HRJ

วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ เดือน กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๑

สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ ๙
ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ
พระราชทานคำขวัญวันแม่แห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๑

เมื่อเรารวมกำลังกันทั้งชาติ
ย่อมสามารถช่วยไทยไขปัญหา
พลังแรงหลอมรวมร่วมปัญญา
จักนำพาชาติตนรอดพ้นภัย

HRJ วารสาร ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา
HUMAN RESOURCES JOURNAL
ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ เดือนกรกฎาคม -กันยายน ๒๕๖๑

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ
นายจีรพงศ์ วัฒนะรัตน์
ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นายศิโรจน์ แพทย์พันธุ์
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.
นายกฤษณะ จ้วงสินธุ์
ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารงานกลาง
นายชูพงศ์ นิลสกุล
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
นางปัณณิตา สท้านไตรภพ
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
นายสมใบ มูลจันที
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
บรรณาธิการอาวุโส
นางบุญพา เผ่าสำราญ
บรรณาธิการ
นายภีรภัทร์ ดิษฐากรณ์
กองบรรณาธิการ
นายบรรหาร กำลา
นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์
สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต
นางสาวสิริธร ลิมปพยอม
นายอำพล ไทรสังขเฉลาพร
นายนิวัฒน์ งามวิลัย
นายพิศิษฐ รัตนวงศ์
นางสาวอรญา อิศรพันธุ์
นางเพทาย เรือนเรือง
นายวินัย แย้มวงษ์
นางสาวศิวะพร ทองพูน
นายภีรภัทร์ ดิษฐากรณ์
นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์
นางสาวทศพาณี ทศิธร
นายรัตนะ โพธิสุวรรณ
นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย
นางสาวกรกช จันทร์ธีรสกุล
นายพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา
ติดต่อกองบรรณาธิการ
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๐, ๓๑๘๘
โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒
สำนักบริหารงานกลาง
โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๓
สำนักพัฒนาบุคลากร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๑๒
โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖

ที่ปรึกษา

นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นายนัฑ ผาสุข เลขาธิการวุฒิสภา
ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

ข่าวเด่นประเด็น HR ๔

: วันสถาปนารัฐสภาครบรอบ ๘๖ ปี

: ความก้าวหน้าการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โต๊ะรับแขก ๑๒

: บทสัมภาษณ์พิเศษ นายฉัตรชัย คุณปิติลักษณ์
รองผู้อำนวยการ (กลุ่มงานเศรษฐกิจดิจิทัล) สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa)

กฎ กติกาที่ควรรู้ ๑๘

: ความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการโดยทั่วไป

หากรู้สักนิด ความผิดไม่เกิด ๒๓

: ใช้โซเชียลมีเดียไม่สร้างสรรค์ อาจผิดวินัย ?

ข้อคิด ข้อแนะ ๒๗

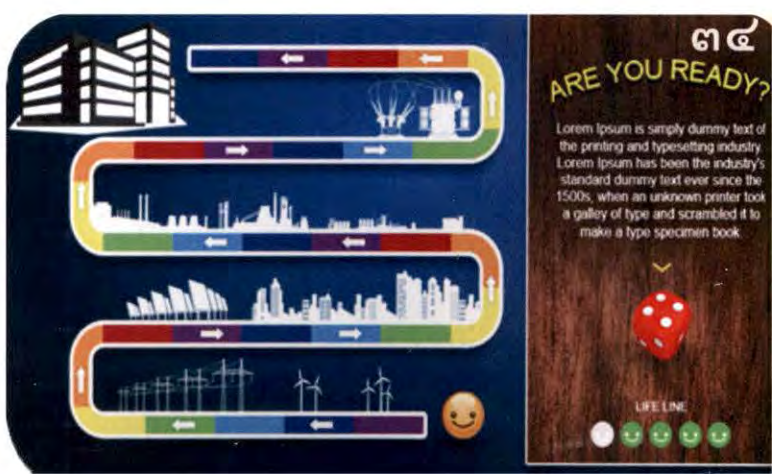
: เตรียมตัวอย่างไรเพื่อก้าวสู่ Digital และ Smart Parliament

นานาสาระ ๓๒

: เทคโนโลยีดิจิทัลกับความผูกพันในองค์กร

ถามมา ตอบไป ๓๕

ประมวลภาพ HR ๓๘



บทบรรณาธิการ
Editor's talk

สวัสดีผู้อ่านทุกท่านครับ วารสาร HRJ ฉบับนี้ ถือเป็นฉบับที่อยู่ในช่วงเวลามหามงคลยิ่ง นั่นคือเป็นวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๖๖ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร และวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๘๖ พรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ ๙

ในยุคปัจจุบัน กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลก นับวันยิ่งรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น หากใครก็ตามที่อยู่กับที่ หรือเดินช้าไปกว่าการเปลี่ยนแปลง ก็อาจเปรียบได้กับการเดินถอยหลังเลยทีเดียว ซึ่งประเทศไทยของเราก็ได้ตระหนักและให้ความสำคัญถึงสิ่งเหล่านี้ จะเห็นได้จากการที่ประเทศไทยได้กำหนดนโยบายหรือแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ นโยบายประเทศไทย ๔.๐ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนดิจิทัลไทยแลนด์ หรือแม้แต่ระบบราชการไทย ๔.๐ การกำหนดนโยบายหรือแผนดังกล่าวได้คำนึงถึงสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกกับบริบทของประเทศ เพื่อให้ประเทศไทยของเราสามารถพัฒนาให้มีความก้าวหน้าและแข่งขันได้ในระดับสากล

หากพูดถึงการพัฒนา อาจไม่ใช่เพียงแค่มิติทางด้านเทคโนโลยีหรือความเป็นดิจิทัลเท่านั้น แต่การพัฒนาที่สมบูรณ์จะต้องพัฒนาในมิติต่าง ๆ อย่างรอบด้าน โดยเฉพาะมิติของทรัพยากรบุคคลที่จะต้องเท่าทันความก้าวหน้าของยุคดิจิทัล ทั้งในส่วนของการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเนื้อหาของวารสาร HRJ ฉบับนี้ ก็ได้เสนอบทความที่มีความเกี่ยวข้องและน่าสนใจเป็นอย่างมาก เริ่มตั้งแต่ ในคอลัมน์ "โต๊ะรับแขก" ซึ่งเราได้รับเกียรติจากนายฉัตรชัย คุณปิติลักษณ์ รองผู้อำนวยการสำนักงาน (กลุ่มงานเศรษฐกิจดิจิทัล) สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa) ที่ท่านจะมาให้มุมมองกับเราเกี่ยวกับ "ยุคดิจิทัลกับระบบราชการ" รวมไปถึง คอลัมน์ "กฎ กติกา ที่ควรรู้" และ "หากรู้สักนิดความผิดไม่เกิด" ได้เสนอบทความที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นเรื่องใกล้ตัวกับพวกเรา ได้แก่ บทความ "ความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวกับข้าราชการโดยทั่วไป" และ "ใช้โซเชียลมีเดียไม่สร้างสรรค์ อาจผิดวินัย"

ไม่เพียงเท่านี้ ในช่วงเวลาที่องค์กรของเราจะมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นดิจิทัลเช่นเดียวกันนั้น บทความ "เตรียมตัวอย่างไรเพื่อก้าวสู่ Digital และ Smart Parliament" ในคอลัมน์ "ข้อคิด ข้อแนะ" จะได้นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ข้าราชการควรจะต้องมี และในคอลัมน์ "นานาสาระ" ก็ได้นำเสนอบทความ "เทคโนโลยีดิจิทัลกับการสร้างความผูกพันในองค์กร" ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีในการนำมาสร้างความผูกพันของบุคลากรได้

นอกเหนือจากบทความที่ผมได้ยกตัวอย่างไปแล้ว บทความในคอลัมน์ประจำอื่น ๆ ของวารสาร HRJ ฉบับนี้ ก็น่าสนใจและอัดแน่นไปด้วยเนื้อหาสาระที่มีคุณภาพเช่นเคย ซึ่งทีมงานวารสาร HRJ ทุกคนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ความตั้งใจในการจัดทำวารสารทุกฉบับของพวกเรานั้น จะได้มอบประโยชน์ มอบความสุขให้กับผู้อ่านทุกท่าน และในระยะนี้ อากาศเปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อย เดี๋ยวร้อน เดี๋ยวฝน ทีมงานวารสาร HRJ ก็ขอให้ผู้อ่านของเราดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงกันด้วยนะครับ

บรรณาธิการ
ภีรภัทร์ ดิษฐากรณ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วันสถาปนารัฐสภา ครบรอบ ๘๖ ปี

สำหรับข่าวเด่นประเด็น HR ฉบับนี้ ขอเริ่มด้วยข่าวอันเป็นมงคลของพวกเราชาวรัฐสภา โดยในวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๑ รัฐสภาของเราได้สถาปนามาครบรอบปีที่ ๘๖ แล้ว ในวันดังกล่าวเริ่มจากพิธีบวงสรวงพระวิญญาณอดีตพระมหากษัตริย์ พิธีสงฆ์ พิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และพิธีมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ในโอกาสนี้ ขอแสดงความยินดีกับเพื่อนข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกคนที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และขอแสดงความยินดีกับหน่วยงานที่ได้รับโล่รางวัล

ความก้าวหน้าการดำเนินการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เริ่มกันที่ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งได้มีการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ มีความคืบหน้าตามลำดับ เช่น คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ได้ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ในรอบ ๙ เดือน โดยมีผลการดำเนินการคืบหน้าตามลำดับ รวมทั้งได้มีข้อแนะนำและเร่งรัดให้มีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ได้มีการกำกับ ติดตาม รวมทั้งให้ข้อแนะนำและเร่งรัดให้มีการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ส่วนอีกเรื่องหนึ่งเป็นการดำเนินการตาม **แผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑** ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการและรายงานผลการดำเนินการตามแผนดังกล่าวมาเป็นลำดับโดยมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการแล้ว เช่น การส่งเสริมให้ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม การสร้างผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการติดตามการนำปฏิญญาความดีของกลุ่มงานมาปฏิบัติให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งมีการกำหนดปฏิญญาของแต่ละหน่วยงานเพื่อนำมาสู่ปฏิญญาขององค์กรต่อไป การศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบด้านการต่อต้านการทุจริต และหน่วยงานที่เป็นต้นแบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาธิบาล เพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการและหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำแนวทางมาปรับใช้อย่างเหมาะสมต่อไป ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนดังกล่าวในรอบ ๙ เดือน โดยมีผลการดำเนินการคืบหน้าตามลำดับเช่นเดียวกันรวมทั้งมีข้อแนะนำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการศึกษา วิเคราะห์ ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามแผนดังกล่าว โดยเฉพาะในกิจกรรม/โครงการที่สำคัญ ส่งผลต่อบุคลากรในด้านส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง และจะได้นำมาเสนอในโอกาสต่อไป

โครงการอบรมสัมมนาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ต่อกันด้วยการนำเสนอโครงการอบรม สัมมนาที่สำคัญของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เริ่มต้นกันที่ **โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมเพื่อรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)** โครงการนี้ดำเนินการโดยคณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งได้ดำเนินการไปเมื่อวันจันทร์ที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ในโอกาสนี้ได้รับเกียรติจาก ดร.วรุฒิ ไชยศร ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายกิจกรรมองค์กรเพื่อสังคมกลุ่มบริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และนางเยาวลักษณ์ ตั้งบุญญะศิริ ผู้อำนวยการสำนักเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.ร. มาให้ความรู้แนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมทั้งในภาคเอกชนและภาคราชการ ข้าราชการรัฐสภาและส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะได้นำความรู้ความเข้าใจไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมในโอกาสต่อไป

ลำดับต่อมาเป็น**โครงการกำหนดแนวทางและมาตรการทางกฎหมาย ในการกำกับ ติดตามมาตรฐานทางจริยธรรมของสมาชิกรัฐสภาและเจ้าหน้าที่รัฐให้ปลอดจากการทุจริตพ.ศ. ๒๕๖๑** เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินให้มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ซึ่งเป็นไปตามแผนงานการบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของข้าราชการรัฐสภาตามมาตรฐานทางจริยธรรมจากกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งการรับฟังและระดมความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาตามร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยจัดขึ้นในวันพฤหัสบดีที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ โรงแรมริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี

นอกจากนี้ ยังมีอีกหนึ่งโครงการที่สำคัญคือ **โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัย ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พร้อมกรณีตัวอย่าง** โดยจัดขึ้นในวันอังคารที่ ๒๑ และวันอังคารที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ ซึ่งได้รับเกียรติจากผู้ทรงคุณวุฒิจาก อ.ก.ร. อุทธรณ์และร้องทุกข์ มาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ วินัยข้าราชการ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ พร้อมยกตัวอย่างกรณีที่เกิดขึ้น รวมทั้งได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งนี้ ความรู้ ความเข้าใจต่าง ๆ เป็นกรณีศึกษาเพื่อป้องกันข้าราชการรัฐสภากระทำผิดวินัยต่อตนเองและต่อหน้าที่ราชการ HRJ

มุทิตาจิต แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

วันจันทร์ที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมรัฐสภา ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และวันพุธที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑ ณ อาคารสุขประพฤติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้จัดพิธีแสดงมุทิตาจิตแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ และลูกจ้างประจำ ผู้เกษียณอายุราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีศาสตราจารย์พิเศษ พรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีแสดงมุทิตาจิต โดยมีบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเข้าร่วมงานด้วยความรัก ความผูกพัน และความอาลัยแก่บุคลากร ตามคำขวัญที่ว่า **"วันวารที่พากเพียร วัยเกษียณที่ภาคภูมิ"** ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เกษียณอายุราชการ จำนวน ๕๐ คน ตามรายชื่อดังนี้

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๑. นางละออ ภูธรใจ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	๑. นางบุษกร อัมพรประภา รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. นางสาวมาลี พิลาหอม ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	๒. นายอาคม วุฒิพงษ์ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร
๓. นางภาณุมาศ วราหะไพฑูรย์ ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	๓. นางนวษร เทพหัสดิน ณ อยุธยา ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสารนิเทศ สำนักประชาสัมพันธ์
๔. นางสาววันทนีย์ สายพิมพิน ผู้อำนวยการสำนักภาษาต่างประเทศ	๔. นางสาวขวัญเรือน สังข์ประไพ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเผยแพร่ประชาธิปไตยและกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร สำนักประชาสัมพันธ์
๕. นายกิตติ เจริญยงค์ ผู้อำนวยการสำนักกรรมาธิการ ๑	๕. นางสาววราภรณ์ สุขประเสริฐ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมาธิการการพัฒนาเศรษฐกิจ สำนักกรรมาธิการ ๑
๖. นายวันนพ ศรีประภาภรณ์ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมาธิการวิสามัญ ๑ สำนักกรรมาธิการ ๑	๖. นางสาวผ่องศรี เอื้อบุญกนก ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมาธิการส่งเสริมราคาผลิตผลเกษตรกรรม สำนักกรรมาธิการ ๑
๗. นายสุนทร อินทร์อำ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมาธิการวิสามัญ ๕ สำนักกรรมาธิการ ๓	๗. นางสาวสโรชา โพธิวัฒน์ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมาธิการการปกครอง สำนักกรรมาธิการ ๒
๘. นางสาวอุไรวรรณ ทั่งเพชร นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ กลุ่มช่วยอำนวยการนักบริหาร	๘. นายบำรุง พันธุ์อุบล ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมาธิการการสาธารณสุข สำนักกรรมาธิการ ๓

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๙. นางชิสา พรประเสริฐ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักวิชาการ	๙. นายสุรสีห์ ลานนท์ วิทยากร ระดับเชี่ยวชาญ สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร
๑๐. นางสุทิพย์ นุ่มนก ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักกรรมาธิการ ๒	๑๐. นายศศพล สายะเสวี นักประชาสัมพันธ์ ระดับเชี่ยวชาญ สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา
๑๑. นางทิพรัตน์ แก้วสุขโข ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานชวเลข ๓ สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	๑๑. นายสุเทพ ลีรพงษ์กุล นิติกร ระดับเชี่ยวชาญ สำนักกฎหมาย
๑๒. นางภารดี ปัญญยาห์พันธุ์ เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส สำนักวิชาการ	๑๒. นายเสรี กอวงษ์ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการพัสดุสิ่งพิมพ์ และคลังสิ่งพิมพ์ สำนักการพิมพ์
๑๓. นางสาวปุณฑิกา สุทธิวิไล เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	๑๓. นางสาวสุดคะนึง ติษยาธิคม วิทยากร ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร
๑๔. นางสาวสุชาดา ภมะราภา เจ้าพนักงานชวเลขอาวุโส สำนักรายงานการประชุม และชวเลข	๑๔. นางจุรีพร ไชยจรัส นักวิชาการช่างศิลป์ ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนาบุคลากร
๑๕. นายกฤตพล คำลา นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ สำนักประชาสัมพันธ์	๑๕. นางสาวพจนา ธิรามนตร์ วิทยากร ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักวิชาการ
๑๖. นางสาวสุประวีณ์ นพศุทธิพัฒน์ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน สำนักการคลังและงบประมาณ	๑๖. นายนรชัย ชิดบุรี นิติกร ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักการประชุม
๑๗. นายดำรัส อ่อนฉาย คนสวน ระดับ บ ๒ สำนักบริหารงานกลาง	๑๗. นางสาวนงลักษณ์ ศรีศิลปะ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ สำนักสารสนเทศ
๑๘. นายทองอินทร์ หันชะนา พนักงานขับรถยนต์ ระดับ ส ๒ สำนักการคลังและงบประมาณ	๑๘. นางธัญมน จำรัสศรี ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักการพิมพ์ ๑๙. นางสติมา จันทร์ไพจิตร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานชวเลข ๔ สำนักรายงานการประชุมและชวเลข ๒๐. นางวัฒนี อุดมภักดี เจ้าพนักงานชวเลข ระดับอาวุโส สำนักรายงานการประชุมและชวเลข

