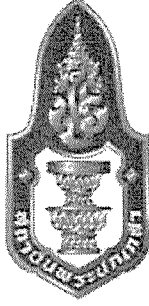




แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญ
ในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับ
งานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษา
ข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล

นักศึกษากลุ่มที่ 3

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 11
สถาบันพระปกเกล้า
พ.ศ. 2562
ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า



แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษา
ข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล

โดย

นายกู้เกียรติ นวะมะวัฒน์	รหัสประจำตัว 61-11-07
นางสาวทศพาณี ทศิธร	รหัสประจำตัว 61-11-22
นางปัทมา บุณชกริกบุตร	รหัสประจำตัว 61-11-40
นางปิยรัตน์ คชสังข์สีห์	รหัสประจำตัว 61-11-41
นายมนินทร์ รัตนานุกพงศ์	รหัสประจำตัว 61-11-50
นางวันทย โตรณะรุ่งโรจน์	รหัสประจำตัว 61-11-56
นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์	รหัสประจำตัว 61-11-72
นางสาวสุธาทิพย์ ไทยเกิด	รหัสประจำตัว 61-11-73
นายหริินทร์ สุตะบุตร	รหัสประจำตัว 61-11-78
นางสาวอารีญา พรหมแสง	รหัสประจำตัว 61-11-86

สถาบันพระปกเกล้า

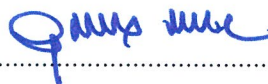
รายงานวิชาการกลุ่ม เรื่อง แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

อาจารย์ที่ปรึกษา :



(ดร.दनัย เทียนพุม)

อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญฯ รุ่นที่ 11



(ศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย)

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

บทคัดย่อ

- ชื่อผู้จัดทำ** : นักศึกษาศาสนาพระปกเกล้า หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 11 กลุ่มที่ 3
- ชื่อหัวข้อเอกสาร** : แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) :
กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- อาจารย์ที่ปรึกษา** : ดร.दनัย เทียนพุด

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัญหา อุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล 2. ศึกษารูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต 3. เสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 โดยพิจารณาถึง 1) การพัฒนาตามเส้นทางสายอาชีพ 2) การพัฒนาตามระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) การพัฒนาตามสภาพความต้องการในแต่ละปี โดยศึกษาวิเคราะห์จากแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564) แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภา พ.ศ. 2557 – 2563 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2561 – 2565 การกำหนดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แนวคิดเกี่ยวกับการรู้ทักษะดิจิทัล การพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บริหาร (เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ที่ปรึกษาที่กำกับดูแลในงานด้านทรัพยากรบุคคล งานด้านนโยบายและแผน งานด้านสารสนเทศ และงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้อำนวยการสำนักด้านทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการสำนักด้านนโยบาย

และแผน) จำนวน 10 คน 2) กลุ่มเป้าหมายในระดับผู้ปฏิบัติงาน (ด้านทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานทั่วไป ด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความรู้ในงานด้านทรัพยากรบุคคล) จำนวน 20 คน โดยสัมภาษณ์ในประเด็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน และความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต

ผลการศึกษาพบว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์การหนึ่งที่เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้สามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคดิจิทัล ซึ่งปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ 4 ยุทธศาสตร์ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนางองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน จึงจะเห็นได้ว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้เล็งเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนองค์การให้สามารถปรับตัวทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านของสังคมในยุคดิจิทัล พิจารณาได้จากการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1 และยุทธศาสตร์ที่ 4 ซึ่งมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันเพื่อนำไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนางองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament มีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในการมีระบบการปฏิบัติงานและการบริการในรูปแบบ Digital Parliament & Smart Parliament และกำหนดตัวชี้วัดเพื่อขับเคลื่อนแผน Digital Parliament & Smart Parliament การพัฒนางองค์กรให้ได้ตามมาตรฐานเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การใช้กระดาษที่ต้องลดลง และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อ Digital Parliament & Smart Parliament และยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน มีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้มาตรฐานสากล มีความยืดหยุ่น พร้อมรองรับกับบริบทสภาพแวดล้อมองค์กรและบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ รวมถึงเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความผาสุกในการปฏิบัติงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 “พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพ และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ” ในส่วนของกลยุทธ์ที่ 2 “นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” มีแผนงานให้พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรมีความรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก มีภาพลักษณ์ที่ทันสมัยเป็นไปตามทิศทางและนโยบายการพัฒนาองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สะดวก รวดเร็ว ครอบคลุมการบริการทางวิชาการที่หลากหลายและทั่วถึง

จากผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีปัญหาอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารพบว่า บุคลากรบางกลุ่มไม่ยอมรับหรือปฏิเสธการใช้เทคโนโลยี เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ที่ทำให้เสียเวลาในการเรียนรู้ รวมทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรยังขาดการรณรงค์ให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญและเห็นประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ ในส่วนของผลการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติพบว่า ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนำมาใช้เป็นเพียงการจัดเก็บข้อมูล ยังขาดการนำข้อมูลมาเชื่อมโยงร่วมกัน นอกจากนี้ควรนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ประกอบกับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จากการวิจัยเอกสาร พบว่า รูปแบบในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันแสดงความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต การกำหนดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะและมีความหมายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในระดับผู้บริหารเห็นว่า ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลแบบแยกส่วนซึ่งไม่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับการดำเนินงานในภาพรวมองค์กรได้ สำหรับผลจากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติ พบว่า ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้งานด้านทรัพยากรบุคคลแต่ยังไม่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับงานสภา 4.0 รวมทั้งในปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานด้านทรัพยากรบุคคลแต่ยังเป็นเพียงการจัดเก็บข้อมูลด้านฐานข้อมูลต่าง ๆ เท่านั้น ยังไม่สามารถบูรณาการฐานข้อมูลในภาพรวมขององค์กรได้

ในส่วนความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล ในอนาคต ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในระดับผู้บริหารพบว่า ควรนำ Robot System มาใช้ในการบริหารจัดการงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในรูปแบบต่าง ๆ ควรมีการบูรณาการฐานข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูล ควรมีการพัฒนาระบบ e – Learning ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในระดับผู้ปฏิบัติ พบว่า ควรนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร และจัดทำระบบ HR Information Center เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสาร และบริการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรต้องเรียนรู้ และปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมทันต่อสถานการณ์

สำหรับวัตถุประสงค์ข้อ 3 ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 โดยพิจารณาถึง 1) การพัฒนาตามเส้นทางสายงานอาชีพ จากผลการศึกษา พบว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรกำหนดระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานให้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าตามเส้นทางสายงานอาชีพ หากบุคลากรต้องการมีความก้าวหน้าในสายอาชีพจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ให้มีความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามระดับที่กำหนดไว้ 2) การพัฒนาตามระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้จำแนกกลุ่มข้าราชการให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ซึ่งเกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย มีระดับทักษะที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรและองค์กรสามารถปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง 3) การพัฒนาตามสภาพความต้องการในแต่ละปี พบว่า ควรมีแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน และรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยควรกำหนดให้การพัฒนาทักษะดิจิทัลเป็นหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐแต่ละคน

ดังนั้น การพัฒนาองค์ประกอบที่เป็นกุญแจในการก้าวสู่การเป็นรัฐสภา 4.0 จะต้องส่งเสริมพัฒนาความรู้ทักษะดิจิทัลให้แก่ผู้ใช้งานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อย่างทั่วถึง ประกอบด้วย สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้บริหารทุกคน นอกจากนี้จะต้องส่งเสริม พัฒนาความรู้ทักษะดิจิทัลและให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทุกคน ให้ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างเท่าเทียมกัน และคาดหวังการนำทักษะดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่วัดได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำเอกสารวิชาการ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อันเนื่องมาจากได้รับความกรุณาและการให้คำปรึกษาคำแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.दनัย เทียนพุดม ตลอดจนวิทยากรทุกท่านในหลักสูตรที่ได้ให้ความรู้ ทั้งนี้ ต้องขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและข้าราชการที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ทำให้เนื้อหาของเอกสารวิชาการมีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น และขอขอบพระคุณสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนสถาบันพระปกเกล้าที่มอบโอกาสอันดีในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเพื่อนร่วมการศึกษอาบรมที่ให้กำลังใจและเป็นแรงผลักดันให้การศึกษอาบรมสำเร็จลงได้ด้วยดี

นักศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญฯ รุ่นที่ 11 กลุ่มที่ 3
สถาบันพระปกเกล้า
สิงหาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	8
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	8
1.4 วิธีดำเนินการศึกษา	9
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565)	10
2.2 แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภา พ.ศ. 2557 - 2563	13
2.3 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 - 2564	15
2.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565)	16
2.5 มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2561 – 2565	17
2.6 การกำหนดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	20
2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการรู้ทักษะดิจิทัล	25
2.8 การพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	28
2.9 แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.10 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	30
2.11 กรอบแนวคิดในการศึกษา	37
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	39
3.1 ขอบเขตการศึกษา	39
3.2 กลุ่มเป้าหมาย	39
3.3 วิธีการดำเนินการศึกษา	40
3.4 การนำเสนอผลการศึกษา	40
บทที่ 4 ผลการศึกษา	42
4.1 ปัญหา อุปสรรคการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	42
4.2 การศึกษารูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการสนับสนุนงาน ด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต	44
4.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง กับงานด้านทรัพยากรบุคคล	49
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	55
5.1 บทสรุป	55
5.2 ข้อเสนอแนะ	65
5.3 การนำผลไปใช้	68
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงภาพรวมการกำหนดทักษะดิจิทัล ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	71
ภาคผนวก ข ตารางสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	73
ภาคผนวก ค ตารางสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	112
ประวัติผู้ศึกษา	140

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1. ตารางแสดงแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 - 2564 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament	16
2. ตารางแสดงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	17
3. ตารางแสดงมาตรฐานการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2561 - 2565 ในส่วนของนโยบายสร้างและพัฒนากำลังคนไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์	18
4. ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 1 “ผู้บริหาร”	21
5. ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 2 “ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล”	23
6. ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 3 “ผู้ปฏิบัติงานอื่น”	24
7. ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 1 “ผู้บริหาร”	44
8. ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 2 “ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล”	46
9. ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 3 “ผู้ปฏิบัติงานอื่น”	47

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	7
2. แผนภาพแสดงพัฒนาการด้านดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ (Digital Government Maturity Model)	11
3. แผนภาพแสดงกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ	20
4. แผนภาพแสดงรูปแบบของการรู้ดิจิทัล	27
5. แผนภาพแสดงกลยุทธ์นวัตกรรมฝ่าทะเลง (Digital Disruption)	39
6. แผนภาพแสดงการบริหารคนและความหลากหลายของการทำงาน	30
7. แผนภาพแสดงกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐและ แนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล	37
8. แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา	38
9. แผนภาพแสดงสรุปผลการศึกษาคำเสริมประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament)	64
10. แผนภาพแสดงข้อเสนอแนะการก้าวสู่การเป็นรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament)	67

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 จึงถือได้ว่า ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 -2580) เป็นยุทธศาสตร์ฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และเพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่าง ๆ รวม 6 คณะ ซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นคณะกรรมการชุดหนึ่งใน 6 คณะ ที่รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของ “ทรัพยากรมนุษย์” ควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน¹

ปัจจัยและแนวโน้มที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ที่สำคัญยิ่งคือ “ทรัพยากรมนุษย์” ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัยแรงงานให้มีสมรรถนะ ทักษะ ที่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการผลิตและบริการของประเทศ ซึ่งปัจจุบันรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์อย่างถ่องแท้ จึงกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่ว่าด้วย “การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์” มีเป้าหมาย

¹ ราชกิจจานุเบกษา. (2561).ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). หน้า 1.

การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพโดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย วาจา ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”²

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้ถูกถ่ายทอด มายังการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ซึ่งถือเป็นเครื่องมือหรือกลไก สำคัญที่สุดที่ถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สู่การปฏิบัติในลำดับแรกที่ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ในระยะยาวได้ในที่สุด โดยมีกลไกตามลำดับต่าง ๆ และกลไกเสริมอื่น ๆ ในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้ “การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์” ได้ถูก นำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ ทุนมนุษย์ เนื่องจากปัญหาคุณภาพแรงงาน ความล่าช้าในการพัฒนาเทคโนโลยี และปัญหาการบริหารจัดการ จึงเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพการเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจของประเทศ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ประกอบกับ มีการเคลื่อนไหลของวัฒนธรรมต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทยผ่านสังคมยุคดิจิทัล ดังนั้น การพัฒนา ในระยะต่อไปจะให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ พัฒนาสุขภาพกาย และใจที่ดี มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต มีความรู้และทักษะที่สามารถปรับตัวเท่าทันกับ การเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ ซึ่งถือเป็นยุทธศาสตร์สำหรับการเตรียมคน ในสังคมไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21³

ปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ Thailand 4.0 ซึ่งถือเป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะนำพา ประเทศไทยก้าวไปสู่การเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรมตามแนวทาง ที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้วางไว้ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ควบคู่ไปกับการเชื่อมโยง

² เรื่องเดียวกัน. หน้า 9.

³ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2561).แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. หน้า 73 – 75.

กับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยขับเคลื่อนผ่านกลไก “ประชารัฐ”⁴ ซึ่งกลไกหนึ่งที่ดีเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ Thailand 4.0 คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งกลไกที่จะเป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมาย ซึ่งเมื่อพิจารณาตลาดแรงงานในประเทศ พบว่า ภายใต้การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลหลายประเทศ ได้ทำการวิจัยและพัฒนาควบคู่กับเทคโนโลยี แต่ก็ยังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสายงานที่กำลังเป็นที่ต้องการ การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคดิจิทัล จึงเป็นภารกิจลำดับแรกที่ต้องดำเนินการ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรในองค์การให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการก้าวไปของสังคมยุคดิจิทัล ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้กล่าวถึง บริบทของประเทศไทย ในยุคดิจิทัลในแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเรื่องการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีของประชาชน และภาคสังคมไว้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้ในหลากหลายมิติ เช่น การสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ การเพิ่มรายได้ การเข้าถึงบริการภาครัฐ กลุ่มผู้ใช้อินเทอร์เน็ต ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 15 – 34 ปี และเทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการเรียนรู้และการศึกษา การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลมีปริมาณเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับสังคมใหม่ ที่รวมไปถึงการคิด วิเคราะห์ แยกแยะสื่อต่าง ๆ หรือที่เรียกว่า การรู้เท่าทันสื่อ และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาประเทศคือ การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ยุคดิจิทัลด้วยการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้ และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต และเพื่อรองรับการทำงานในปัจจุบันอย่างคล่องตัว มีความสามารถในการพัฒนาและใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและองค์การ

ทักษะการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) สำหรับการเรียนในศตวรรษที่ 21 นั้นถือเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากการเรียนและการทำงานในปัจจุบันได้ถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติให้ให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย การรู้ทักษะดิจิทัล เป็นทักษะในการค้นหา การประเมินผล การใช้ร่วมกัน โดยความสามารถสำหรับทักษะดิจิทัลสามารถแบ่งเป็น 3 ส่วน⁵ คือ

(1) การใช้ (Use) หมายถึง ทักษะมวลรวมในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ที่หลากหลาย ตั้งแต่พื้นฐาน เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ไปถึงเทคนิคขั้นสูงสำหรับ

⁴ กองบริหารงานวิจัยและการประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). หน้า 8 – 9.

⁵ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ . (2559). การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy). สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/142-knowledges/2632>.

การเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น การใช้โปรแกรมการค้นหา (search engine) รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ต่าง ๆ ที่เข้ามาสู่โลกดิจิทัลอย่างรวดเร็ว

(2) การเข้าใจ (Understand) หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้เกิดการคิด วิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ สื่อดิจิทัล จนทำให้เข้าใจถึงบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหานั้น ๆ การพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศและความรับผิดชอบต่อสิทธิความเจ้าของ การมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัล

(3) การสร้างสรรค์ (Create) หมายถึง ทักษะในการผลิตหรือสร้างเนื้อหาผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ การสื่อสารโดยใช้ความหลากหลายของสื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือ โดยคำนึงถึงจริยธรรมการปฏิบัติทางสังคมและการสะท้อนสิ่งที่ฝังอยู่ในการเรียนรู้ และการใช้ชีวิตในสังคมทั่วไปและสังคมทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาการรู้ดิจิทัล คือ กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะเฉพาะที่มีความจำเป็น สำหรับการรู้ดิจิทัลที่จะแตกต่างจากคนหนึ่งไปอีกรายหนึ่ง โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียน ซึ่งอาจจะครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการรับรู้ขั้นพื้นฐานและการฝึกอบรมสู่การประยุกต์ใช้งานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนยิ่งขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรหนึ่งที่เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้สามารถปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคดิจิทัล ซึ่งปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ 4 ยุทธศาสตร์⁶ ดังนี้

- | | |
|-----------------|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 | พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 | เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียน และรัฐสภาระหว่างประเทศ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 | เสริมสร้างประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 | ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน |

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เล็งเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สามารถปรับตัวทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านของสังคมในยุคดิจิทัลพิจารณาได้จากการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1 และยุทธศาสตร์ที่ 4 ซึ่งมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันเพื่อนำไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament ดังนี้

⁶ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 - 2564. หน้า 14-15.

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนางค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament มีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในการมีระบบการปฏิบัติงานและการบริการในรูปแบบ Digital Parliament & Smart Parliament และกำหนดตัวชี้วัดเพื่อขับเคลื่อนแผน Digital Parliament & Smart Parliament การพัฒนางค์กรให้ได้ตามมาตรฐานเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การใช้กระดาษที่ต้องลดลง และความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อ Digital Parliament & Smart Parliament

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผูกพันในการปฏิบัติงานมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผูกพันในการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้มาตรฐานสากล มีความยืดหยุ่นพร้อมรองรับกับบริบทสภาพแวดล้อมองค์กรและบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ รวมถึงเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความผูกพันในการปฏิบัติงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้นำเครื่องมือทางการจัดการ Balance Scorecard : BSC มาช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) โดยอาศัยการวัดและประเมินผล (Measurement) แบ่งออกเป็น 4 มิติ ประกอบด้วย (1) มิติประสิทธิผล (2) มิติคุณภาพการให้บริการ (3) มิติประสิทธิภาพ (4) มิติพัฒนางค์กร ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละมิตินำไปสู่การสนับสนุนการเป็น Digital Parliament & Smart Parliament

ทั้งนี้ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความพร้อมเพื่อสนับสนุนและรองรับการปฏิบัติงานในสังคมยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างเท่าทัน โดย ก.ร. ได้กำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนากำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในสังคมดิจิทัลดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)⁷ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 “พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพ และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ” โดยกำหนดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง คือ กลยุทธ์ที่ 2 “นำเทคโนโลยี

⁷ หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 86/2560 (ว 27) ลงวันที่ 20 กันยายน 2560 เรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)”.

และนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความรู้ ทักษะ การปฏิบัติงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมดิจิทัล

