกษา ค้นคว้าด้วยวิธีการอ่าน การเชื่อมโยงกับแผนต่าง ๆ และองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อตีความสรุปผลการศึกษา

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป ที่ได้รับจากการตีความจากการสัมภาษณ์ เพื่อหาข้อเท็จจริง จากกระบวนการรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาสังเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อสรุปตามประเด็นการศึกษา นำมาวิเคราะห์กับแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษา นำไปสู่การวางแผนและนำไปกำหนดกลยุทธ์ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

#### 5. การนำเสนอผลการศึกษา

การนำเสนอเนื้อหาจะเสนอเชิงพรรณนา โดยการสังเคราะห์และวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษาแนวทางของการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5.2 สรุปผลข้อคิดเห็นจากผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิและข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เคยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเชื่อมโยงกับการกำหนดรูปแบบของการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5.3 การนำเสนอกลยุทธ์และรูปแบบของเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาแนวทางของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยศึกษาจากแผนของสำนักงานที่เกี่ยวข้อง การศึกษาระบบของสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ที่เคยใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากการวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ตามยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2557 – 2560 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในยุทธศาสตร์ที่ 5 ได้แก่ เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน สำหรับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน ซึ่งในสองแผนดังกล่าวได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเช่นเดียวกัน โดยกำหนดตัวชี้วัด คือ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการเป็น SMART Parliament ซึ่งการพัฒนาบุคลากรต้องพัฒนาให้เป็นการเตรียมคนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ดังกล่าว ได้ระบุในยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament ตัวชี้วัดที่ 1.1 ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผน Digital Parliament คือ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล สร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายใน และตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผน Smart Parliament กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance System) คือ การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมทั้งในด้าน HRM และ HRD มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาทั้งในด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านคุณธรรม

จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมหลักองค์กร และความผาสุกของบุคลากร โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับต้อง SMART อันประกอบด้วย มีทักษะ (Skill) มีขวัญกำลังใจ (Moral) มีความรับผิดชอบ (Accountability) มุ่งผลลัพธ์ (Result) มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (Transparency) เพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการให้บริการที่ดีขององค์กรและเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรไปสู่การเป็น Smart Parliament ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance knowledge & Innovation) คือการพัฒนาและนำองค์ความรู้และนวัตกรรมขั้นสูงมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สอดคล้องและเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด 4 การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยมุ่งเน้นการรวบรวม วิเคราะห์ สร้างคุณค่า การจัดระเบียบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร และสร้างต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี (Best Practice) เพื่อให้เกิดองค์ความรู้และภูมิปัญญา เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลไปสู่สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพในการนำไปใช้ประโยชน์และเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการให้บริการที่ดีขององค์กรและเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรไปสู่การเป็น Smart Parliament ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สำหรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2560) จากการศึกษาพบว่า ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ได้กำหนด การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ โดยเป้าหมายได้ระบุว่า พัฒนาระบบการจัดการความรู้และส่งเสริมบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐสภา และในฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) ได้กำหนดว่า ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมาย คือ ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิดในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สำหรับแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2561 ได้จำแนกการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยการพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม สัมมนาในห้องอบรมเป็นหลัก แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 โดยกำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง มีศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ รวมทั้งสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิดในการสร้าง

วัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเห็นได้ว่า แผนของสำนักงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรไปสู่การเป็น Smart Parliament ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2. ผลการการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth research) เพื่อทราบความคิดเห็นจากผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เคยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด พบว่า

2.1 ผู้บริหารได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยท่านเห็นด้วยกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานฯ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงเฉพาะการพัฒนาบุคลากรเท่านั้น ซึ่งควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในทุกภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ โดยในปัจจุบันได้เห็นนโยบายในการลดการใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ เช่น การใช้ computer ipad ในการประชุมคณะกรรมการ เพื่อลดการใช้กระดาษ เป็นต้น

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยท่านเห็นว่า เมื่อสถานการณ์ของโลกได้เปลี่ยนแปลงไป เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วน ในฐานะที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรทางด้านนิติบัญญัติ คงปฏิเสธการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่ได้ ทางคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ ก็ได้ให้ความสำคัญกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะงบประมาณการพัฒนาบุคลากรซึ่งได้รับจัดสรรในจำนวนจำกัด ในขณะที่บุคลากรก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรจะเป็นช่องทางที่ช่วยลดข้อจำกัดในส่วนนี้ได้