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
	๒๑. นางสาวกรรณิกา สายสุชน เจ้าพนักงานธุรการ ระดับอาวุโส สำนักการพิมพ์
	๒๒. นายรังสรรค์ พุ่มโสภา เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ระดับอาวุโส สำนักรักษาความปลอดภัย
	๒๓. สิบเอก วีระ ทับหลักสินธุ์ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ระดับอาวุโส สำนักรักษาความปลอดภัย
	๒๔. นางณิชพรรณ สงวนทองคำ เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล ระดับอาวุโส สำนักวิชาการ
	๒๕. นางรัชนี สุวรรณพินิจ เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล ระดับอาวุโส สำนักการประชุม
	๒๖. นางวงเดือน จันทรครุธ เจ้าพนักงานธุรการ ระดับอาวุโส สำนักการประชุม
	๒๗. นายไชโย มนูธรรม เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ระดับชำนาญงาน สำนักรักษาความปลอดภัย
	๒๘. นายชัยพงษ์ ผูกประดิษฐ พนักงานขับรถโดยสาร ระดับ ส ๒ สำนักการคลังและงบประมาณ
	๒๙. นางสุชาดา ปทุมเมือง พนักงานสถานที่ ระดับ บ ๒ สำนักรักษาความปลอดภัย
	๓๐. นายแดง ผลอาหาร ผู้ดูแลหมวดสถานที่ ระดับ บ ๒/หัวหน้า สำนักรักษาความปลอดภัย
	๓๑. นายสมพิศ อารีกิจ พนักงานพิมพ์ออฟเซท ระดับ ส ๒ สำนักการพิมพ์
	๓๒. นางเกตน์ชญาน์ ดินม่วง พนักงานพิมพ์ออฟเซท ระดับ ส ๒ สำนักการพิมพ์

โต๊ะรับแขก

นายวินัย แย้มวงษ์
นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

depa Accelerator Program x Tech

ฉัตรชัย คุณปิติลักษณ์

รองผู้อำนวยการ (กลุ่มงานเศรษฐกิจดิจิทัล)
สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa)

“ยุค Digital กับระบบราชการ”

ยุค Digital คืออะไร และยุค Digital ได้เปลี่ยนแปลงเรื่องใดบ้างในสังคมไทย

ยุค Digital เป็นแค่คำที่เรียกขึ้นมา แต่ผมมองว่า Digital ตอนนี้เป็นสื่อกลาง เมื่อก่อนเวลาที่เราจะทำหนังสือหรือทำอะไรหลาย ๆ อย่างออกมา เรามีการส่งต่อความรู้หรือว่าส่งต่อข้อมูลซึ่งต้องเอาไปผูกไว้กับเอกสาร ผูกไว้กับอะไรที่เป็น Physical ที่เป็นกายภาพ ซึ่งกายภาพมีข้อจำกัดของการที่จะสื่อสารออกไป จะต้องมีการพิมพ์เอกสารเยอะ ๆ และใช้กระบวนการทำซ้ำเพื่อที่จะกระจายออกไป แต่ตอนนี้ตัวสื่อกลางได้เปลี่ยนไปแล้ว แทนที่จะใช้กระดาษก็ใช้ระบบไฟฟ้า ระบบอิเล็กตรอนที่เป็น Digital ทำให้กิจกรรมหลาย ๆ อย่างสามารถกระจายไปได้เร็วทั้ง Speed และการทำซ้ำได้เร็วขึ้น เพราะฉะนั้นตรงนี้จะเป็นบริบทหลาย ๆ อย่างที่เปลี่ยนไปเยอะ ผมพูดในหลายเวทีก็จะพูดเรื่องการค้าขาย ถ้าเป็นเศรษฐกิจดิจิทัลขึ้นมาแล้วจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร จะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์อย่างไร สมัยก่อนเราตั้งบ้านเรือนอยู่ริมน้ำ ไปไหนก็ทางน้ำ เพราะฉะนั้นก็จะทำการค้าขายทางน้ำ พอต่อมามีคนคิดเรื่องระบบเครื่องยนต์ที่สามารถใช้กับทางบก ทางน้ำก็มีความสำคัญน้อยลง การค้าขายทางบกมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการที่เราติดกระบวนทัศน์แบบเดิมบางทีทำให้เราเสียโอกาสหลายอย่างไป อันนี้เป็น

Digital แบบง่าย ๆ ว่าระบบ Digital ที่เกี่ยวข้องกับสังคมตอนนี้ได้กินเข้าไปลึกในหลาย ๆ ส่วน รุ่นผมหรือรุ่นก่อนหน้านั้นมีการประกวดเรียงความซึ่งเป็นการเอาความคิดสื่อสารออกมาเป็นตัวหนังสือ เวลาจะทำบอร์ดนิทรรศการก็ต้องรวมกันทั้งห้องเรียนช่วยกันทำบอร์ดนิทรรศการขึ้นมา แต่เดี๋ยวนี้ไม่ใช่แล้วเพราะว่าสื่อของมนุษย์รับได้มากกว่าการอ่าน การเขียน โดยมีสื่อด้านการฟังการพูดเพิ่มขึ้นมา และออกมาเป็นสื่อผสม ไม่จำเป็นต้องอ่านหรือฟังอย่างเดียว เดี๋ยวนี้จะมีบทความหรืออะไรออกมาทางสื่อผสมเยอะมาก ทั้งใน YouTube และใน Facebook และสื่อผสมพวกนี้ทำค่อนข้างไว ทำให้สามารถทำ Content ต่าง ๆ ออกมาได้ภายในเวลาไม่กี่นาที **แต่ขณะเดียวกันในแง่ลบของสื่อผสมเหล่านี้ คือเมื่อก่อนการทำหนังสือเรามีบรรณาธิการรับผิดชอบในการตรวจ ข้อมูลบางอย่างที่เข้ามาเราสามารถเชื่อโลโก้ เชื่อสังกัด หรือว่าเชื่อกองบรรณาธิการได้ แต่ว่าสื่อปัจจุบันเราไม่สามารถที่จะเชื่อใครได้ เราต้องมีภูมิคุ้มกันทางด้านนี้ค่อนข้างเยอะ**

การเปลี่ยนผ่านของสังคมไทยเข้าสู่ยุค Digital ส่งผลอย่างไรบ้างกับระบบการบริหารราชการของหน่วยงานภาครัฐ

จริง ๆ ระบบบริหารราชการของภาครัฐโดนท้าทายมาตั้งแต่สมัยการมีอินเทอร์เน็ต ตอนที่ยังไม่เป็นยุค Digital แต่พอมาเป็นยุค Digital คือทุกคนสามารถรับข่าวสารได้เร็วมาก แต่ก่อนเวลาที่เราจะรับข่าวสารเราต้องเอาคอมพิวเตอร์เข้าไปต่อโมเด็มแล้วก็โหลดข้อมูลต่าง ๆ เข้ามา ซึ่งตอนที่ผมรับราชการผมเริ่มเห็นว่าประชาชนผู้รับบริการเริ่มคุ้นชินกับการได้รับการปฏิบัติจากภาคเอกชนซึ่งรวดเร็ว ไปธนาคารก็เริ่มมี E-Banking บริษัทมือถือก็สามารถดึงข้อมูลเบอร์โทรศัพท์หรือข้อมูลการใช้งานของเรา ทำให้ไปใช้บริการสาขาไหนก็ได้ **ผมเข้าใจว่าเมื่อประชาชนผู้รับบริการเข้ามาใช้บริการในหน่วยงานภาครัฐก็จะคุ้นชินในความรวดเร็วแล้วก็จะคาดหวังในแบบเดียวกันจากที่เขาเคยได้จากภาคเอกชนมา** ก็จะมีหน่วยงานภาครัฐบางหน่วยงานที่สามารถปรับตัวได้ค่อนข้างเร็ว และมีการทำบริการหลาย ๆ อย่างทางออนไลน์ขึ้นมา พอเป็น Digital แล้วความคุ้นชินในความรวดเร็วในการได้รับบริการก็จะเริ่มเยอะขึ้น ทำให้เกิดช่องว่างในความคาดหวังเยอะขึ้น

ท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐควรที่จะมีการปรับตัวอย่างไรบ้าง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค Digital

ในคำถามแรกผมพูดว่า Digital เป็นสื่อกลางเป็นเหมือนยานพาหนะในการขนส่ง การที่เราอยู่บนสื่อหรือยานพาหนะที่เป็นกระดาษ เราขยับตัวเร็วอย่างไรก็แล้วแต่ ก็ไปเร็วมากที่สุดเท่ากับยานพาหนะที่เคลื่อนที่ไป **สมมุติว่าถ้าภาครัฐบางหน่วยงานสามารถที่จะขยับขึ้นมาอยู่ในยานพาหนะที่เป็น Digital ซึ่งตัว Digital ความเร็วสูงอยู่แล้ว การที่ไม่ต้องทำอะไรเลยแต่ว่าเราอิงไปกับความเร็วของ Digital อยู่แล้ว มันก็จะช่วยได้ เพราะฉะนั้นการเปลี่ยนผ่านตรงนี้ผมคิดว่าจะต้องทำโดยที่ใช้มุมมองแบบใหม่** หน่วยงานภาครัฐมีกฎระเบียบต่าง ๆ ที่สร้างมาเพื่อตรวจสอบเอกสารที่เป็นกระดาษ แต่ไม่สามารถตรวจสอบทุกอย่างที่เป็น Digital ได้ เช่น ลายเซ็นถูกไหม เอกสารชิ้นนี้อ่านเมื่อไร เป็นต้น ซึ่งตรงนี้จะเป็นข้อที่ทางกายภาพค่อนข้างเสียเปรียบ แต่การใช้เอกสาร

...เพราะฉะนั้นคนรุ่นใหม่ ๆ บางทีเขาก็จะมีความอึดอัดกับระบบและบางทีไม่เข้าใจว่าตรงนี้เกิดขึ้นเพราะอะไร เพราะว่าเขามาในระบบ Floppy disk...

ที่เป็นกระดาษในหน่วยงานภาครัฐก็มีข้อได้เปรียบเหมือนกัน คือ การ Backdate ได้ ทำให้เรายังติดอยู่กับการใช้กระดาษ **แต่ว่าถ้าหน่วยงานภาครัฐสามารถเปลี่ยนมาใช้อะไรที่เป็น Digital ได้โดยที่ไม่ต้องพึ่งกระดาษ ผมคิดว่าอย่างไรบริการที่รวดเร็วก็จะตามมา**

ยุค Digital ทำให้ระบบ HR ของหน่วยงานภาครัฐต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องใดบ้าง

จริง ๆ แล้วไม่ใช่อยู่ที่กระบวนการ อยู่ที่คนรุ่นใหม่ด้วย เราลองนับดูคนที่อายุประมาณ ๒๕ ปี ในปีนี้ก็คือคนที่เกิดช่วงปลาย ๆ ๑๙๙๐ คนเหล่านี้เกิดมาสมัยที่ Yahoo และ Google เกิดแล้ว พอเขาโตขึ้นสมัยปี ๒๐๐๐ ต้น ๆ ช่วงนั้น YouTube เกิดแล้ว มีความต่างของรุ่นบางอย่างที่เขาก็คาดหวังกับระบบเหมือนกัน ซึ่งทางระบบ HR เองมีระเบียบบางอย่างที่สร้างขึ้นมาด้วยเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมในอดีต ไม่สามารถนำมาปรับใช้ให้ทันกับยุคปัจจุบัน เพราะฉะนั้นคนรุ่นใหม่ ๆ บางทีเขาก็จะมีความอึดอัดกับระบบและบางทีไม่เข้าใจว่าตรงนี้เกิดขึ้นเพราะอะไร เพราะว่าเขามาในระบบ Floppy disk แต่ว่าเขาไม่ทันระบบเอกสารของ HR ทั้ง HRD กับ HRM และตัว Management คือการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องป่วย ลา ขาด สาย และการประเมินซึ่งปีหนึ่งต้องทำ ๒ ครั้ง เราใช้เวลาประมาณ ๔ เดือนในการประเมิน บางทีเราก็ไม่ได้กำหนดว่าเวลาการประเมินรอบละ ๖ เดือน เราจะทำอะไรบ้างเพราะว่ามีงานเข้ามาเรื่อย ๆ ซึ่งเราได้ตั้งคำถามกับกระบวนการ KPI ตั้งแต่ ๒๐ ปีที่แล้วว่าใช่หรือเปล่า เพราะว่าจะเป็นตัวที่แสดงว่าคนนี้ทำงานมีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหนใช่หรือเปล่า เพราะว่าตัว KPI จริง ๆ ทำมาตั้งแต่สมัยทำงานในโรงงานว่าวันนี้พับเสื้อได้กี่ตัว ใส่ถุงได้กี่ตัวแล้วพยายามทำให้กระบวนการมีการพัฒนาหรือมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตอนหลัง ๆ เราก็จะมาดูเรื่อง OKR มากขึ้น แต่ว่าบางที OKR ก็จะโดนยึดเหนี่ยวอยู่กับคนตรวจสอบ คือ

...บุคลากรจะต้องมีความรู้เรื่องนั้น ๆ เพราะว่าจะ Promote อะไรก็จะต้องรู้เรื่องนั้น อาจจะไม่ใช่คนที่เก่งที่สุดในนั้นแต่น่าจะรู้ว่าสามารถเอาไปทำอะไรได้บ้าง ...