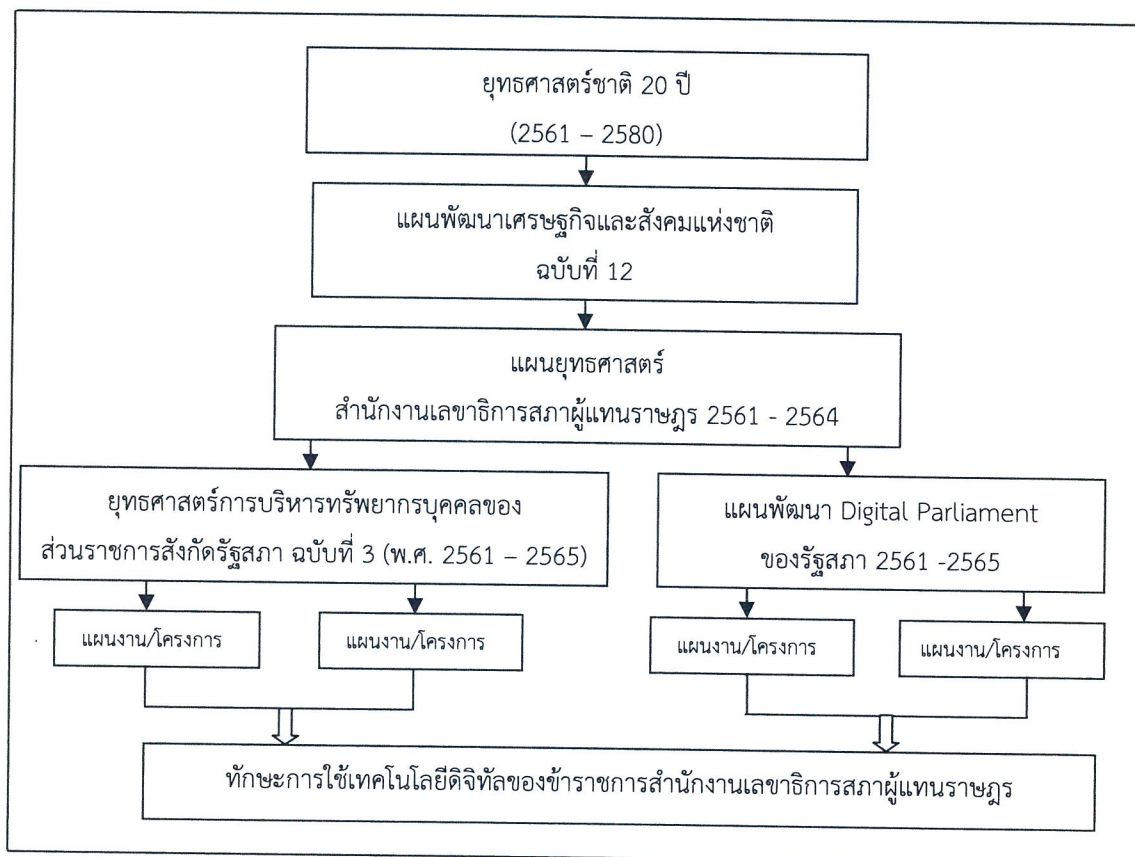
2. กำหนดนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนากำลังคนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ โดยกำหนดให้ภายใต้มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2561 – 2565⁸ ประกอบด้วย นโยบายที่ 5 “นโยบายสร้างและพัฒนากำลังคนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัล และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานภายใต้บริบทดิจิทัลไทยแลนด์

3. กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องมี “ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล”⁹ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการตามมติคณะรัฐมนตรีโดยในระยะแรกเห็นควรให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2562 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล รวมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) จากนั้น เมื่อข้าราชการรัฐสภาสามัญได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีความพร้อมในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเรียบร้อยแล้ว เห็นควรให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป ดังแสดงรายละเอียดตามแผนภาพที่ 1

⁸ หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 43/2561 (ว 11) ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2561 เรื่อง “มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. 2561 – 2565)”.

⁹ หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 74/2561 (ว 23) ลงวันที่ 18 กันยายน 2561 เรื่อง “การกำหนดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล”.

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์



แผนภาพที่ 1 แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์การสามารถรองรับภารกิจงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมดิจิทัล กลุ่มผู้ศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานทรัพยากรบุคคล จึงเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยจะดำเนินการศึกษากลุ่มเป้าหมายในสายงานทรัพยากรบุคคลในลำดับแรก ซึ่งถือได้ว่าทักษะดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้สามารถพัฒนาตนเองและสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างรอบรู้ เนื่องจากนักทรัพยากรบุคคลจะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับตนเองให้สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเกิดผลสัมฤทธิ์ก่อนที่จะนำความรู้ ทักษะดังกล่าวไปพัฒนาให้กับผู้รับบริการ (บุคลากรภายในสำนักงานฯ) ซึ่งทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพนั้นควรประกอบไปด้วย

ทักษะในการใช้ความหลากหลายของการใช้งานด้านเทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านการทำงานของเทคโนโลยีที่ต้องรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และประเมินสารสนเทศดิจิทัล ทักษะการทำงานร่วมกันทางออนไลน์ และทักษะการสร้างความรู้ความตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งทักษะเหล่านี้ เรียกว่า “ทักษะการรู้ดิจิทัล”¹⁰

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

1.2.2 เพื่อศึกษารูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต

1.2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 โดยพิจารณาถึง 1) การพัฒนาตามเส้นทางสายอาชีพ 2) การพัฒนาตามระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) การพัฒนาตามสภาพความต้องการในแต่ละปี

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

หลักเกณฑ์ในการกำหนดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และรูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล ในอนาคตภายในระยะเวลา 4 ปี (ระยะเวลาสิ้นสุดตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565))

1.3.2 ประชากรในการศึกษา

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 2,025 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2562)

1.3.3 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยคัดเลือกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในการนำทักษะดิจิทัลมาใช้งานด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 2 กลุ่มเป้าหมาย คือ

¹⁰ เต๋นพงษ์ สุตภักดี.(2557). สรุปรายการบรรยาย เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อการวิจัย ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 21 พฤศจิกายน 2557.