2.3 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เคยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า การฝึกอบรมผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีข้อดีในส่วนที่บุคลากรสามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการ และสามารถเข้าเรียนได้ตามเวลาที่สะดวก ซึ่งในแง่ขององค์ความรู้ที่ได้รับทำให้สามารถเพิ่มพูนองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน แต่มีข้อจำกัดซึ่งควรนำข้อจำกัดไปพัฒนาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

2.3.1 การบันทึกข้อมูลประวัติการอบรมลงในฐานข้อมูลของบุคลากรควรลงสถิติการอบรมในทันทีให้เป็นปัจจุบัน

2.3.2 การติดตามผลการอบรม ควรติดตามผลผู้เข้ารับการอบรมเป็นรายไตรมาส หรือทุก 6 เดือน เนื่องจากผลการประเมินจะออกหลังจากการอบรมจบหลักสูตรทันทีที่ทำการประเมิน หากไม่ผ่านในเดือนต่อไปสามารถสมัครอบรมซ้ำได้โดยเพราะสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาการสมัครไว้แล้ว

2.3.3 ควรระบุระยะเวลาอบรมให้ชัดเจน เช่น ต้องอบรมขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมง จึงจะผ่านการอบรมและได้รับประกาศนียบัตร ตลอดจนควรจัดทำเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนดเพราะถ้าผู้เข้าอบรมสามารถศึกษาได้เร็วกว่า 3 ชั่วโมง อาจเข้าใจผิดว่าผ่านการอบรมแล้ว ทำให้ไม่ผ่านการอบรมตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด

2.3.4 เนื่องจากระบบเครือข่ายของสำนักงาน มีข้อจำกัดบางช่วงเวลา การเข้าอบรมในระบบของสำนักงาน ก.พ. จึงเกิดอุปสรรค ส่งผลให้การเรียนรู้ไม่มีความต่อเนื่องและสมัครเรียนไม่ทันกับที่หลักสูตรกำหนด เนื่องจากบางหลักสูตรรับจำนวนจำกัด

### 3. การเรียนรู้ แรงจูงใจ สำหรับกลุ่มเป้าหมายหลักในการใช้เทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สภาพกำลังคนในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยตรวจสอบโครงสร้างอายุ พบว่า ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีอายุเฉลี่ย 41.24 ปี และหากพิจารณาทฤษฎีการเรียนรู้แบบ 70:20:10 พบว่า การเข้าฝึกอบรมหรือการสัมมนาจะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพียงร้อยละ 10 ดังนั้น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นช่องทางสำหรับการนำเสนอเนื้อหาบทเรียน ทั้งนี้ การนำเสนอเนื้อหาและขั้นตอนการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ แรงจูงใจของผู้เรียน โดยควรยึดหลักกลุ่มผู้เรียนอายุ 41 ปี เป็นสำคัญ เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของบุคลากรสำนักงานฯ

### 4. สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4.1 เป็นการอบรมผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ตามโครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐด้านการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ 2560 โดยดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้กับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในแต่ละสำนัก / กลุ่มงาน ผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ตามโครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐด้านการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ผ่าน <http://www.ocsc.go.th/e-learning> โดยดำเนินการแจ้งเวียนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการตามแนวทาง

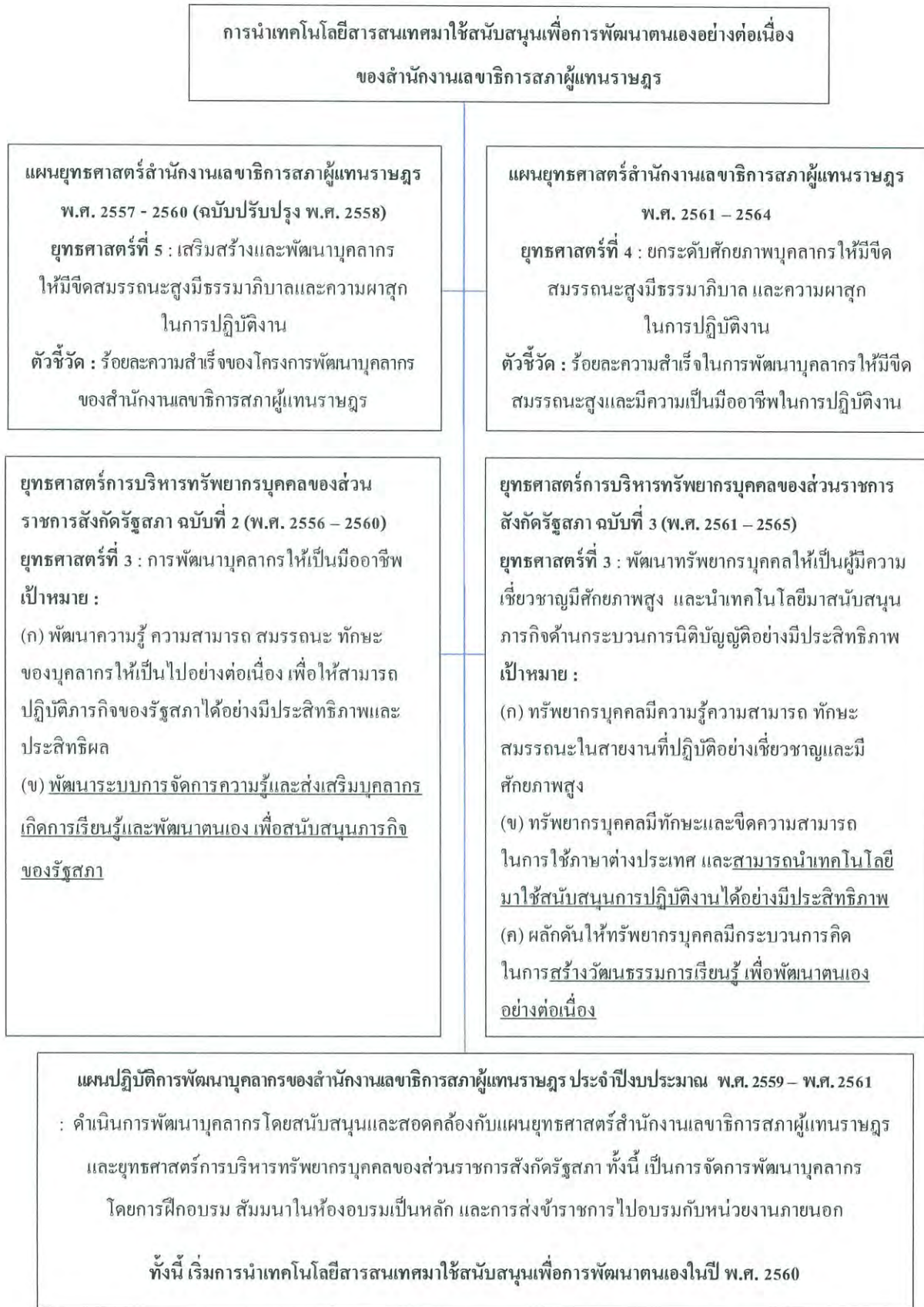
ในการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งให้ทุกหน่วยงานแจ้งบุคลากรในสังกัดอบรมอย่างน้อยหน่วยงานละ 1 วิชา/บทเรียน โดยเป็นวิชา/บทเรียนที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ และให้บุคลากรอบรมอย่างน้อยจำนวนร้อยละ 10 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงาน เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมในแต่ละรุ่นแล้วทุกหน่วยงานส่งแบบรายงานผลการอบรม พร้อมทั้งส่งประกาศนียบัตร หรือหนังสือรับรองจากสำนักงาน ก.พ. ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง (สำนักพัฒนาบุคลากร) ดำเนินการสรุปรายงานผลต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แล้วสรุปผลการอบรมเก็บเป็นสถิติการพัฒนาบุคลากร โดยเนื้อหาของหลักสูตร ประกอบด้วย

- (ก) หลักสูตรเสริมทักษะด้านอาเซียน
- (ข) หลักสูตรกฎหมายและกฎระเบียบราชการ
- (ค) หลักสูตรเสริมทักษะด้านภาษา
- (ฅ) หลักสูตรเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (ง) หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (จ) หลักสูตรเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย
- (ฉ) หลักสูตรการพัฒนาระบบงานทัศน์ และคุณลักษณะข้าราชการ
- (ช) หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ
- (ซ) หลักสูตรการบริหาร