ถ้าเราจะเปลี่ยนระบบเป็นอะไรก็แล้วแต่ ถ้าคนตรวจสอบบอกว่ายังใช้กติกาเดิมตรงนี้ก็ไม่สามารถจะไปต่อได้

อีกอันหนึ่งคือตัว HRD ผมคิดว่าตรงนี้น่าจะมีความสำคัญมาก เพราะว่าภาครัฐเองก็มีบุคลากรมีความหลากหลายค่อนข้างเยอะ เพราะฉะนั้นการที่จะข้าม Generation Gap หรือว่า Technology Gab จะต้องมีการให้ความรู้และพัฒนาคนกลุ่มนั้นเพิ่มเติม เช่น สำนักงานฯ ของผมที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเป็น Promoter ในการส่งเสริมเทคโนโลยีหลาย ๆ อย่าง บุคลากรจะต้องมีความรู้เรื่องนั้น ๆ เพราะว่าจะ Promot อะไรก็จะต้องรู้เรื่องนั้น อาจจะไม่ใช่คนที่เก่งที่สุดในนั้นแต่น่าจะรู้ว่าสามารถเอาไปทำอะไรได้บ้าง ผมพยายามที่จะทำให้ HRD เฉพาะเจาะจงมากขึ้นกับงานที่เราจะทำ **เมื่อก่อนผมก็ยังจะต้องพึ่งระบบ HR ใหญ่ ว่าปีนี้สำนักงานฯ จะมีการอบรมเรื่องอะไร อย่างไรบ้าง สุดท้ายก็มีการอบรมเรื่องกระบวนการในการทำ KPI กระบวนการของบประมาณ กระบวนการตรวจสอบต่าง ๆ เป็นต้น แต่ว่าเราสามารถปรับ HRD ได้อีก ก็คือ เราทำ HRD กลุ่มเล็ก ๆ ว่าคนกลุ่มนี้ต้องการเรียนเรื่องการขายทาง Digital เพิ่มขึ้น เราก็จัดสัมมนาให้เขาเฉพาะ**

ท่านคิดว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในยุค Digital ควรที่จะมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเองด้านความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะอย่างไรบ้าง

ผมว่าความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เขามีอยู่แล้ว ทุกคนในนี้ใช้ LINE เป็นหมด สามารถถ่ายรูปเอกสารหรือร่างเอกสาร แล้วส่งทาง

LINE ไปให้ได้ แต่ปรากฏว่ากระบวนการของการ Approve หรือการสร้างเอกสารนี้ไม่ได้เข้าไปอยู่ในกระบวนการปกติ ถ้าเราสามารถที่จะดึงกระบวนการนี้หรือสามารถอ้างอิงตรงนี้ได้ เช่น ภายในสำนักงานฯ ผมมีการเสนอเอกสารให้ผมลงนามทาง LINE แล้วผมจะลงนามผ่านหรือสั่งการอะไรก็แล้วแต่ ผมก็จะมีข้อความเฉพาะว่าลงนามผ่านหรือว่าสั่งการแล้ว ซึ่งภายในกันเองจะรู้ว่าผมทราบแล้ว หรือได้มีการพิจารณาแล้ว ก็จะลดเรื่องเอกสารไปได้เยอะ สุดท้ายพอกลับมาที่สำนักงานฯ ผมก็มาลงนามเอกสารโดยลงวันที่ตามวันที่ผมส่งข้อความกลับมาทาง LINE **ซึ่งผมคิดว่าถ้าเราสามารถเอากระบวนการในการศึกษาที่เราใช้ในชีวิตประจำวันมาใช้ในการทำงานได้น่าจะช่วยได้เยอะในการปฏิบัติหน้าที่ยุค Digital**

รัฐสภากำลังพัฒนาเพื่อเข้าสู่ Digital Parliament ท่านคิดว่าสิ่งใดหรือเรื่องใดที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินการดังกล่าวประสบผลสำเร็จ

ผมคิดว่ามันเป็นเรื่องท้าทายมากเพราะทุกครั้งที่เราไปประชุมหรือไป Defend งบประมาณที่รัฐสภาเราก็จะเห็นเอกสารเยอะมาก ผมเคยไปเป็นอนุกรรมาธิการซึ่งมีเอกสารที่ใช้ในการประชุมเยอะมาก ถ้าจะทำตรงนี้ให้มีมรรคมีผล ผมคิดว่าเรากลับไปที่สื่อกลางก่อนว่าถ้าเราตั้งใจจะทำให้เป็น Digital แล้ว เครื่องมือที่จะเอามาให้คนส่งเอกสารชิ้นหนึ่งจากคนหนึ่งไปอีกที่หนึ่ง เรามีแล้วหรือยัง แน่นอนไม่ใช่ออกมาในรูปของ Line Facebook หรือ WhatsApp จะต้องเป็นระบบที่มีความปลอดภัยเพียงพอในการที่จะส่งเอกสารแผ่นไหนก็ได้ไปที่ปลายทาง สมมุติถ้าทำแบบนั้นได้แล้ว ผมคิดว่าเราใช้ระบบที่พัฒนาแบบรวดเร็วทำแล้วลอง แล้วปรับไปเรื่อย ๆ จนเป็นวิธีในการส่งเอกสารที่ดีที่สุด ผมคิดว่าอนาคตสามารถเปลี่ยนได้ แต่ว่าถ้าเป็น Startup จะเรียกพวก Pinpoint ออกมาก่อนว่าข้อเสียของกระดาษมีอะไรบ้าง ข้อได้เปรียบมีอะไรบ้าง เช่น ผมมีอยู่ ๑ ไฟล์ หนา ๒ หน้า Icon ขนาดนี้ หนา ๔๐๐ หน้า Icon ขนาดเดียวกัน เพราะฉะนั้นมุมมองของคนที่จะต้องอนุมัติหรือพิจารณาเขาไม่รู้เลยว่าเขาต้องพลิกอะไร ถ้าเราเห็นแฟ้มบนโต๊ะจะเป็นว่าเอกสารมากขนาดนี้ต้องใช้เวลาในการพิจารณา แต่ทางด้าน Digital จะไม่มีว่าเอกสารสำคัญไม่สำคัญ จะใช้เวลาเยอะ หรือไม่เยอะขนาดไหนในการพิจารณา เพราะบน Icon ไม่ได้บอกอะไรเลย ถ้ามีระบบที่สามารถบอกว่าเอกสารนี้มีความหนาเท่าไรวาระการประชุมนี้หนามากน้อยเท่าไรก็จะช่วยเรื่องนี้ได้ ผมว่าระบบจัดการบริหารงานประชุมของรัฐสภาใช้กระดาษค่อนข้างเยอะ ข้อดีคือถ้ามีเอกสารฉบับหนึ่งที่ผิด ผมว่าที่รัฐสภาน่าจะเป็น Professional ทางด้านนี้ จะแก้เอกสารกันอย่างไร จะเอาเอกสารที่แก้แล้วเข้าไปอยู่ในแฟ้มการประชุมอย่างไรได้บ้าง ตรงนี้

น่าจะใช้เวลานานพอสมควร แต่ว่าถ้าเป็น Digital แล้วสามารถแก้เอกสารได้เลย ถ้าทำได้ผมคิดว่าการพึ่งพาเอกสารที่เป็นกระดาษก็จะน้อยลง ทุกคนสามารถเตรียมเอกสารใน Word ไม่ต้อง Print ออกมาเป็นกระดาษ สร้างเอกสารออกมาเป็น PDF สามารถเซ็นลงนามต่อได้ เดี๋ยวนี้มีเทคโนโลยีที่สนับสนุนเยอะขึ้นมาเรื่อย ๆ เมื่อ ๒-๓ ปีที่แล้วอาจจะไม่มีระบบที่ใช้ปากกาเซ็นลงนามได้ แต่ตอนนี้สามารถทำได้แล้ว เพียงแต่เรายอมที่จะลงทุนในระบบตรงนี้หรือเปล่า **ผมเข้าใจว่าในรัฐสภามี iPad แจกให้สมาชิกรัฐสภาอยู่แล้ว แต่ว่าก่อนที่จะแจก iPad ถ้าระบบสามารถรันได้อยู่ก่อนแล้ว เมื่อสมาชิกรัฐสภา กรรมาธิการ อนุกรรมาธิการ ที่ปรึกษา หรือว่าบุคคลภายนอกเข้ามาใช้บริการในรัฐสภา ก็จะสามารถบอกได้ว่าระบบเอกสารของรัฐสภาจะต้องใช้ระบบนี้ เปิด Application แล้วสามารถรู้และเห็นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานของรัฐสภาได้ทั้งหมด ตัวนี้ก็ช่วยในการเป็น Digital Parliament ได้**

ขอให้ท่านฝากข้อคิด ข้อแนะนำถึงข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา เพื่อให้การปฏิบัติงานยุค Digital และการเข้าสู่ Digital Parliament ประสบผลสำเร็จ

ผมคิดว่าเป็นจุดที่จะต้องทำ เมื่อ ๑๐ ปีที่แล้ว ถามว่าตกลงเราจะใช้อิเล็กทรอนิกส์กันไหม เราจะไป Digital กันหรือเปล่า มาตอนนี้คำถามคงเปลี่ยนไปแล้วว่าจะเป็นเมื่อไร การที่ถามว่าเมื่อไรก็จะประจวบเหมาะกับการที่รัฐสภาจะมีการย้ายไปอยู่ที่ใหม่ น่าจะเป็นโอกาสที่ดีพอสมควร จริง ๆ ผมเอาใจช่วยรัฐสภาค่อนข้างเยอะเพราะว่ามีความท้าทายหลาย ๆ อย่าง ทั้งเป็น Audience หรือว่าผู้ชม หรือลูกค้าของรัฐสภาเอง เริ่มตั้งแต่สมาชิกรัฐสภา ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิก ข้าราชการทุกคนของรัฐสภา จนกระทั่งลูกค้ารายอื่น ๆ ที่เข้ามา เพราะรัฐสภาเองก็ต้องมี Back Office อยู่เหมือนกัน ก็จะต้องไปซื้อเอกสาร จัดจ้างทำโน่นทำนี่ ถ้ามีการทำงานให้เป็น Digital ได้แล้ว ผมคิดว่ารัฐสภาสามารถที่จะเป็นคนนำได้เป็นคนแรก ๆ เพราะว่ารัฐสภาเองถึงแม้จะมีลูกค้าเยอะ แต่ว่ารัฐสภามีข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอและอยู่ใกล้กับคนที่สามารถให้ Influence หรือว่าให้อิทธิพลทางด้านการเปลี่ยนแปลงได้เยอะ **ซึ่งการที่ทำงานร่วมกับคนที่มีอิทธิพลทางความคิดของประเทศเยอะ ๆ ผมคิดว่ารัฐสภาสามารถที่จะใช้อิทธิพลทางความคิดต่าง ๆ เหล่านั้นเป็นประโยชน์กับการปรับเปลี่ยนรัฐสภาไปสู่ยุค Digital ได้เราจะต้องสร้างวัฒนธรรมให้ได้**

...ผมเอาใจช่วยรัฐสภาค่อนข้างเยอะ เพราะว่ามีความท้าทายหลาย ๆ อย่าง ทั้งเป็น Audience หรือว่าผู้ชม หรือลูกค้าของรัฐสภาเอง ...

นายนิวัฒน์ งามวิลัย
นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการโดยทั่วไป

ในการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน นอกจากปัจจัยสี่แล้วคนส่วนใหญ่มักจะต้องมีอุปกรณ์สื่อสารที่สามารถพกพาไปไหนมาไหนได้สะดวก ไม่ว่าจะเป็น Smartphones หรือ Tablets หรือ Smartwatches หรืออะไรก็แล้วแต่ที่สามารถประมวลข้อมูลโดยอัตโนมัติและเชื่อมต่อผ่านระบบ Internet โดยตั้งแต่ตื่นเช้ามาก่อนที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ หลายคนมักจะหยิบอุปกรณ์ที่ว่านี้ขึ้นมาตรวจดูความเป็นไปในช่วงเวลาที่ตัวเองหลับ และใช้เวลาอยู่กับมันมากบ้างน้อยบ้างแล้วแต่ความสนใจและความเร่งรีบของแต่ละคน และตลอดระยะเวลาทั้งวันก็มักจะพกพาติดตัวอยู่ตลอดเวลาจนกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่ห้าสำหรับใครหลายคนไปแล้ว แต่พวกเรารู้กันหรือไม่ว่ารูปแบบการติดต่อสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงไปรวดเร็วโดยการใช้งานอุปกรณ์เหล่านี้ผ่านเครือข่าย Internet เช่นนี้ ทำให้เรามีโอกาสที่จะกระทำความผิดได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น และปัจจุบันก็มีกฎ กติกาใหม่ ๆ ที่เข้ามามีบทบาทกับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ Digital life

คอลัมน์ “กฎ กติกาที่ควรรู้” ในเล่มนี้จึงขอกล่าวถึงหลักเกณฑ์ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และมีการแก้ไขเพิ่มเติมในฉบับที่ ๒ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ แต่ด้วยข้อจำกัดเกี่ยวกับความรู้และหน้าที่ของผู้เขียนเองที่ไม่อาจจะกล่าวถึงหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ครอบคลุมทุกประเด็น และไม่อาจกล่าวครอบคลุมไปถึงกฎหมายว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งรองรับการทำธุรกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนไม่อาจกล่าวครอบคลุมไปถึงความผิดที่เกี่ยวข้องกับระบบคอมพิวเตอร์อื่นที่กระจัดกระจายอยู่ตามกฎหมายเฉพาะในแต่ละเรื่อง ประกอบกับการจะพิจารณาความผิดในทางอาญาได้นั้นจะต้องพิจารณาองค์ประกอบความผิดภายนอกและองค์ประกอบภายในให้ครบถ้วนด้วย ดังนั้น บทความนี้จึงไม่อาจนำไปใช้อ้างอิงเพื่อพิจารณาองค์ประกอบในการกระทำความผิดอาญาตามกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ได้อย่างสมบูรณ์ ผู้เขียนจึงจะขอกล่าวเฉพาะที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้ชาวรัฐสภาได้รับทราบไว้เป็นเบื้องต้นและอย่างน้อยก็ถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบความประพฤติในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ความหมาย

ก่อนที่จะทราบถึงฐานความผิดเกี่ยวกับ

คอมพิวเตอร์ เราจำเป็นจะต้องทราบถ้อยคำพื้นฐานและถือเป็น Keyword สำคัญเพื่อที่จะทำความเข้าใจลักษณะของการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ได้อย่างชัดเจน โดยผู้เขียนขออธิบายข้อความสำคัญ ๒ ข้อความ คือ "ระบบคอมพิวเตอร์" และ "ข้อมูลคอมพิวเตอร์" โดยสามารถอธิบายความหมายในภาษาทั่วไปเพื่อให้เข้าใจง่ายได้ ดังนี้

"ระบบคอมพิวเตอร์" หมายถึง อุปกรณ์ที่ได้มีการพัฒนาให้มีการทำงานประมวลผลข้อมูลโดยอัตโนมัติและมีการเชื่อมต่อเข้าด้วยกันผ่านระบบเครือข่ายได้ เช่น คอมพิวเตอร์ที่มีการเชื่อมต่อ Internet หรือโทรศัพท์มือถือที่สามารถติดต่อสื่อสารกันได้ผ่านระบบ Internet หรือที่เราเรียกว่า Smartphones เป็นต้น

"ข้อมูลคอมพิวเตอร์" หมายถึง ข้อมูลทุกอย่างที่อยู่ในระบบคอมพิวเตอร์

ลักษณะความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

ลักษณะและตัวอย่างการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ผู้เขียนอ้างอิงหัวข้อและตัวอย่างการกระทำความผิดบางส่วนจากคู่มือการปฏิบัติและแนวทางการป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์[๑] และเห็นว่าน่าจะเกี่ยวข้องกับข้าราชการหรือบุคคลทั่วไปในฐานะผู้ใช้งานทั่วไปที่อาจตกต้องอยู่ในฐานะผู้กระทำความผิดได้ ดังนี้

๑. การเข้าถึงระบบคอมพิวเตอร์หรือข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่มีมาตรการป้องกันการเข้าถึงโดยเฉพาะและมาตรการนั้นมิได้มีไว้สำหรับตน เช่น การเข้าไปใช้เครื่องคอมพิวเตอร์หรือ Smartphones ที่มีการตั้งรหัสผ่านไว้เพื่อมิให้บุคคลอื่นสามารถเปิดใช้งานได้ หรือการใช้ชื่อผู้ใช้และรหัสผ่านสำหรับ e-mail, Facebook, Twitter, Instagram, YouTube ของผู้อื่นเพื่อเข้าใช้งานในบัญชีนั้น

๒. การเปิดเผยมาตรการป้องกันการเข้าถึงระบบคอมพิวเตอร์ที่ผู้อื่นจัดทำขึ้นเป็นการเฉพาะโดยมิชอบในประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น เช่น การรู้ชื่อผู้ใช้และรหัสผ่านบัญชีของผู้อื่นและนำไปเปิดเผยให้คนอื่นได้รับรู้ ซึ่งอาจจะทำให้คนอื่นเข้าสู่บัญชีนั้นได้

...การกระทำความผิดนี้เป็นการกระทำในทางเทคนิคซึ่งอาจต้องใช้อุปกรณ์หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้รับทราบข้อมูลที่มีการส่งกันในระบบคอมพิวเตอร์

๓. การดักรับข้อมูลคอมพิวเตอร์ของผู้อื่นที่อยู่ระหว่างการส่งในระบบคอมพิวเตอร์ และข้อมูลคอมพิวเตอร์นั้นมิได้มีไว้เพื่อประโยชน์สาธารณะหรือให้บุคคลทั่วไปใช้ประโยชน์ โดยการกระทำความผิดนี้เป็นการกระทำในทางเทคนิคซึ่งอาจต้องใช้อุปกรณ์หรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้รับทราบข้อมูลที่มีการส่งกันในระบบคอมพิวเตอร์

๔. การทำให้เสียหาย ทำลาย แก้ไขเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมข้อมูลคอมพิวเตอร์ของผู้อื่นโดยมิชอบ เช่น การป้อนโปรแกรมที่มี Virus เข้าระบบคอมพิวเตอร์ทำให้ข้อมูลคอมพิวเตอร์เสียหาย การเข้าไปขโมยรหัสผ่านบัญชีของผู้อื่น

๕. การทำให้การทำงานของระบบคอมพิวเตอร์ของผู้อื่นถูกระงับ ชะลอ ขัดขวาง หรือรบกวนจนไม่สามารถทำงานตามปกติได้ เช่น การใช้โปรแกรมส่ง e-mail จำนวนมากไปยังคอมพิวเตอร์ผู้อื่นทำให้ไม่สามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้อย่างปกติ

๖. การส่งข้อมูลคอมพิวเตอร์หรือ e-mail โดยปกปิดหรือปลอมแปลงแหล่งที่มาของการส่งข้อมูลดังกล่าวรบกวนการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของบุคคลอื่นโดยปกติสุข และถ้าการกระทำนั้นก่อให้เกิดความเดือนร้อนรำคาญแก่ผู้รับโดยไม่เปิดโอกาส

---

[๑] สำนักกำกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, คู่มือการปฏิบัติและแนวทางการป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์, (กรุงเทพฯ : กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (MICT), ๒๕๕๑) น.๓๖ - ๔๖.