(ก) กลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บริหาร (เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ที่ปรึกษาที่กำกับดูแลในงานด้านทรัพยากรบุคคล งานด้านนโยบายและแผน งานด้านสารสนเทศ และงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้อำนวยการสำนักด้านทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการสำนักด้านนโยบายและแผน) จำนวน 10 คน

(ข) กลุ่มเป้าหมายในระดับผู้ปฏิบัติงาน (ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความรู้ในงานด้านทรัพยากรบุคคล) จำนวน 20 คน

1.3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

เดือนมกราคม - พฤษภาคม 2562

1.4 วิธีดำเนินการศึกษา

1.4.1 วิธีการศึกษา

(ก) วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยศึกษา

- 1) การวิจัยเอกสาร (Documentary Research)
- 2) การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

(ข) การวิเคราะห์และสรุปผล การสรุปผลการสัมภาษณ์

1.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบปัญหา อุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

1.5.2 ได้ทราบรูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต

1.5.3 มีแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 โดยพิจารณาถึง 1) การพัฒนาตามเส้นทางสายอาชีพ 2) การพัฒนาตามระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) การพัฒนาตามสภาพความต้องการในแต่ละปี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

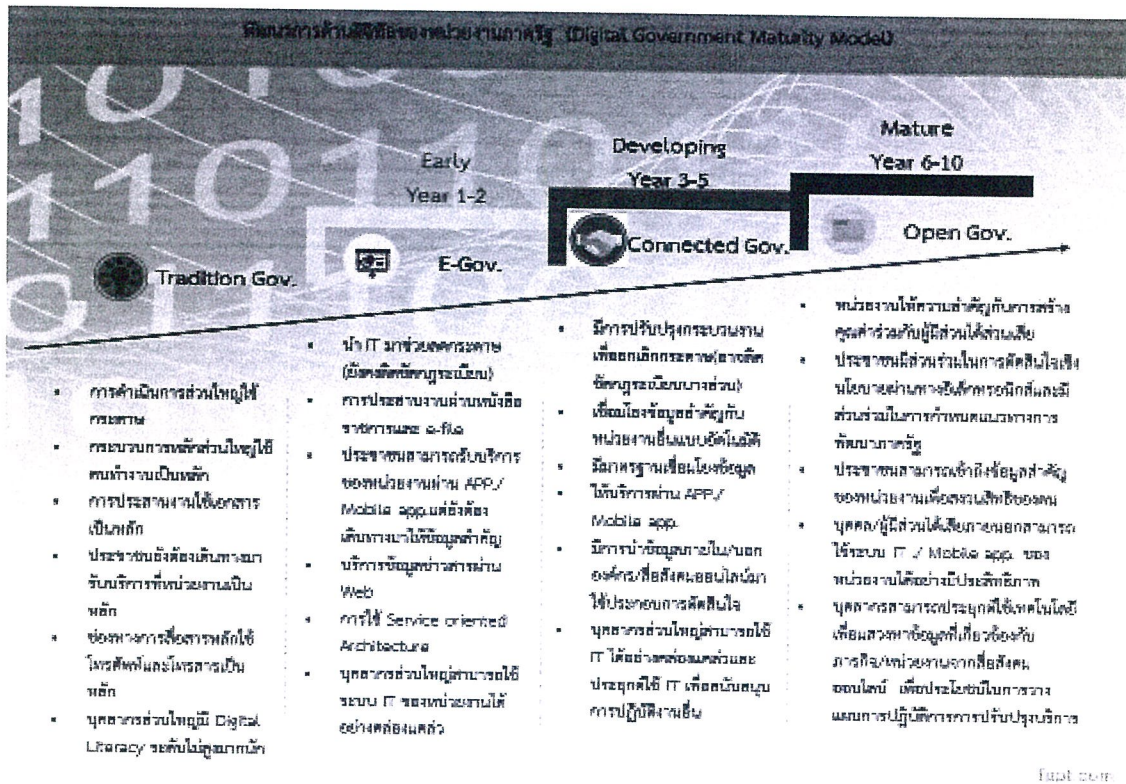
การศึกษา “แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นกรอบในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเป็นกลไกในการ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประกอบด้วย