#### 4.2 ระบบการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)

เป็นระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เรียนรู้ และประพฤติตนให้เหมาะสมตามที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาได้กำหนดไว้ผ่านทาง <https://e-hrd.parliament.go.th> ซึ่งบุคลากรของสำนักงานสามารถสมัครเรียนโดยกรอกข้อมูลรายละเอียดตามที่บทรเรียนกำหนด เมื่อสมัครสมาชิกเสร็จสิ้นแล้ว ระบบจะทำการส่งรหัสยืนยันสมาชิก ไปยัง e-mail ที่ผู้สมัครได้ระบุไว้เพื่อยืนยันความเป็นสมาชิกภายใน 30 วัน ผู้สมัครจึงจะสามารถใช้ Username และ Password ได้ โดยเนื้อหาหลักสูตรเป็นเรื่องเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ซึ่งภายหลังจากจบหลักสูตรสามารถป้อนใบประกาศนียบัตรแจ้งผลการอบรมกลับมายังสำนักพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดเก็บเป็นสถิติการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ภาพที่ 3 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุน  
 เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



## การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

การอบรมผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ตามโครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐด้านการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

- การอบรมผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ตามโครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐด้านการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561  
- ระบบการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)

ความคิดเห็นของผู้บริหาร

สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สำหรับการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานฯ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงเฉพาะการพัฒนาบุคลากรเท่านั้น ซึ่งควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในทุกภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

เมื่อสภาวะการณ์ของโลกได้เปลี่ยนแปลงไป เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วน  
ในฐานะที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรทางด้านนิติบัญญัติตลอดจนงบประมาณการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้รับจัดสรรในจำนวนจำกัด ในขณะที่บุคลากรก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรจะเป็นช่องทางที่ช่วยลดข้อจำกัดในส่วนนี้ได้

ผลสรุปของข้าราชการที่เคยใช้สื่อเทคโนโลยี

สารสนเทศ

สำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

**ข้อดี** สามารถเลือกเรียนได้ตามความต้องการ และสามารถ

เข้าเรียนได้ตามเวลาที่สะดวก ซึ่งในแง่ขององค์ความรู้ที่ได้รับทำให้สามารถเพิ่มพูนองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน  
**ข้อจำกัดและข้อควรนำไปพัฒนา**

- ควรลงสถิติการผ่านการอบรมในฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน
- ควรระงับเงื่อนไขการผ่านการอบรมให้ชัดเจน
- เนื่องจากระบบเครือข่ายของสำนักงาน มีข้อจำกัดบางช่วงเวลา การเข้าอบรมในระบบของสำนักงาน ก.พ. จึงเกิดอุปสรรค ส่งผลให้การเรียนไม่มีความต่อเนื่อง และสมัครเรียนไม่ทันกับที่หลักสูตรกำหนด เนื่องจากบางหลักสูตรรับจำนวนจำกัด

การเรียนรู้ แรงจูงใจ

ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีอายุเฉลี่ย 41.24 ปี ดังนั้น การนำเสนอเนื้อหาและขั้นตอนการเรียนรู้ในการนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนต้องคำนึงถึงการเรียนรู้และแรงจูงใจของผู้เรียน โดยควรพิจารณากลุ่มผู้เรียนอายุ 41 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักของบุคลากรสำนักงานฯ

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาแนวทางของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยศึกษาจากแผนของสำนักงานที่เกี่ยวข้อง ผลการสัมภาษณ์ผู้ที่เคยใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. บทสรุป
2. ข้อเสนอแนะ

#### 1. บทสรุป

จากการศึกษาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า แผนของสำนักงาน นโยบายของผู้บริหาร สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานฯ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทุกภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ ตลอดจนผู้ที่เคยใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการพัฒนาตนเอง เห็นว่า หากมีการนำเทคโนโลยีมาใช้จะเป็นการเพิ่มช่องทางในการพัฒนาบุคลากร แต่ควรคำนึงถึงการอธิบายขั้นตอนการเรียนรู้ โดยอาจจัดทำเป็นคู่มืออย่างละเอียด และควรคำนึงถึงข้อจำกัดของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานที่มีอยู่ ตลอดจนควรมีการสร้างเนื้อหาที่เป็นเนื้อหาเฉพาะของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เช่น ระบบงาน นิติบัญญัติ ความรู้ที่เฉพาะเจาะจงสำหรับวงงานรัฐสภา