ให้ผู้รับสามารถบอกเลิกได้หรือแจ้งปฏิเสธการตอบรับได้โดยง่ายก็รับโทษเพิ่มขึ้นอีก ซึ่งลักษณะของการกระทำความผิดมักจะเป็นการส่ง e-mail ในลักษณะโฆษณาให้แก่ผู้รับ

โดยการกระทำความผิดในข้อ ๑ - ๖ ข้างต้น ถ้าเป็นการกระทำต่อข้อมูลคอมพิวเตอร์หรือระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ ความปลอดภัยสาธารณะ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ หรือโครงสร้างพื้นฐานอันเป็นประโยชน์สาธารณะ หรือเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อข้อมูลคอมพิวเตอร์หรือระบบคอมพิวเตอร์ หรือเป็นเหตุให้บุคคลอื่นถึงแก่ความตาย ก็จะทำให้ผู้กระทำความผิดรับโทษมากขึ้นตามแต่กรณีอีกด้วย

และการจำหน่ายหรือเผยแพร่ชุดคำสั่งที่จัดทำขึ้นโดยเฉพาะเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการกระทำความผิดในข้อ ๑ - ๖ ข้างต้น ก็เป็นความผิดอีกในฐานจัดจำหน่าย เผยแพร่ชุดคำสั่งที่ใช้ในการกระทำความผิด ซึ่งชุดคำสั่งดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรืออันตรายได้ เช่น Trojan horse, bombs, rabbit, sniffer เป็นต้น

๗. การนำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์สู่ระบบคอมพิวเตอร์หรือเผยแพร่หรือส่งต่อข้อมูลคอมพิวเตอร์อันไม่เหมาะสมสู่ระบบคอมพิวเตอร์ ได้แก่

(๑) นำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่บิดเบือนหรือปลอม หรือเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ประชาชน อันมิใช่ความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญา

(๒) นำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์อันเป็นเท็จ โดยประการที่น่าจะเกิดความเสียหายต่อการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ ความปลอดภัยสาธารณะ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจของประเทศ หรือโครงสร้างพื้นฐานอันเป็นประโยชน์สาธารณะของประเทศ หรือก่อให้เกิดความตื่นตระหนกแก่ประชาชน

...การใส่ความบุคคลใดในประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชังผ่านหน้า Facebook หรือ Twitter ที่เป็นความผิดฐานหมิ่นประมาท...

(๓) นำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์ใด ๆ อันเป็นความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร หรือความผิดเกี่ยวกับการก่อการร้ายตามประมวลกฎหมายอาญา

(๔) นำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์ใด ๆ อันมีลักษณะอันลามกและข้อมูลคอมพิวเตอร์นั้นประชาชนทั่วไปอาจเข้าถึงได้

(๕) เผยแพร่หรือส่งต่อซึ่งข้อมูลตาม (๑) ถึง (๔) โดยลักษณะของการกระทำความผิดในกรณีนี้มิใช่เป็นการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ผลของการกระทำนั้นจะต้องเป็นประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ประชาชนสาธารณะ หรือประเทศ ดังนั้น ความผิดดังกล่าวจึงไม่รวมไปถึงการหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญาแต่อย่างใด การใส่ความบุคคลใดในประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น หรือถูกเกลียดชังผ่านหน้า Facebook หรือ Twitter ที่เป็นความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญา เป็นกรณีนอกเหนือจากความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่ต้องไปว่ากันในเรื่องอื่นต่อไป

๘. การนำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่ปรากฏเป็นภาพของผู้อื่นสู่ระบบคอมพิวเตอร์ และภาพนั้นเป็นภาพที่เกิดจากการสร้างขึ้น ตัดต่อ เติม หรือดัดแปลง

ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นใด โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้นเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่น ถูกเกลียดชัง หรือได้รับความอับอาย แต่ไม่รวมถึงกรณีนำเข้าโดยสุจริตอันเป็นการติชมด้วยความเป็นธรรมซึ่งบุคคลหรือสิ่งใดอันเป็นวิสัยของประชาชนย่อมกระทำ โดยความผิดในกรณีนี้มีลักษณะทำนองเดียวกับความผิดฐานหมิ่นประมาทตามประมวลกฎหมายอาญาและมีบทยกเว้นความผิดทำนองเดียวกันด้วย แต่กรณีความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์นี้ได้กล่าวถึงเฉพาะเพียงการทำให้ปรากฏเป็นภาพของผู้อื่นเท่านั้นไม่ได้กำหนดไว้ในลักษณะอื่นด้วย และกำหนดบทยกเว้นความผิดไว้เพียงประการเดียวเท่านั้น ดังนั้น หากมีกรณีหมิ่นประมาทนอกเหนือจากการหมิ่นประมาทด้วยภาพแล้ว ก็ต้องไปพิจารณาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น เช่น ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นต้น

ลักษณะความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการโดยทั่วไป

๑. พิจารณาจากพฤติกรรมการกระทำผิดความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์

ในกรณีที่ข้าราชการมีพฤติกรรมการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์แล้ว นอกจากพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ และศาลจะต้องพิจารณาองค์ประกอบความผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้ว ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้กระทำความผิดนั้นก็ต้องพิจารณาองค์ประกอบความผิดเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการผู้นั้นอีกส่วนหนึ่งด้วย โดยการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินคดีอาญามีความมุ่งหมายและกระบวนวิธีพิจารณาที่แตกต่างกัน การดำเนินการทางวินัยไม่จำต้องสอดคล้องหรือถือตามผลการดำเนินคดีอาญาแต่อย่างใด[๒]

พฤติกรรมการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ข้างต้น หากนำมาพิจารณาความผิดทางวินัยก็อาจจะเป็นความผิดวินัยได้หลายกรณีและอาจเป็นการฝ่าฝืนข้อปฏิบัติทางจริยธรรมของข้าราชการได้ โดยผู้เขียนเห็นว่าลักษณะความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ข้างต้นที่อาจเกี่ยวข้องกับข้าราชการในฐานะของผู้ใช้งานคอมพิวเตอร์ทั่วไปที่ไม่มีความรู้ทางเทคนิคชั้นสูงเกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์มากนัก คือ ลักษณะความผิดตามข้อ ๗ และข้อ ๘ คือ การนำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์สู่ระบบคอมพิวเตอร์หรือเผยแพร่หรือส่งต่อข้อมูลคอมพิวเตอร์อันไม่เหมาะสมสู่ระบบคอมพิวเตอร์และการนำเข้าข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่ปรากฏเป็นภาพของผู้อื่นสู่ระบบคอมพิวเตอร์

โดยขอยกตัวอย่างให้เข้าใจง่ายขึ้น เช่น

- การแชร์ข้อความหรือหนังสือราชการที่ไม่เป็นความจริง หรือมีการบิดเบือนจนทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจผิดและเกิดความเสียหายขึ้น หรือก่อให้เกิดความตื่นตระหนกขึ้น

- เปิดเผยข้อมูลความลับของราชการที่เกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศซึ่งอาจเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ หรือแบบธรรมเนียมของทางราชการ ฐานไม่รักษาความลับของทางราชการ หรือฐานกระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เป็นต้น

นอกจากนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนก็อาศัยช่องทางการสื่อสารในสื่อสังคมออนไลน์เพื่อช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในแง่การเผยแพร่ความรู้ การประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจต่อสาธารณะ ก็ต้องระมัดระวังการดำเนินการในส่วนนี้ด้วยเช่นกัน

ส่วนการกระทำการใด ๆ ในทางส่วนตัวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ในระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การใช้งาน Facebook, Twitter, Instagram, YouTube

---

๒ คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๘๔๙/๒๕๕๕ และบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงและเพิกถอนคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ... เรื่องเสร็จที่ ๑๔๐๖/๒๕๕๙

ซึ่งถือเป็นการใช้งานโดยปกติ และถึงแม้ว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะไม่มีข้อห้ามให้ข้าราชการใช้สื่อสังคมออนไลน์หรือแสดงตนในสื่อสังคมออนไลน์ก็ตาม แต่การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ก็อาจเกิดกรณีความผิดได้ เช่น การส่งรูปภาพลามกอนาจารให้เพื่อน ๆ ผ่าน LINE ก็อาจผิดฐานล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศได้ หรือการใช้งานหรือแสดงตนว่าเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐก็เป็นเรื่องที่ต้องระมัดระวังเช่นกัน หากการใช้งานหรือแสดงตนนั้นประกอบด้วยพฤติการณ์ที่อาจจะทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการแล้ว ก็อาจมีความผิดวินัยฐานไม่รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งได้ และหากมีการรับผลประโยชน์จากการแสดงตนดังกล่าวด้วย ก็อาจจะมีความผิดวินัยฐานอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการหาประโยชน์โดยมิชอบหรือฐานหาประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ได้ และประการสำคัญอีกประการหนึ่งคือ**การใช้สื่อสังคมออนไลน์ซึ่งถือเป็นกิจกรรมหนึ่งในเวลาราชการโดยไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก็อาจเป็นความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความตั้งใจอุตสาหะ และฐานทอดทิ้งหน้าที่ราชการได้**

เหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างของความผิดวินัยบางส่วนเท่านั้น โดยถึงแม้ว่าลักษณะการกระทำบางกรณีจะไม่เป็นความผิดอาญาตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่กล่าวมาข้างต้น แต่ก็ใช่ว่าการกระทำนั้นจะไม่เป็นความผิดทางวินัย เนื่องจากการพิจารณาความผิดทางวินัยนั้น มุ่งควบคุม กำกับพฤติกรรมของข้าราชการให้เหมาะสมตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ดังนั้น การกระทำใดถึงแม้จะไม่เป็นความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ หรือความผิดทางอาญาอื่น หรือเป็นการกระทำผิดในทางแพ่งก็ตาม แต่การกระทำนั้นก็อาจเป็นความผิดทางวินัยได้ โดยการกระทำนั้นจะกระทำผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์หรือไม่ก็ตาม

๒. พิจารณาจากผลของการได้รับโทษอาญา

แม้ว่าข้าราชการผู้นั้นจะได้รับโทษทางวินัยจากการพิจารณาพฤติกรรมการกระทำผิดอาญาไปแล้วก็ตาม แต่ส่วนราชการก็สามารถนำผลของการได้รับโทษทางอาญาในความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์นั้นมาพิจารณาเป็นความผิดวินัยอีกฐานหนึ่งได้อีก โดยอาจเป็นความผิดฐานไม่รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหรือความผิดฐานได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

และนอกจากนั้นในระหว่างพิจารณาคดีอาญาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ หากข้าราชการผู้นั้นไม่ได้รับการประกันตัวและถูกควบคุมหรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญา หรือถูกจำคุกโดยคำพิพากษาที่ยังไม่ถึงที่สุดก็อาจถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนได้

บทส่งท้าย

ถึงแม้ความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์จะเป็นความผิดทางอาญาก็ตาม แต่ผลจากการกระทำผิดนั้นก็อาจเป็นความผิดในทางวินัยหรือการฝ่าฝืนข้อปฏิบัติทางจริยธรรมของข้าราชการได้โดยตรง แต่การดำรงชีวิตปกติส่วนตัวหรือการปฏิบัติราชการจะต้องเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับระบบคอมพิวเตอร์อยู่ตลอดเวลา จึงเป็นเรื่องที่เราต้องตระหนักถึงกฎ กติกาส่วนนี้ไว้ด้วย และเมื่อเราเข้าใจเทคโนโลยีและเข้าใจ กฎกติกา ที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้เขียนเชื่อว่าเราจะใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันและส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นายพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา
นิติกรปฏิบัติการ สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ใช้โซเชียลมีเดีย ไม่สร้างสรรค์ อาจผิดวินัย ?

Bonjour! คอลัมน์หากรู้สักนิดความผิดไม่เกิด ฉบับนี้ ขอเริ่มต้นทักทายเพื่อน ๆ ด้วยภาษาฝรั่งเศส เนื่องจากผู้เขียนจะพาทุกท่านเปลี่ยนบรรยากาศไปเยือนเมืองน้ำหอมเพื่อศึกษาตัวอย่างการดำเนินการทางวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐในต่างประเทศ โดยผู้เขียนจะหยิบยกตัวอย่างการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ “สื่อสังคมออนไลน์” หรือ “โซเชียลมีเดีย” ที่เกิดขึ้นในประเทศฝรั่งเศส ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์สำหรับเพื่อน ๆ ในการปรับตัวเข้าสู่การเป็นข้าราชการในยุค Thailand 4.0

บทนำ

ปัจจุบัน “โซเชียลมีเดีย” อาทิ Facebook Line Twitter Youtube Instagram Snapchat ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของผู้คนทั่วโลก โดยข้อมูลจาก “Hootsuite” ผู้ให้บริการระบบจัดการโซเชียลมีเดีย พบว่า ในเดือนมกราคม ๒๕๖๑ มีผู้ใช้งานโซเชียลมีเดียทั่วโลกกว่า ๓.๒ พันล้านคน โดยในประเทศไทยมีผู้ใช้งานโซเชียลมีเดียจำนวนกว่า ๕๑ ล้านคนเลยทีเดียว[๑] ซึ่งในจำนวนนี้ก็น่าจะรวมถึงเพื่อน ๆ ข้าราชการรัฐสภาจำนวนไม่น้อย ดังนั้น การใช้โซเชียลมีเดียให้เหมาะสม จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการทุกคน แต่เนื่องจากยังมีกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศไทยค่อนข้างน้อย ผู้เขียนจึงจะขอยกตัวอย่างกรณีที่เกิดขึ้นในประเทศฝรั่งเศส ว่ากรณีใดบ้างเป็นความผิดวินัย และมีกรณีใดบ้างที่ไม่เป็นความผิดวินัย ซึ่งก่อนที่จะกล่าวถึงกรณีตัวอย่างนั้น ผู้เขียนจะนำเสนอในเบื้องต้นว่าโซเชียลมีเดียเป็นพื้นที่สาธารณะหรือพื้นที่ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นประเด็นที่จะส่งผลต่อการพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นความผิดวินัยบ้าง ได้

โซเชียลมีเดียเป็นเป็นพื้นที่ส่วนบุคคล ?

การแสดงออกต่าง ๆ บนโซเชียลมีเดีย ไม่ว่าจะเป็นการเขียนบล็อก (Blog) การใช้สังคมออนไลน์ (Social Network) ต่าง ๆ เช่น Facebook Twitter เป็นต้น นั้น ข้าราชการหลายคนมักจะเข้าใจว่าเป็นการแสดงออกในพื้นที่ส่วนบุคคล จึงมีเสรีภาพในการแสดงออกได้อย่างอิสระ ซึ่งในประเทศฝรั่งเศสได้มีสมาชิกวุฒิสภาตั้งกระทู้ถามผู้ช่วยรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับระบบราชการ ว่า “การเขียนบล็อกของข้าราชการซึ่งมีลักษณะเป็นหนังสือพิมพ์ส่วนบุคคลประเภทหนึ่งที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ข้าราชการผู้นั้นจะมีหน้าที่ในการงดเว้นจากการแสดง

---

๑ WP. สถิติผู้ใช้ดิจิทัลทั่วโลก “ไทย” เสพติดเน็ตมากสุดในโลก-“กรุงเทพ” เมืองผู้ใช้ Facebook สูงสุด. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑ จาก https://www.brandbuffet.in.th/๒๐๑๘/๐๒/global-and-thailand-digital-report-๒๐๑๘/

> **“ข้าราชการควรใช้ความระมัดระวังในการแสดงความเห็นทางโซเชียลมีเดีย ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความเห็นในทางส่วนตัว หรือในตำแหน่งหน้าที่อื่น”**

ความเห็นซึ่งอาจกระทบต่อการทำงานหรือระบบราชการหรือไม่” โดยผู้ช่วยรัฐมนตรีฯ ได้ให้คำตอบสรุปได้ว่า “หน้าที่ของข้าราชการในการงดเว้นจากการแสดงความคิดเห็นซึ่งอาจกระทบต่อการทำงานหรือระบบราชการ ไม่ใช่หน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายลายลักษณ์อักษร แต่เป็นหลักกฎหมายที่เกิดขึ้นจากคำพิพากษาของศาล ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยหลายประการ อาทิ หน้าที่ที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับมอบหมาย ระดับตำแหน่งของข้าราชการผู้นั้น โดยข้าราชการจะต้องไม่ฝ่าฝืนข้อห้ามดังกล่าวทั้งในและนอกเวลาราชการ สำหรับกรณีการเขียนบล็อกนั้นเป็นการกระทำในพื้นที่สาธารณะอย่างไม่ต้องสงสัย อย่างไรก็ดี จะต้องพิจารณาถึงเนื้อหาของบล็อกดังกล่าวด้วย โดยเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาว่าจะดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการผู้นั้นหรือไม่”[๒]

จากคำตอบของผู้ช่วยรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น แม้จะเป็นการตอบในส่วนของการเขียนบล็อก แต่ก็อาจอนุมานได้ว่า การแสดงออกของข้าราชการบนโซเชียลมีเดีย หากโซเชียลมีเดียนั้นสามารถเข้าถึงได้อย่างเสรีโดยสาธารณชน ก็ย่อมเป็นการแสดงออกต่อสาธารณะ มิใช่การแสดงออกในพื้นที่ส่วนบุคคลแต่อย่างใด ดังนั้น ข้าราชการควรใช้ความระมัดระวังในการแสดงความเห็นทางโซเชียลมีเดีย ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความเห็นในทางส่วนตัว หรือในตำแหน่งหน้าที่อื่น เช่น สมาชิกสมาคม เป็นต้น ข้าราชการผู้นั้นจะต้องไม่แสดงถึงความเป็นข้าราชการของตนประกอบการแสดงความเห็น

ตัวอย่างการใช้โซเชียลมีเดียที่เป็นการกระทำผิดวินัยในประเทศฝรั่งเศส

- ลูกจ้างของสำนักงานตำรวจเทศบาลตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เทคนิค โพสต์รูปภาพเกี่ยวกับการทำงานโดยแสดงตราสัญลักษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งโพสต์รูปภาพและข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับจุดติดตั้งกล้องวงจรปิดและกล้องตรวจจับการกระทำผิดกฎจราจรของเทศบาล ลงบนบล็อกส่วนตัวของตน และสังคมออนไลน์อีกจำนวน ๓ ระบบ การกระทำดังกล่าวเป็นความผิดวินัยฐานเปิดเผยข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติราชการ[๓]

- เจ้าหน้าที่เทศบาลโพสต์คลิปวิดีโอเหตุการณ์ไฟไหม้ในเมือง พร้อมวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเทศบาล เป็นความผิดฐานไม่งดเว้นจากการแสดงความคิดเห็นซึ่งอาจกระทบต่อการทำงานหรือระบบราชการ[๔]

- ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาโพสต์ข้อความ

---

๒ รายงานการประชุมวุฒิสภา เลขที่ ๑๗๐๙ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๑ หน้า ๗๗๖. สืบค้น ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑ จาก http://www.senat.fr/basile/visio.do?id=qSEQ070801709

๓ คำวินิจฉัยสภาแห่งรัฐ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เลขที่ ๓๙๓๓๒๐

๔ คำวินิจฉัยศาลปกครองเมืองตูลง ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เลขที่ ๑๐๐๑๒๘๓

ในบล็อกส่วนตัวต่อว่าระบบการบริหารงานและผู้บังคับบัญชาของตนด้วยถ้อยคำรุนแรงหลายครั้ง ศาลพิพากษาว่าการสั่งย้ายข้าราชการคนดังกล่าวไปปฏิบัติงานที่อื่นเป็นการลงโทษทางวินัยที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว[๕]

- เจ้าหน้าที่ของรัฐโพสต์ข้อความลงใน Facebook ส่วนตัว ซึ่งตั้งค่าการเข้าถึงโพสต์ดังกล่าวเป็นสาธารณะ วิพากษ์วิจารณ์ผู้บังคับบัญชา สมาชิกสภาท้องถิ่น และการบริหารงานของส่วนราชการ โดยใช้ถ้อยคำหยาบคายและก้าวร้าวเป็นจำนวนหลายครั้ง จนถูกลงโทษพักงาน ๒ ปี แต่ให้รอการลงโทษไว้ ๖ เดือน ศาลพิพากษาว่าเป็นการลงโทษทางวินัยที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว[๖]

- เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เปิดบัญชี Facebook โดยใช้ชื่อซึ่งคล้ายกับชื่อของผู้บังคับบัญชาเรือนจำที่ตนสังกัดแล้วใช้ Facebook นั้นเผยแพร่ข้อความซึ่งมีเนื้อหาเหยียดเชื้อชาติแก่เพื่อนร่วมงานของตน การสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นพ้นจากราชการเป็นการลงโทษทางวินัยที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว[๗]

ตัวอย่างการใช้โซเชียลมีเดียที่ไม่เป็นการกระทำผิดวินัย

- เจ้าหน้าที่เทศบาลโพสต์ Facebook ในเชิงต่อต้านโลกาภิวัตน์ และวิพากษ์วิจารณ์ระบบเศรษฐกิจทุนนิยม โดยใช้นามแฝงและกระทำนอกเวลาราชการ ศาลพิพากษาว่าการกระทำดังกล่าวไม่เป็นความผิดวินัย[๘]

- ข้าราชการประเภท C (ระดับต่ำสุดในระบบราชการฝรั่งเศส) โพสต์ใน Facebook ส่วนตัวเชิญชวนให้ลงคะแนนให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งท้องถิ่นรายหนึ่ง จึงถูกลงโทษว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ ศาลพิพากษาให้เพิกถอนการลงโทษดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่า เมื่อคำนึงถึงระดับตำแหน่งของข้าราชการรายดังกล่าว การกระทำดังกล่าวไม่ส่งผลกระทบต่อการให้บริการ การบริหารราชการในภาพรวม และแนวนโยบายของเมืองแต่อย่างใด จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนหน้าที่ในการงดเว้นจากการแสดงความคิดเห็นซึ่งอาจกระทบต่อการทำงานหรือระบบราชการ รวมทั้งไม่ฝ่าฝืนหลักความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการแต่อย่างใด[๙]

> **. . . โดยห้ามบุคลากรใช้คอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือสื่อสารของทางราชการไปใช้ในทางส่วนตัว . . .**

การใช้โซเชียลมีเดียของข้าราชการในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยนั้น ส่วนราชการต่าง ๆ เริ่มให้ความสำคัญกับการกำหนดหลักเกณฑ์การใช้โซเชียลมีเดียของบุคคลากรมากขึ้น เช่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีหนังสือ ที่ มท ๐๓๐๔/ว ๑๕๑๕ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘ กำหนดแนวทางการใช้คอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสารของทางราชการ โดยห้ามบุคลากรใช้คอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือสื่อสารของทางราชการไปใช้ในทางส่วนตัวที่ใช้โปรแกรมโซเชียลมีเดีย ในลักษณะที่อาจเข้าข่ายความผิดอาญาหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นกองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหนังสือสำนักงานกำลังพล

---

[๕] คำวินิจฉัยศาลปกครองเมืองเมอลัง ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เลขที่ ๐๖๐๕๗๓๙/๕
[๖] คำวินิจฉัยศาลปกครองเมืองมงเปอลิเยต์ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ เลขที่ ๑๕๐๒๐๘๕
[๗] คำวินิจฉัยศาลปกครองเมืองสตราส์บูร์ก ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ เลขที่ ๑๕๐๐๑๖๙
[๘] คำวินิจฉัยศาลปกครองเมืองดิฌง ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ เลขที่ ๐๓๑๙๔๑
[๙] คำวินิจฉัยศาลปกครองเมืองสตราส์บูร์ก ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เลขที่ ๑๔๐๖๕๔๒

ที่ ๐๐๐๙.๐๙/๘๙๘๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ห้ามมิให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพล ถ่ายภาพขณะแต่งเครื่องแบบตำรวจเผยแพร่ในสื่อสังคมออนไลน์ทุกกรณี เป็นต้น

นอกจากนี้ สำนักงานศาลยุติธรรมยังเผยแพร่ตัวอย่างการลงโทษข้าราชการซึ่งโพสต์ต่อว่าผู้ร้องเรียนใน Facebook ด้วยถ้อยคำหยาบคาย โดยถือเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานกระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ให้ลงโทษภาคทัณฑ์[๑๐]

บทสรุป

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การใช้โซเชียลมีเดียของข้าราชการฝรั่งเศสนั้น แม้ข้าราชการจะมีสิทธิใช้โซเชียลมีเดียได้ และมีเสรีภาพในการแสดงออกเฉกเช่นประชาชนทั่วไป แต่ข้าราชการก็จะต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบว่าด้วยวินัย โดยจะต้องใช้โซเชียลมีเดียอย่างระมัดระวัง ซึ่งการพิจารณาว่าการกระทำใดจะเป็นความผิดวินัยหรือไม่นั้น นอกจากจะต้องดูถึงเนื้อหาที่ต้องไม่เป็นการฝ่าฝืนข้อห้ามต่าง ๆ เช่น ต้องไม่เป็นการต่อว่าผู้บังคับบัญชาหรือส่วนราชการอย่างร้ายแรง จะต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง จะต้องรักษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น แล้ว ระดับตำแหน่งของข้าราชการก็มีผลในการพิจารณาเช่นกัน โดยข้าราชการระดับสูงจะต้องใช้ความระมัดระวังมากกว่าข้าราชการชั้นผู้น้อย เนื่องจากการกระทำของข้าราชการระดับสูงย่อมส่งผลต่อองค์กรราชการในภาพรวมได้มากกว่าการกระทำของข้าราชการชั้นผู้น้อย

สำหรับประเทศไทยนั้น แม้จะยังมีกรณีการลงโทษทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้โซเชียลมีเดียที่ได้รับการเผยแพร่ค่อนข้างน้อย แต่ข้าราชการก็ต้องพึงระมัดระวังในการใช้โซเชียลมีเดีย โดยควรใช้โซเชียลมีเดียอย่างสร้างสรรค์ ไม่สร้างความเสียหายให้แก่ทางราชการหรือบุคคลอื่น เพราะนอกจากการใช้โซเชียลมีเดียไม่สร้างสรรค์อาจจะเป็นความผิดวินัยแล้ว ก็ยังอาจเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา หรือพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษากรณีตัวอย่างของประเทศฝรั่งเศส ซึ่งก็มีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมการใช้โซเชียลมีเดียของข้าราชการรัฐสภาบางส่วนเช่นกัน จะมีส่วนช่วยให้เพื่อน ๆ ใช้โซเชียลมีเดียกันอย่างสร้างสรรค์ และได้รับมุมมองใหม่ ๆ อันจะส่งผลให้การรักษาวินัยของข้าราชการรัฐสภามีการพัฒนาให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกมากยิ่งขึ้น

๑๐ ผลการประชุม ก.ศ. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๗

นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เตรียมตัวอย่างไรเพื่อก้าวสู่ Digital และ Smart Parliament

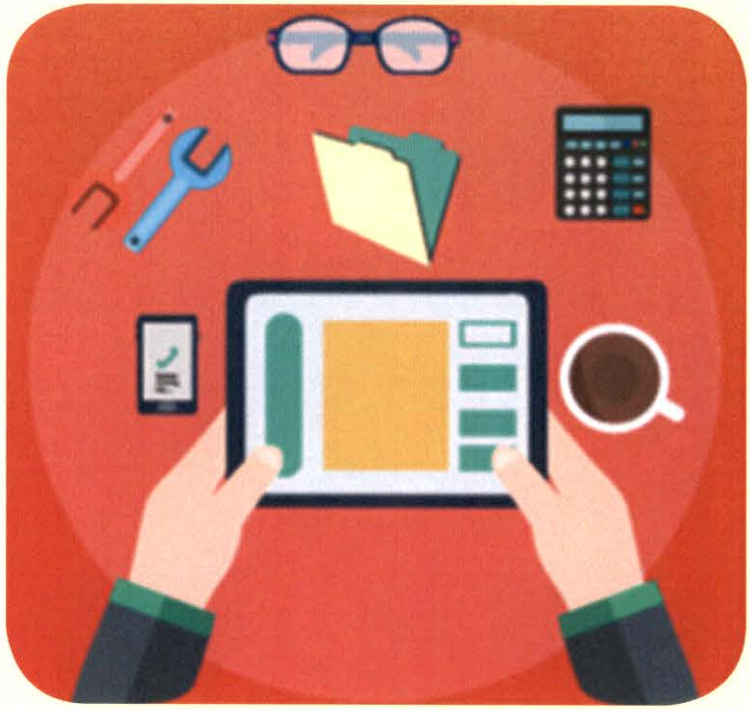
พวกเราคงคุ้นเคยกับคำว่า Digital และ Smart Parliament ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ขององค์กรเรา ภาพที่เราอาจจะนึกฝันคือเราชาวรัฐสภาจะมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานของเรา แต่ความหมายของ Digital Parliament และ Smart Parliament มีมากกว่านั้น แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) กล่าวว่า "รัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) หมายถึงองค์กรที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ" สำหรับความหมายของ Smart Parliament คือ "การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน" จากความหมายที่กล่าวมา เราจะเห็นว่าการมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยไม่เพียงพอจะนำองค์กรเราไปสู่ Digital และ Smart Parliament แต่ยังมีองค์ประกอบสำคัญอื่น ๆ โดยเฉพาะข้าราชการรัฐสภาซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนรัฐสภาให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ได้เข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และบริบทของภาครัฐตามแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ เราจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมด้วยการพัฒนา "ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)"

ความหมายของ Digital literacy สำนักงาน ก.พ. กำหนดความหมาย ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy ไว้ว่า "ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ Tablet โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ" โดยเป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน คือ ทำน้อย ได้มาก (Work less but get more impact) ช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale)

ทำไมเราต้องมี Digital Literacy? บางคนอาจจะคิดว่าทุกวันนี้ทักษะที่เรามีก็ทำงานได้แล้ว จะต้องรู้อะไรมากกว่านี้ ? ขอยกตัวอย่างบริษัทโกดัก (Kodak) คนวัยสามสิบกว่า ๆ ขึ้นไปต้องรู้จักบริษัทโกดัก ซึ่งผลิตฟิล์มถ่ายรูป ในช่วงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคที่คนเริ่มใช้กล้องดิจิทัล บริษัทได้รับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงแต่ไม่ยอมปรับเปลี่ยนตัวเองเข้าสู่วัฒนธรรมดิจิทัล ยังคงยืนยันผลิตฟิล์มถ่ายรูปซึ่งเป็นสินค้าที่บริษัทเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการผลิตมากที่สุด เมื่อบริษัทตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงว่าการถ่ายรูปด้วยการใช้ฟิล์มและล้างอัดรูปไม่เป็นที่นิยมอีกต่อไป จึงเริ่มปรับตัว

ที่มา : www.ocsc.go.th/DLP Project/mean-dlp

ครั้งใหญ่ซึ่ง ในขณะนั้นโทรศัพท์มือถือก็วิวัฒนาการตัวเองโดยรวมกล้องดิจิทัลไว้ในโทรศัพท์ ผลของการไม่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งนั้นทำให้บริษัทประสบการขาดทุนครั้งใหญ่ สำหรับรัฐสภาซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐถึงไม่จำเป็นต้องหารายได้เพื่อความอยู่รอดแต่เราต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงและตั้งรับการเปลี่ยนผ่านของเทคโนโลยีเพื่อให้เราสามารถใช้เทคโนโลยีทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพวกเราไม่พัฒนาทักษะความรู้ที่เรามีเมื่อถึง วันหนึ่งเราใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้หรือใช้ไม่เป็น ผู้บังคับบัญชาอาจจะไม่มอบงานให้ทำ และจะส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจไม่ดีเท่าคนอื่น ๆ และอาจจะส่งผลถึงความก้าวหน้าทางราชการในอนาคต สำหรับองค์กรหากไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัลอาจจะเกิดปัญหาในการเลือกสรรผู้บริหาร เพราะผู้บริหารในอนาคตไม่ใช่เพียงมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานขององค์กรเท่านั้น แต่ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการได้ด้วย



เราต้องรู้เรื่องอะไรบ้าง? ในฐานะที่เราเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี ทักษะ Digital literacy ที่เราต้องมีสามารถแบ่งได้ออกเป็นสามกลุ่มคือ ๑) ทักษะขั้นพื้นฐาน ๒) ทักษะขั้นต้นสำหรับการทำงาน ๓) ทักษะประยุกต์สำหรับการทำงาน