#### 2. ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็น Role Model สำหรับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งหากมีการเปิดใช้ระบบการพัฒนาบุคลากรผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศควรสร้างช่องทางให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือให้นโยบายเกี่ยวกับความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นต้นแบบในการเข้ารับการพัฒนาบุคลากรผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการฝึกอบรมนั้น สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้บุคลากรของสำนักงานฯ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานต้องเอื้ออำนวยต่อการใช้งาน ซึ่งการสร้างหรือจัดซื้อจัดจ้าง ต้องสอดคล้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานที่มีอยู่

3. ในการพัฒนาบุคลากรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนำเสนอเนื้อหาบทเรียนนั้น ต้องให้ความสำคัญกับการชี้แจงขั้นตอนการเรียนรู้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในประเด็นเงื่อนไขของการผ่านการฝึกอบรม

4. การกำหนดหลักสูตรให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง บางหัวข้ออาจจะอบรมผ่าน E-learning ได้ โดยเน้นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ แต่บางหลักสูตรอาจต้องมีการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เช่น เรียนผ่าน E-learning การสรุปบทเรียน การจัดเวทีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ หรือฝึกปฏิบัติเพิ่มเติม

5. การพัฒนาบุคลากรสำหรับข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีอายุเฉลี่ย 41.24 ปี โดยผ่านช่องทาง E-learning อาจพบข้อจำกัดเกี่ยวกับความสนใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือทักษะการใช้บทเรียนผ่าน E-learning หรือการนำเสนอเนื้อหาผ่านช่องทางเทคโนโลยีสารสนเทศอื่น ๆ ซึ่งการผลักดันและดำเนินการให้เกิดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ควรต้องจัดการชี้แจงในการสร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการใช้งาน หรือการจัดทำคู่มือการใช้งานอย่างละเอียดและเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

6. ควรมีการสำรวจว่าข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความต้องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการพัฒนาตนเองในประเด็นใดบ้าง จากนั้นนำมาจัดลำดับความต้องการว่าเรื่องใดมีความเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการก่อน ทั้งนี้ต้องเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้สัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่

7. การจัดฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อาจต้องมีแยกตามช่วงอายุ เป็นต้น หรือคละช่วงอายุ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถช่วยเหลือกันในเวลาฝึกอบรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เช่น การฝึกอบรมที่มีผู้เรียนในช่วงอายุ 20 ฝึกอบรมร่วมกับผู้เรียนในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือกันเมื่อมีการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

## บรรณานุกรม

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2561,  
จาก [http://www.km.kmutnb.ac.th/post\\_detail.php?no=XQNPymNW0304100451](http://www.km.kmutnb.ac.th/post_detail.php?no=XQNPymNW0304100451)
- มาตรฐานการรู้สารสนเทศของ UNESCO. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2561,  
จาก <http://www.thailibrary.in.th/2013/03/05/unesco-information-literacy/>
- ศิริรวิ ราศี. (2558). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา :  
องค์การสวนสัตว์. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
คณะรัฐศาสตร์.
- สุภารดี ขวลิขิตสุนทร. (2550). การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร [สผ.]. (ม.ป.ป.). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการ  
สภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2557 - 2560 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558). สำนักการพิมพ์  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. หน้า 9-14
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร [สผ.]. (ม.ป.ป.). ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ  
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2560). หน้า 5, 9-10
- อ.ก.ร.เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด  
รัฐสภา. (ม.ป.ป.). ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา  
ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565). หน้า 12, 25-30
- Learning System. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2561, จาก [https://www.Peoplevalue.co.th/  
learning\\_system](https://www.Peoplevalue.co.th/learning_system)

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	นางสาวรุ่งรวี วรรณจิระ
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
คุณวุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
สถานที่ติดต่อ	กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
หมายเลขโทรศัพท์	ที่ทำงาน : 02357 3100 ต่อ 3207