ทักษะขั้นพื้นฐาน ได้แก่

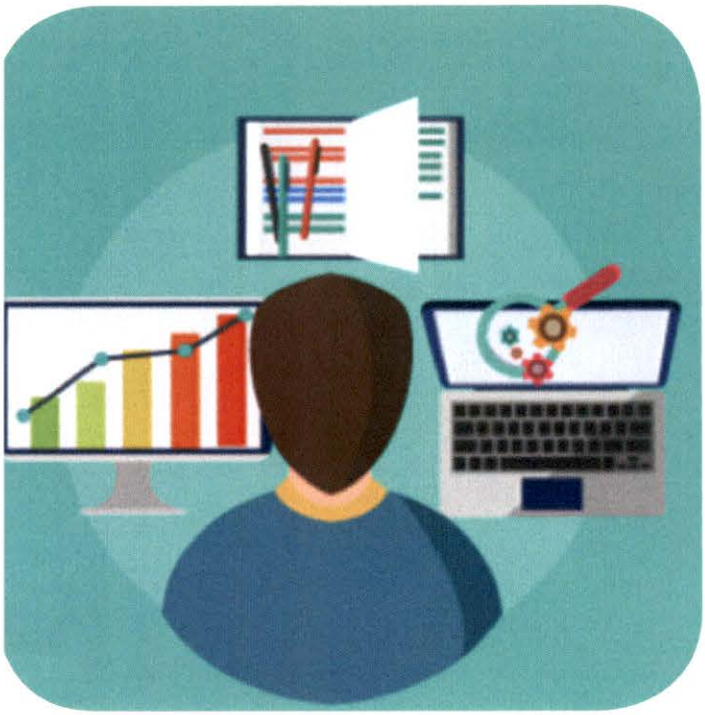
- การใช้งานคอมพิวเตอร์
- การใช้งานอินเทอร์เน็ต
- การใช้งานเพื่อความปลอดภัย

โดยเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ดิจิทัล การใช้งานอุปกรณ์ไอทีและติดต่อสื่อสารบนสื่ออินเทอร์เน็ต รวมทั้งรู้จักและเข้าใช้บริการพื้นฐานและทำธุรกรรมออนไลน์ขั้นต้นได้

• การใช้งานคอมพิวเตอร์คืออุปกรณ์พื้นฐานที่เราต้องใช้ทำงานต้องสามารถใช้ฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ พริ้นเตอร์ เชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ และอุปกรณ์แสดงผล เช่น จอภาพ แก้ปัญหาการใช้งานฮาร์ดแวร์เบื้องต้นได้ ใช้งานโปรแกรมต่าง ๆ และโปรแกรมประยุกต์ได้ แก้ไขปัญหาการใช้ระบบปฏิบัติการได้ สามารถจัดการข้อมูลแฟ้มข้อมูลได้ ใช้แฟ้มงานได้อย่างถูกต้อง สามารถใช้งานอุปกรณ์เคลื่อนที่ เช่น โน้ตบุ๊ก เชื่อมต่ออุปกรณ์เคลื่อนที่กับระบบเครือข่ายได้ สามารถใช้งานคลาวด์คอมพิวติ้ง และแบ่งปันทรัพยากรบนคลาวด์คอมพิวติ้งได้

• การใช้งานอินเทอร์เน็ต คือใช้งานเว็บเบราว์เซอร์ เช่น Internet Explorer หรือ Chrome โดยการเลือกใช้เครือข่ายได้อย่างถูกต้อง การสืบค้นข้อมูลได้ถูกต้องตามคำค้นที่กำหนดได้อย่างรวดเร็ว ใช้งานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์โดยการสร้างอีเมลและจัดการอีเมลได้อย่างถูกต้อง จัดการรายชื่อผู้ติดต่อบนอีเมลได้ สามารถใช้งานปฏิทินโดยการแสดงผลในปฏิทินได้อย่างถูกต้อง สร้างตารางนัดหมายบนปฏิทินได้ การเลือกใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ได้ถูกต้องตามประเภทของการติดต่อสื่อสาร ถูกต้องตามหลักความปลอดภัย ใช้โปรแกรมสื่อสารได้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ การใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใช้งานการซื้อหรือขายสินค้าออนไลน์ ชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ถูกต้องตามหลักความปลอดภัย

• การใช้งานเพื่อความปลอดภัย คือการใช้บัญชีรายชื่อบุคคล โดยการสร้างบัญชีรายชื่อบุคคลได้ถูกต้อง กำหนดรหัสผ่านได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ความมั่นคงปลอดภัย ใช้อัตลักษณ์ของบุคคลในการยืนยันตัวตนเพื่อเข้าสู่ระบบ สามารถป้องกันภัยคุกคามกำหนดค่าไฟร์วอลล์ส่วนบุคคล (Personal Firewall) ได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด การป้องกันมัลแวร์โดยการใช้ซอฟต์แวร์ป้องกันมัลแวร์ได้ หลีกเลี่ยงพฤติกรรมการใช้งานที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยได้เหมาะสมตามเกณฑ์การใช้งาน ตรวจสอบอาการผิดปกติจากมัลแวร์ได้ สามารถเลือกใช้ระบบรหัสลับได้เหมาะสมกับการใช้งานถูกต้องตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย ใช้เนื้อหาออนไลน์ได้ถูกต้องตามข้อกำหนดด้านลิขสิทธิ์ และใช้อินเทอร์เน็ตได้ถูกต้องตามกฎหมาย



ทักษะขั้นต้นสำหรับการทำงาน

- การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ
- การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ
- การใช้โปรแกรมนำเสนอโดยเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน

• การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ หรือ Word processing จัดการงานเอกสารโดยการจัดการเอกสารได้ การใช้งานแสดงมุมมองของเอกสาร ใช้งานค้นหาข้อความบนเอกสารและการแทนที่ได้ เคลื่อนย้ายข้อมูลบนเอกสารได้ ใช้งานยกเลิกการกระทำบนเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน จัดรูปแบบข้อความโดยการปรับแต่งรูปแบบตัวอักษรในเอกสาร แทรกวัตถุลงบนงานเอกสารจัดรูปแบบเอกสาร พิมพ์เอกสาร ตรวจทานงานเอกสาร

• การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ หรือ Excel worksheet จัดการตารางคำนวณ โดยการจัดการแผ่นงานได้ สามารถปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน ป้อนข้อมูลเรียงลำดับข้อมูล สามารถจัดรูปแบบข้อมูลในแผ่นงาน พิมพ์แผ่นงาน ใช้สูตรฟังก์ชันเพื่อการคำนวณ สามารถแทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน

• การใช้โปรแกรมนำเสนอ หรือ Power Point สามารถจัดการงานนำเสนอ โดยการนำเสนองานถูกสร้างใหม่ สามารถใช้งานข้อความบนสไลด์ จัดรูปแบบข้อความงาน ใช้เครื่องหมายบนข้อความบนงานที่นำเสนอ สามารถแทรกวัตถุลงบนงานนำเสนอ สามารถกำหนดการเคลื่อนไหว สามารถตั้งค่างานนำเสนอ โดยการกำหนดสไลด์สำหรับการนำเสนองาน ตั้งค่าการนำเสนองานได้

ทักษะประยุกต์สำหรับการทำงาน

- การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์
- การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล
- การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

โดยเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการเลือกใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ ด้านดิจิทัล ได้หลากหลายและประยุกต์ใช้ในงานได้มากขึ้น

"การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย สามารถจัดการภัยคุกคามด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยการจัดการข้อมูลจากภัยคุกคามความมั่นคง"

• การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ใช้งานพื้นที่ทำงานแบบออนไลน์ โดยการทำงานบนพื้นที่ทำงานแบบออนไลน์ สามารถใช้งานพื้นที่เพื่อการทำงานแบบออนไลน์ได้ แบ่งปันพื้นที่เพื่อการทำงานแบบออนไลน์ ใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ โดยการแบ่งปันพื้นที่ข้อมูลออนไลน์ได้ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน ใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอได้ ใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพ

• การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล สามารถใช้โปรแกรมสร้างเว็บ ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงาน โดยการเลือกใช้สื่อดิจิทัลได้ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน ใช้งานสื่อดิจิทัลได้ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน สามารถใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ ปรับแต่งรูปภาพได้ ใช้โปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอ โดยการใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหว

• การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย สามารถจัดการภัยคุกคามด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยการจัดการข้อมูลจากภัยคุกคามความมั่นคง ป้องกันโปรแกรมจากภัยคุกคาม ป้องกันอุปกรณ์คอมพิวเตอร์จากภัยคุกคาม ปฏิบัติตามหลักการเพื่อรักษาความปลอดภัยโดยการรักษาข้อมูลให้มีความปลอดภัยตามคู่มือการใช้งานรักษาความปลอดภัย ปฏิบัติตามหลักการใช้งานเว็บเบราว์เซอร์อย่างปลอดภัย จัดการรูปแบบการพิสูจน์ตัวตน

เราจะหาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ไหน? หากสนใจสามารถหาข้อมูลได้ที่หน้าเว็ปไซต์ของสำนักงาน ก.พ. https://www.ocsc.go.th/DLProject/about-dlp ซึ่งมีข้อมูลมากมายให้เราได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ Digital Literacy รวมถึงวิธีการขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรให้มี Digital Literacy ตามนโยบายของรัฐบาล สำหรับนักทรัพยากรบุคคลศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับ "ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล" สามารถหาข้อมูลที่ https://www.ocsc.go.th/circular และใช้คำค้นหา ว6/2561

เมื่อองค์กรเราตั้งเป้าหมายจะเป็น Digital และ Smart Parliament ถึงเวลาที่เราต้องทบทวนตัวเองว่ามีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพียงพอหรือยัง เราจะสังเกตเห็นสัญญาณการเปลี่ยนแปลงเริ่มจากการแสกนลายนิ้วมือตอนเช้าแทนการเซ็นชื่อการใช้ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์แทนการใช้กระดาษ และขณะนี้การปฏิบัติงานของเราก็เริ่มมีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้นทุกวัน ดังนั้นเราทุกคนต้องเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้แม้ว่าจะอยู่ในวัยใกล้เกษียณ แต่ถ้าวันนี้ยังทำงานอยู่ก็ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้ได้ สำหรับข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความคุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยีอยู่แล้วก็ต้องเรียนรู้ว่าจะใช้อย่างไรให้เหมาะสมกับงานของเรา การพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่จำเป็นต้องรอให้มีการจัดฝึกอบรม เพราะเราสามารถเรียนรู้ได้จากการใช้งานจริง เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือผ่านเว็ปไซต์ของ ก.พ. ถึงวันนี้เราทุกคนควรตระหนักถึงการพัฒนาตัวเองเข้าสู่วัฒนธรรมดิจิทัลเพราะผลที่ได้รับจากการเรียนรู้ไม่เพียงจะช่วยให้เราทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้น แต่เรายังสามารถช่วยผลักดันรัฐสภาของเราก้าวสู่ Digital และ Smart Parliament ได้อย่างสมบูรณ์แบบ HRJ

โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Project) .สืบค้น ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑. https://www.ocsc.go.th/DLProject/about-dlp

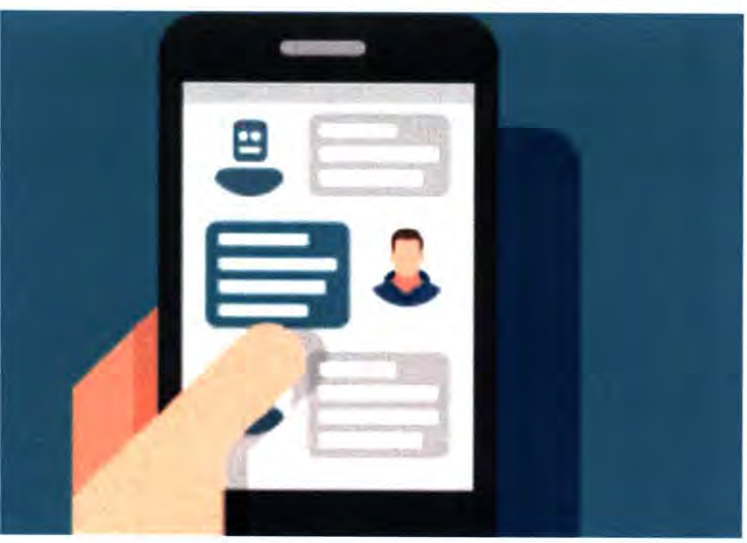
"โกดัก"ยังอยู่ .สืบค้น ๖ กันยายน ๒๕๖๑.https://www. positioningmag.com/๑๔๕๘๙

นานาสาระ

นางสาวกรกช จันทร์ธีรสกุล
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เทคโนโลยีดิจิทัล กับความผูกพันในองค์กร

กลับมาพบกันอีกครั้งนะคะในคอลัมน์นานาสาระ ผู้เขียนก็มีเรื่องราวที่น่าสนใจมาเล่าสู่กันฟังเหมือนเช่นเคย นานาสาระฉบับนี้ ผู้เขียนขอเสนอเรื่องการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในที่ทำงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร อย่างที่ทราบกันว่าองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ภาคการเงินหรือธุรกิจในปัจจุบันได้เริ่มเดินหน้าเข้าสู่ยุคแห่งการปฏิรูปองค์กรด้วยดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาพลิกรูปแบบการทำงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน งานวิจัยจาก Harvard Business School[๑] ได้เปิดเผยว่าองค์กรที่มีเครื่องมือดิจิทัลพร้อม จะสามารถเพิ่มความผูกพันในองค์กรและลดช่องว่างที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ในขณะเดียวกัน ในทางกลับกัน ความผูกพันในองค์กรจะช่วยให้บุคลากรพร้อมปรับตัวเองก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลด้วยเช่นกัน



ผู้เขียนขออ้างอิงผลสำรวจของบริษัทไมโครซอฟต์ "Microsoft Asia Workplace 2020"[๒] ที่พบว่า พนักงานบริษัทในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังไม่รู้สึกว่าพวกเขาได้รับการเตรียมพร้อมสำหรับสถานที่ทำงานแบบดิจิทัลเท่าที่ควร มีเพียงร้อยละ ๔๕ ที่เห็นว่า องค์กรของพวกเขามีเครื่องมือที่ช่วยให้การทำงานในแต่ละวันง่ายขึ้น ซึ่งสถิตินี้จึงบ่งชี้ว่า แม้ว่าองค์กรต่าง ๆ มีความพร้อมกว่าในอดีต แต่ยังมีอีกหลายสิ่งที่องค์กรต้องปรับ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น คอลัมน์นานาสาระในฉบับนี้ จึงขอพาเพื่อน ๆ พี่ ๆ ข้าราชการทุกท่านไปทราบว่า องค์กรต่าง ๆ มีวิธีการสร้างความผูกพันในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลใดบ้างที่องค์กรรัฐสภาของเราสามารถนำไปปรับใช้ ซึ่งจะส่งผลต่อทั้งผลลัพธ์ของการทำงาน และพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของเพื่อน ๆ พี่ ๆ ข้าราชการทุกท่านค่ะ

๑. รายงานปัญหาที่บุคลากรพบในการทำงาน ด้วยแชทบอท (Chatbot) ปัจจุบันองค์กรหลาย ๆ องค์กรต่างก็ได้สร้างแชทบอท หรือสร้างโปรแกรมโต้ตอบ เป็นตัวกลางการสื่อสารระหว่างระบบหรือบริษัทกับผู้ใช้งานผ่านการแชทได้ เช่น เว็บไซต์ค้นหาร้านอาหาร (Wongnai) หรือซื้อขายสินค้า (eBay) ก็จะมีกล่องโต้ตอบนี้ โปรแกรมนี้

[๑] Baldoni, J. (2013). Employee Engagement Does More than Boost Productivity. [online] Harvard Business Review. Available at: https://hbr.org/2013/07/employee-engagement-does-more [Accessed 10 Jul. 2018].

[๒] งานวิจัยไมโครซอฟท์พบ ๓ ปัจจัยหลักที่พนักงานต้องการมากที่สุด .สืบค้น ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐. http://www.thansettakij.com/content/150028

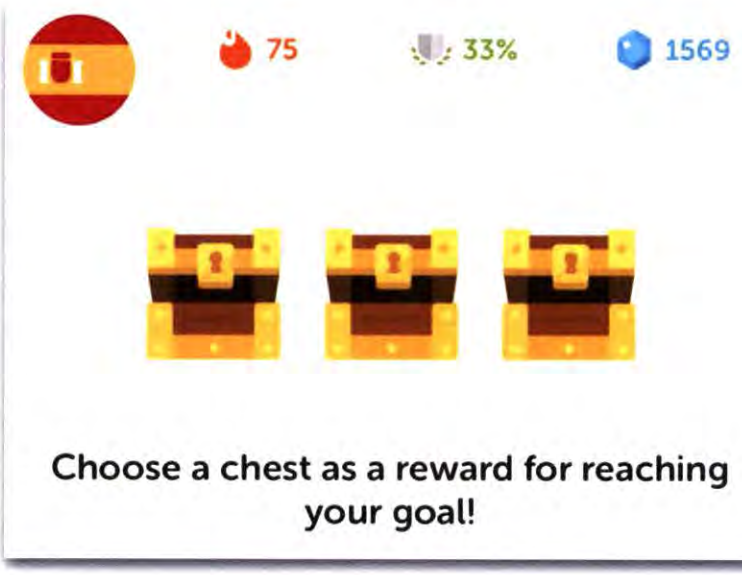
ยังพัฒนาขึ้นจนสามารถสนทนาโต้ตอบได้อย่างไหลลื่น ไม่ถามคำถามที่วกไปวนมาและฉลาดมากพอที่จะอัพเดทความคืบหน้าเพื่อเข้าปรึกษาในครั้งต่อไป การใช้โปรแกรมแชทบอทในองค์กรจะเข้ามาช่วยในสถานการณ์ที่บุคลากรสามารถรายงานปัญหาผ่านโทรศัพท์มือถือได้อย่างสะดวก แทนที่จะต้องกรอกแบบฟอร์มยาว ๆ ทั้งยังช่วยผู้ที่มีหน้าที่แก้ไขปัญหาให้ได้รับข้อมูลรอบด้านจากฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

๒. ยกระดับการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กรด้วยคลิปวิดีโอสั้น ๆ ปัจจุบันหลายองค์กรได้ใช้ประโยชน์จากวิดีโอในการประกาศหรือส่งข้อความเพื่อกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือของคนในองค์กร (Employee Onboarding Tools) เช่น การรณรงค์หรือขอความร่วมมือในบางเรื่อง ซึ่งรูปแบบของการสื่อสารผ่านวิดีโอจะทำให้การสื่อสารระหว่างกันมีความสนุกสนาน น่าสนใจ เป็นกันเอง และเชิญชวนให้ทุกคนมีส่วนร่วมมากกว่าการเชื้อเชิญผ่านเอกสาร บางองค์กรในต่างประเทศ เช่น Nextiva บริษัทเทคโนโลยีการสื่อสารในสหรัฐอเมริกาถึงกับทำเป็นวิดีโอซีรีส์ออกอากาศตอนใหม่ทุกสัปดาห์โดยให้บุคลากรเป็นแขกรับเชิญในตอนต่าง ๆ ซึ่งได้ผลตอบรับเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพิ่มมากขึ้น

๓. สื่อสารกันผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Shared Space) เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสาร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความผูกพัน ยิ่งสื่อสาร ยิ่งเข้าใจ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานและการร่วมมือร่วมใจของเพื่อนร่วมงานจากผลสำรวจของบริษัทไมโครซอฟต์ที่ผู้เขียนได้ยกมาในข้างต้น บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าองค์กรควรจะประชุมให้น้อยลง แต่ไปมุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานในรูปแบบของชุมชนออนไลน์ภายในองค์กรให้มากขึ้น ส่วนบริษัทที่ปรึกษาระดับโลกอย่าง PWC[๓] เป็นกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จที่นำเครือข่ายผ่านระบบโซเชียลมีเดีย เรียกว่า Spark เป็นช่องทางให้พนักงานและผู้บริหารสามารถติดต่อสื่อสาร แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว และใกล้ชิดมากยิ่งกว่าที่เคยเป็นมาก่อน ซึ่งก็ช่วยให้พวกเขาสามารถต่อยอดความคิด และนำไปสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ ๆ

ซึ่งในบางองค์กรอาจจะลังเลไม่อยากให้บุคลากรใช้แอปพลิเคชั่นสื่อสารเหล่านี้ในเวลางานเท่าไหร่นัก เพราะอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง แต่ในความจริงแล้ว หากบุคลากรต้องการจะแชทหรือเล่นโซเชียลมีเดีย พวกเขาก็จะสามารถหาวิธีเล่นได้อยู่ดี ฉะนั้น การจำกัดเครื่องมือหรือการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเหล่านี้ อาจส่งผลเสียต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรก็เป็นได้

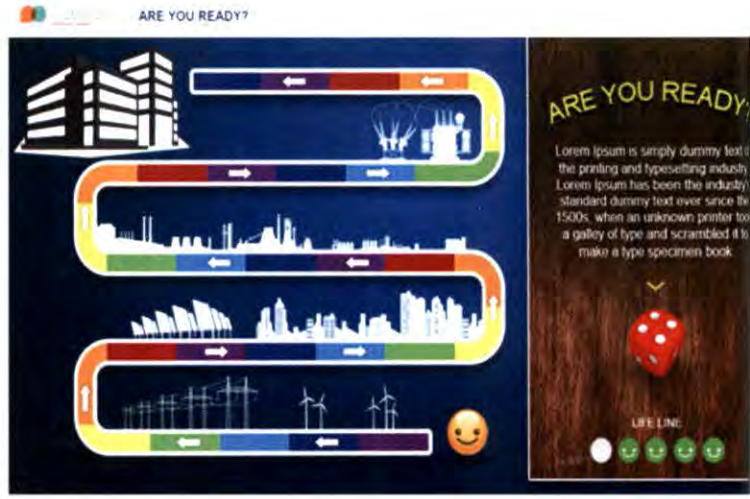
๔. สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Self-learning) โดยอาศัยการนำ



[๓] กรุงเทพธุรกิจ.ผูกใจพนักงานด้วย Social Media. .สืบค้น ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖. เข้าถึงได้จากhttp://www.bangkokbiznews.com/news/detail/489078

รูปแบบ กลไก หรือวิธีคิดแบบในเกม (Gamification) มาเพื่อกระตุ้นและดึงดูดความสนใจ บริษัทต่าง ๆ เริ่มนำกลไก หรือวิธีคิดแบบในเกมมาดึงดูดเสริมแรงให้ลูกค้ามาเข้าร่วมกิจกรรม เพิ่มความสนุก น่าติดตาม แต่บทความเกี่ยวกับองค์กรยุคใหม่หลาย ๆ บทความก็ได้แนะนำให้องค์กรใช้เทคนิค Gamification[๔] ในการกระตุ้นให้พนักงานมาเข้าร่วมกิจกรรมหรือการฝึกอบรมด้วยตนเองในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วย e-learning หรือ mobile learning โดยสร้างเส้นเรื่อง (Storyline) หรือจำลองสถานการณ์ว่าแต่ละคนกำลังอยู่ในสนามประลองเกม แบ่งบทเรียนออกเป็นระดับต่าง ๆ ทำแผนที่ มีกระดานโชว์คะแนนของผู้เข้าร่วมแต่ละคน มีการให้เหรียญรางวัลเมื่ออบรมได้จำนวนกี่ครั้งขึ้นไป หรือการอบรมในบางหัวข้อ อาจจะต้องให้บุคลากรร่วมมือกันเป็นทีม การที่ทำการฝึกอบรมให้เหมือนกับการเล่นเกม จะทำให้การพัฒนาตนเองอยู่เสมอของข้าราชการยุคดิจิทัลไม่ใช่เรื่องน่าเบื่ออีกต่อไป

๕. สนับสนุนฐานข้อมูลและวัฒนธรรมการใช้ประโยชน์จากข้อมูล (Data Driven Culture) ผลสำรวจของบริษัทไมโครซอฟต์ข้างต้นยังบ่งชี้ว่าบุคลากรในสาขาต่าง ๆ ต้องการใช้เอกสารแบบเรียลไทม์ที่ช่วยให้พวกเขาตัดสินใจได้ถูกต้อง และทันเวลา ฉะนั้น เครื่องมือดิจิทัลประเภทระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ได้ผ่านการประมวลผลด้วยวิธีการที่เหมาะสม และถูกต้อง เป็นหมวดหมู่ ที่ทำให้พอรู้คร่าว ๆ ว่าข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่ตรงไหน จึงเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้เมื่อได้รับคำถาม บุคลากรก็สามารถหาคำตอบได้อย่างรวดเร็ว สามารถตอบคำถามได้หลากหลายกว่าเดิม เมื่อเริ่มเห็นว่าคำถามบางอย่างมีคนถามซ้ำ ๆ ทุกวัน ก็มีการเตรียมคำตอบสำหรับคำถามเหล่านั้น ทำให้ตอบคำถามได้เร็วขึ้น



ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรต่าง ๆ ยังสามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจบุคลากรในองค์กรมากขึ้นด้วย เช่น ในบางองค์กร ก็ได้สร้าง spreadsheet[๕] หรือแบบฟอร์มที่ไม่ซับซ้อนเพื่อให้บุคลากรเข้าไปกรอกความคืบหน้าการทำงาน และผลลัพธ์ของงานที่พวกเขารับผิดชอบ ซึ่งจะอัพเดทให้ทุกคนเห็นทุก ๆ สัปดาห์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อกำลังใจ และความภาคภูมิใจเกี่ยวกับงาน นอกจากนี้ ยังช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่า เครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงานร่วมกันทั้ง ๕ เครื่องมือที่ผู้เขียนเสนอมานั้น ไม่จำเป็นต้องใช้การลงทุนงบประมาณมาก อย่างเช่น การสื่อสารของผู้บริหารโดยวิดีโอ นอกจากจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นแล้ว ยังช่วยเสริมสร้างทีมที่แข็งแกร่ง และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเป็นบุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัล (Digital Government Workforce) ทั้งนี้ องค์กรรัฐสภาของเรายังสามารถสำรวจความต้องการของบุคลากรเพิ่มเติมได้ เพื่อร่วมกันคิดทบทวนว่าเทคโนโลยีใดจะช่วยตอบโจทย์ขององค์กร และยกระดับความผูกพันในองค์กรได้ หากมีเรื่องราวเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่สามารถสร้างความสุขและแรงกระตุ้นในการทำงานได้อีก ผู้เขียนจะนำมาบอกเล่าให้ฟังเพิ่มเติมในวารสาร HRJ ฉบับต่อ ๆ ไปค่ะ HRJ

๔ Beck, J. (2017). Gamification: Adding Gaming Elements to Your Training Strategy - Training Industry. Retrieved from https://trainingindustry.com/articles/learning-technologies/gamification-adding-gaming-elements-to-your-training-strategy/

๕ Anand, M. (2017). How A Data-Driven Culture Enables Innovation And Empowerment In An Adaptive Enterprise. [online] Digitalistmag.com. Available at: https://www.digitalistmag.com/future-of-work/2017/04/03/data-driven-culture-enables-innovation-empowerment-in-adaptive-enterprise-04983018 [Accessed 16 Jul. 2018].

ถามมาตอบไป

นางสาวทศพาณี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Q: : ช่วงหลัง ๆ มีเพื่อน ๆ หลายคนสอบถามว่า digital 4.0 มันคืออะไร เพราะเป็นประเด็นฮือตในปัจจุบัน ที่พวกเรามักได้ยินเสมอตามโทรทัศน์ งานสัมมนา หรืออ่านผ่าน ๆ ตาบน facebook แต่พอรู้คร่าว ๆ ว่ามันเกี่ยวกับเทคโนโลยี แต่เป็นยังไงมายังไง แล้วทำไมอยู่ ๆ ถึงมี 4.0 มันเคยมี 1.0 2.0 3.0 หรือเปล่า หรือมีแค่ 4.0 วันนี้พี่ทีมงานวารสารจะพาเพื่อน ๆ ไปทำความเข้าใจพร้อม ๆ กัน ที่จริงแล้ว พวกเราก็ใกล้ชิดและผูกพันกับดิจิทัลมานานแล้ว ไม่ว่าการซื้อของ การจองที่พัก/โรงแรม online การใช้ Internet การทำธุรกรรมทางการเงินผ่านแอปพลิเคชัน แล้ว Digital 4.0 คืออะไร แล้วเกี่ยวข้องกับ Thailand 4.0 อย่างไร?

A: ที่จริงแล้ว Digital 4.0 กับ Thailand 4.0 ไม่ใช่เรื่องเดียวกัน แต่ทั้ง ๒ เรื่องก็มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ Thailand 4.0 เป็นโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลไทยที่ให้ความสนใจและส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจที่แตกต่างกันในแต่ละยุค

★ Thailand 1.0 กล่าวได้ว่าเป็นยุคของเกษตรกรรม เช่น การปลูกข้าว ยางพารา มันสำปะหลัง การเลี้ยงปศุสัตว์ โดยนำผลผลิตไปขาย สร้างรายได้และยังชีพ

★ Thailand 2.0 เป็นยุคอุตสาหกรรมเบา ในยุคนี้เราจะมีเครื่องไม้เครื่องมือเข้ามาช่วยผลิต เช่น เสื้อผ้า กระเป๋า เครื่องดื่ม เครื่องเขียน เครื่องประดับ เป็นต้น

★ Thailand 3.0 เรียกว่าเป็นยุคของอุตสาหกรรมหนัก ผลิตและขายส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น โดยใช้เทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อเน้นการส่งออก

★ Thailand 4.0 เป็นยุคการผลิตสินค้า/ผลิตภัณฑ์ในเชิงนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี เพื่อสร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ โดยใช้ “Digital 4.0”

ด้วยเหตุนี้ Digital 4.0 จึงเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ประสบความสำเร็จในแบบที่เรียกว่า “ทำน้อย ได้มาก” ตามนโยบายของรัฐบาลนั่นเอง

แล้ว Digital 4.0 คือ อะไร?

Digital 4.0 คือ เทคโนโลยีที่ถูกนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อลดบทบาทของมนุษย์ และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิดเพื่อข้ามขีดจำกัด โดยจะใช้ชื่อยุคนี้ว่าเป็นยุค Machine-to-Machine เช่น เราสามารถเปิด-ปิด หรือสั่งงานอื่น ๆ กับเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านตัวเองผ่านแอปพลิเคชันโดยไม่ต้องเดินไปกดสวิตช์ หรือตัวอย่างที่ถูกนำมาใช้งานจริงแล้วอย่างการพูดคำว่า “แคปเจอร์” กับแอพถ่ายภาพในสมาร์ตโฟน โทรศัพท์ก็จะถ่ายรูปให้อัตโนมัติโดยที่เราไม่ต้องกดถ่ายด้วยซ้ำ หรือแม้แต่เทคโนโลยีซิมูเลชั่น (Simulation) จำลองสถานการณ์เพื่อฝึกอบรมบุคลากร วางแผนสถานการณ์โดยที่ไม่ต้องเดินทางไปถึงสถานที่จริง เป็นต้น[๑]

[๑] ดิจิทัล ๔.๐. สืบค้น ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ http://www.wice.co.th/2018/01/11/digital-4-0-technology/

แต่ก่อนที่จะมี 4.0 นั้น เคยมี 1.0 2.0. 3.0 มาก่อน แต่พวกเราคงไม่รู้ว่าเคยผ่านยุคต่าง ๆ เหล่านี้มาแล้ว

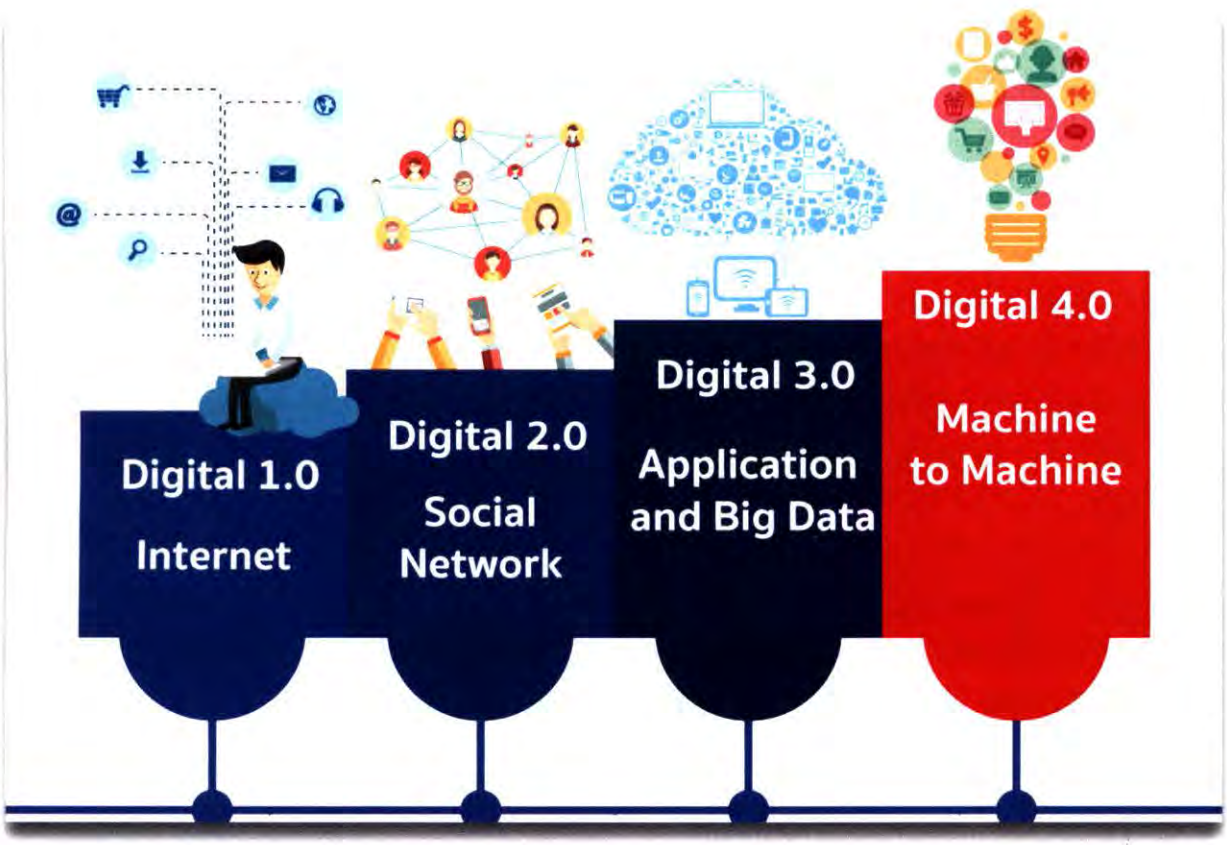
ดิจิทัล 1.0 ยุคของอินเทอร์เน็ต

เป็นยุคที่เกิดขึ้นเมื่อสิบกว่าปีที่ผ่านมา เป็นจุดเริ่มต้นของการใช้เว็บไซต์ และอีเมล เปลี่ยนจากการส่งจดหมายติดแสตมป์เป็นเป็นอีเมล ที่สะดวกรวดเร็วขึ้น การใช้เว็บไซต์แทนโบชัวร์ที่มีข้อมูลครบถ้วน ใช้ติดต่องานเชิงพาณิชย์เสมือนที่สามารถทำงานได้ ๒๔X๗ ไม่มีวันหยุด[๒]

ในการพัฒนา Brand วัดผลการดำเนินงานของธุรกิจ ส่งเสริมภาพลักษณ์แบรนด์ เสมือนว่า Social Media เป็นกระบอกเสียงและเวทีเสนองานแก่สายตาชาวโลกเป็นอย่างดี[๓]

ดิจิทัล 3.0 ยุคแห่งข้อมูล และ Big Data

Big Data เกิดจากการขยายตัวของข้อมูลอย่างมหาศาล ทุกแพลตฟอร์มไม่ว่าจะเป็น สื่อโซเชียล เว็บเบราว์เซอร์ หรือแม้แต่ธุรกิจอย่างธนาคาร โลจิสติกส์ ประกันภัย รีเทล ต่างมีข้อมูลเข้าออกเป็นจำนวนมาก



ดิจิทัล 2.0 ยุคแห่งโซเชียลมีเดีย

เครือข่ายสังคม Social Network นี้ เริ่มจากการคุยหรือแชทกับเพื่อนกลุ่มเล็ก ๆ ที่ต้องการความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสาร จุดเล็ก ๆ นี้เริ่มพัฒนาและขยายวงกว้างไปสู่การดำเนินกิจกรรมในเชิงธุรกิจ เป็นเครื่องมือเชื่อมต่อและสร้างเครือข่ายทางธุรกิจด้วยการคลิกเพียงครั้งเดียว อีกทั้งยังช่วยในแต่ละวัน และเริ่มมีการนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังคำกล่าวที่ว่า **"ใครมีข้อมูลมาก ก็มีอำนาจมาก"**

การนำ Big Data มาตอบสนองอย่างเรียลไทม์นั้น จำเป็นต้องมีระบบคลาวด์ Cloud Computing มาช่วยอำนวยความสะดวก จัดเก็บข้อมูล เลือกทรัพยากรตามการใช้งาน และทำให้เราสามารถเข้าถึงข้อมูลบน

[๒] เปิดยุค Digital 1.0 - 4.0. สืบค้น ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ http://marketeer.co.th/archives/24632

[๓] ดิจิทัล ๔.๐. สืบค้น ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ http://www.wice.co.th/2018/01/11/digital-4-0-technology/

คลาวด์จากที่ใดก็ได้ ผู้ใช้ทุกคนสามารถเข้าถึงระบบข้อมูลต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต สามารถจัดการ บริหารข้อมูล และแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น ลดต้นทุนและลดความยุ่งยากเพื่อโฟกัสกับงานหลัก เพิ่มความเร็วในการบริการมากขึ้น Big Data สามารถนำมาต่อยอดโดยการคิดค้น เฟ้นหา และประยุกต์ใช้ข้อมูลนั้นพัฒนาเป็นแอปพลิเคชัน Application ที่ให้ความสะดวกสบายแก่ผู้บริโภคผ่านทางสมาร์ตโฟนและแท็บเล็ตอีกด้วย[๔]

เมื่อเทคโนโลยีและโลกดิจิทัลไปไว และเคลื่อนที่ไม่มีหยุด องค์กรก็ต้องจำเป็นปรับตัวให้ทันตามเทรนด์ **ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนสู่ digital 4.0 คือ ความพร้อมของบุคลากร**

ปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. ได้วางแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยวางกรอบการพัฒนาทักษะเพื่อเป็น **"ข้าราชการดิจิทัล"** ซึ่งมีขอบเขตการพัฒนาครอบคลุมบุคลากรทั้งกลุ่ม IT และกลุ่ม Non-IT[๕] โดยเพิ่ม **"ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy" ซึ่งหมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ**[๖] ซึ่งจะเป็นตัวช่วยสำคัญสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ซึ่งเพื่อน ๆ ชาววรัฐสภาสามารถดูทักษะด้านดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการ ๙ ด้าน ได้ในคอลัมน์ข้อคิดข้อแนะ และเริ่มต้นพัฒนาตนเองให้ตามทันตามทักษะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการยุคใหม่ เพื่อไม่ให้ตกเทรนด์โลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเพื่อน ๆ อาจจะเริ่มง่าย ๆ จาก

ขั้นตอนที่ ๑ : ปรับมุมมอง กรอบความคิด"สร้างความรู้สึกสนุกเมื่อได้เจออะไรใหม่ ๆ"

ขั้นตอนที่ ๒ : เพิ่มทักษะความสามารถ เมื่อเรามีใจที่พร้อมแล้ว สิ่งต่อไปที่ต้องทำคือ การพัฒนาทักษะความสามารถในยุคดิจิทัลเทคโนโลยีนี้

ขั้นตอนที่ ๓ : หาประสบการณ์ลองใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีที่สนใจ ที่เป็นประโยชน์กับตนเอง เพื่อใช้กับทั้งเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน ลองเลือกสิ่งที่ใกล้ตัวมากที่สุดก่อน เพื่อสร้างความคุ้นเคย ลองผิด ลองถูก ถามคนรอบข้าง เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจและใช้ได้คล่องมากขึ้น

ขั้นตอนที่ ๔ : เรียนรู้ต่อเนื่อง เมื่อได้รู้จักการใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีที่สนใจแล้ว ขอให้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ของตนเองออกไปอย่างต่อเนื่อง แล้วหาวิธีผสมผสาน การใช้ประโยชน์ของดิจิทัลเทคโนโลยีเหล่านี้เข้าด้วยกัน

วันนี้ เพื่อน ๆ เริ่มพัฒนาตนเองกันแล้วหรือยัง? เพื่อเราจะได้เป็น "ข้าราชการดิจิทัล" ที่ขับเคลื่อนองค์กรรัฐสภาให้บรรลุสู่การเป็น Smart Parliament

ท้ายนี้ วารสาร HR ขอขอบคุณคำถามของเพื่อน ๆ น้อง ๆ และที่สำคัญอย่าลืม ! ถ้ามีข้อสงสัยด้าน HR นึกถึงเรา HRJ ช่องทาง email:hrj.parliament@gmail.com หรือเบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

[๔] ดิจิทัล ๔.๐. สืบค้น ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ http://www.wice.co.th/2018/01/11/digital-4-0-technology/

[๕] ข้าราชการ ๔.๐ ต้นทางการพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล..สืบค้น ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑.http://www.forbesthailand.com/commentaries-detail.php?did=2181

[๖] Digital Literacy คืออะไร สืบค้น ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp

วันพุธที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำคณะผู้บริหาร ร่วมบันทึกเทปถวายพระพรชัยมงคล สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๖๖ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง ๗ กรุงเทพมหานคร

วันจันทร์ที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีจุดเทียนถวายพระพรชัยมงคล พร้อมกล่าวอาศิรวาท สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๖๖ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ และพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน โดยมีผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมในพิธีโดยพร้อมเพรียง ณ บริเวณห้องโถง อาคารรัฐสภา ๑

วันศุกร์ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมคณะผู้บริหาร และข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมพิธีรับหมวกและผ้าพันคอพระราชทาน สำหรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จิตอาสาตามแนวพระราชดำริ โครงการจิตอาสา “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” เพื่อสืบสานพระราชปณิธานของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยราชการที่เป็นการพัฒนาสังคมและสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อประเทศชาติ ณ อาคาร ๖๐๖ สำนักพระราชวังสนามเสือป่า กรุงเทพมหานคร

วันพฤหัสบดีที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พร้อมด้วยสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมทำกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๖๖ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ โดยช่วงเช้ามีพิธีถวายภัตตาหารเช้า ทำบุญตักบาตรถวายพระพรชัยมงคล และถวายสัตย์ปฏิญาณ เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและเป็นพลังของแผ่นดิน และช่วงบ่าย ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรมรณรงค์และปฏิบัติการจิตอาสา “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” พร้อมกล่าวสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ณ บริเวณด้านหน้าอาคารรัฐสภา ๒ จากนั้น คณะจิตอาสา ประกอบด้วยสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและบุคลากรในวงงานรัฐสภา ร่วมทำกิจกรรมรณรงค์และปฏิบัติการจิตอาสา “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” โดยทำความสะอาดทางเท้าตั้งแต่บริเวณ ประตู ๓ อาคารรัฐสภา ไปจนถึงสี่แยกพิชัย และร่วมกันทำความสะอาดบริเวณโดยรอบวัดน้อยนพคุณ เขตดุสิต กรุงเทพฯ

วันพฤหัสบดีที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พร้อมด้วยนายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง นายพีระศักดิ์ พอจิต รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่สอง สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมพิธีทำบุญตักบาตร และถวายพระพรชัยมงคลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ ๙ เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๘๖ พรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ ณ รัฐสภา

วันศุกร์ที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีจุดเทียนถวายพระพรชัยมงคล พร้อมกล่าวอาศิรวาท สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ ๙ เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๘๖ พรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ โดยมีผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมในพิธีโดยพร้อมเพรียง ณ บริเวณห้องโถง อาคารรัฐสภา ๑

ระหว่างวันจันทร์ที่ ๒ - วันพฤหัสบดีที่ ๕ และวันพุธที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้ารับการฝึกอบรมโครงการสัมมนา Digital Thinking: การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตัวกับส่วนรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๕ รุ่น โดยได้รับเกียรติจาก นายอุทิศ บัวศรี ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ณ ห้องประชุมหมายเลข ๒๗๐๒ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ

ระหว่างวันจันทร์ที่ ๙ และวันพุธที่ ๑๑ - วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน เข้ารับการฝึกอบรมโครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) จำนวน ๒ รุ่น โดยได้รับเกียรติจาก ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา และวิทยากรจากสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุมหมายเลข ๒๗๐๒ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ และระหว่างวันอังคารที่ ๑๗ - วันศุกร์ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑ นายสมใบ มูลจันที ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และทีมสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดฝึกปฏิบัติเพื่อทบทวนและติดตามผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้กับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

วันอังคารที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑ นางละออ ภูธรใจ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ เป็นประธานเปิดโครงการเปิดโลกกว้างสร้างเครือข่าย กิจกรรมที่ ๑ การสัมมนาเรียนรู้โลกกว้างและจัดนิทรรศการ โดยได้รับเกียรติจาก นางพรพิศ เพชรเจริญ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และทีมงานร่วมเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ และในวันอังคารที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เป็นการจัดกิจกรรมที่ ๒ การเสวนาสร้างเครือข่าย โดยมี นางกมลภัทร ประทุมแก้ว ผู้อำนวยการกองงานบริหารองค์การระหว่างประเทศ กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ นางสาวอุรุษยา อินทรสุขศรี ผู้อำนวยการกลุ่มความร่วมมือพหุภาคีและอาเซียน สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และ นางสาวสตีจิตร ไตรพิบูลย์สุข ผู้อำนวยการสำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องโถง ชั้น ๑ อาคารสุขประพฤติ

วันพุธที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ นางละออ ภูธรใจ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ นำคณะบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วมการศึกษาดูงานตามโครงการสร้างและพัฒนาความร่วมมือด้านนิติบัญญัติกับเครือข่ายภายในประเทศ โดยได้รับเกียรติจาก ผศ.ดร.พรเทพ เบญญาอภิกุล รักษาการผู้อำนวยการศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ให้การต้อนรับและบรรยายสรุป และเข้าเยี่ยมชมหอสมุด ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ศูนย์การเรียนรู้กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ณ ศูนย์อาเซียนศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รังสิต

วันพุธที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาบุคลากรจัดโครงการบรรยายธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กิจกรรมที่ ๔ บรรยายธรรมเนื่องในวันอาสาฬหบูชา เรื่อง คิดดี พูดดี เพื่อสามัคคี และภักดีในองค์กร โดยได้รับเกียรติจากอาจารย์ธีรยุทธ เวชเจริญยิ่ง อาจารย์สอนปฏิบัติธรรมเป็นวิทยากรบรรยาย ณ โรงแรมแกรนด์ ทาวเวอร์อินน์ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ

วันพฤหัสบดีที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ นายสรศักดิ์ เพียรเวช เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดการจัดโครงการกำหนดแนวทางและมาตรการทางกฎหมายในการกำกับติดตามมาตรฐานทางจริยธรรมของสมาชิกรัฐสภาและเจ้าหน้าที่รัฐให้ปลอดจากการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งได้รับเกียรติจาก นางนรรัตน์ พิมเสน กรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “บทบาทข้าราชการรัฐสภาตามมาตรฐานจริยธรรม” และการเสวนา เรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมี นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค และนายพิรุฬ เพียรล้ำเลิศ ร่วมเสวนา โดยมีข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นไปของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเข้าร่วมโครงการอย่างพร้อมเพรียง ณ ห้องริชมอนด์ บอลรูม ชั้น ๔ โรงแรมริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี

วันอังคารที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่สอง เป็นประธานเปิดโครงการสัมมนา เรื่อง การสร้างความรู้และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน ราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วม โครงการ ณ ห้องประชุมรัฐสภา อาคารรัฐสภา ๑

วันพฤหัสบดีที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร นำคณะข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเข้าร่วมโครงการศึกษาดูงานภายในประเทศด้านการจัดการความรู้ ณ ศูนย์ควบคุมและสั่งการจราจร (บก.๐๒) ถนนวิภาวดี กรุงเทพฯ

วันศุกร์ที่ ๑๗ - วันเสาร์ที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการสร้างและพัฒนาความร่วมมือด้านนิติบัญญัติกับเครือข่ายภายในประเทศ กิจกรรมการสัมมนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีการดำเนินการเกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่อง โดยเข้าร่วมการศึกษาดูงาน ณ ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (ศ.ศ.ป.) อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐสภาด้านต่างประเทศ และความสัมพันธ์กับประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มอาเซียน ณ โรงแรมแคนทารี่ อยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วันพฤหัสบดีที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ นาฬิกา ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ นำคณะสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยบุคคลในวงงานรัฐสภา เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์และปฏิบัติการจิตอาสา “เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ” ตามโครงการจิตอาสาเพื่อสังคมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๑ ณ วัดน้อยนพคุณ และโรงเรียนวัดน้อยนพคุณ

วันจันทร์ที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑ นางสาวมาลี พิลาหอม ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ในฐานะผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (Chief Knowledge Officer: CKO) เป็นประธานในพิธีกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) ตามแนวคิด “KM 4.0 SMART SENATE” โดยมีบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อรับฟังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำองค์ความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมหมายเลข ๒๘๐๑ ชั้น ๒๘ อาคารสุขประพฤติ

วันพุธที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๑ นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง เป็นประธานในพิธีเจริญพระพุทธมนต์ ถวายจตุปัจจัยไทยธรรม และนำตักบาตรแด่พระสงฆ์ จำนวน ๙ รูป พร้อมด้วยแขกผู้มีเกียรติ เลขาธิการวุฒิสภา ผู้บริหาร และบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เนื่องในโอกาสครบรอบ ๒๖ ปี สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๒๖ ปี สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๒๖ ปี สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
"องค์กรที่เป็นเลิศในการส่งเสริม สนับสนุนงานฝ่ายนิติบัญญัติ"

๒๖ ปี สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๒๖ ปี สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ค่านิยมองค์กร
สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร

I	มุ่งผลสัมฤทธิ์
I	มีจิตบริการ
I	สมานสามัคคี
I	รับผิดชอบในหน้าที่
I	ภักดีต่อส่วนรวม

ค่านิยมองค์กร
สำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา

S	Service Mind (จิตบริการ)
E	Ethics (จริยธรรม)
N	Nation Interest (เพื่อประเทศชาติ)
A	Accountability (สำนึกรับผิดชอบ)
T	Team Work (ทำงานเป็นทีม)
E	Effectiveness (ประสิทธิผล)

HRJ

since 2014