- 2.1 แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565)
- 2.2 แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภา พ.ศ. 2557 - 2563
- 2.3 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 - 2564
- 2.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)
- 2.5 มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2561 – 2565
- 2.6 การกำหนดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการรู้ทักษะดิจิทัล
- 2.8 การพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- 2.9 แนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 2.10 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

2.1 แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565)¹¹

แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564) ได้แนวทาง จากพัฒนาการด้านดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ (Digital Government) ดังแสดงรายละเอียด ตามแผนภาพที่ 2

¹¹ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565). (2560). แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565). หน้า 121 – 122.



แผนภาพที่ 2 แผนภาพแสดงพัฒนาการด้านดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ (Digital Government Maturity Model)

ทั้งนี้ แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ดังนี้

2.1.1 วิสัยทัศน์

“รัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament)” หมายถึง องค์กรที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทักษะมนุษย์และทรัพยากรอื่นใด เพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ

2.1.2 พันธกิจ

(ก) นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่การเป็น Digital Parliament

(ข) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัยในการใช้งานที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล

(ค) บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศของรัฐสภาและพัฒนาระบบบริการข้อมูลด้านนิติบัญญัติ เพื่อให้บริการบุคลากรในวงงานรัฐสภาและประชาชน

(ง) พัฒนาและส่งเสริมสมาชิกวุฒิสภาและบุคลากรของรัฐสภาให้รู้เท่าทันการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

2.1.3 ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและบูรณาการฐานข้อมูลมุ่งสู่การเป็น Digital Parliament ประกอบด้วย กลยุทธ์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศของรัฐสภา มีการเชื่อมโยงและบูรณาการเพื่อให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบบริการด้านสารสนเทศ ให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย รองรับความต้องการของผู้รับบริการและประชาชน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1 ระบบข้อมูลและสารสนเทศของรัฐสภา มีการเชื่อมโยงและบูรณาการเพื่อให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 2 ผู้รับบริการและประชาชน ได้รับข้อมูลสารสนเทศของรัฐสภาที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันสมัย ตรงกับความต้องการ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ประกอบด้วย กลยุทธ์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลรองรับการให้บริการได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภา มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงปลอดภัย เป็นไปตามมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมสมาชิกวุฒิสภา และบุคคลในวงงานรัฐสภาให้รู้เท่าทัน มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย กลยุทธ์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของรัฐสภาด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กลยุทธ์ที่ 3.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกรัฐสภาและบุคลากรในวงจรรัฐสภาใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- บุคลากรในวงจรรัฐสภาทุกท่าน สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

2.2 แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภา พ.ศ. 2557 - 2563¹²

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภา พ.ศ. 2557 - 2563 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ดังนี้

2.2.1 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาสถาบันนิติบัญญัติเพื่อมุ่งสู่การเป็น Smart Parliament ภายในปี 2563

2.2.2 พันธกิจ

(ก) นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็น Smart Parliament และรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมถึงสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาตามกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2554 - 2563 ของประเทศไทย (ICT 2520) อย่างมีธรรมาภิบาล

(ข) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคง ปลอดภัยในการใช้งานที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในอาคารรัฐสภาแห่งใหม่

(ค) บูรณาการและเชื่อมโยงระบบงานสารสนเทศและฐานข้อมูลระบบงานของรัฐสภา รวมถึงพัฒนาการให้บริการข้อมูลสารสนเทศทางนิติบัญญัติ (e-Service) แก่บุคลากรในวงจรรัฐสภาและประชาชน โดยการเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนางานบริการข้อมูลสารสนเทศทางนิติบัญญัติ

¹² คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภา. (2556). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภา พ.ศ. 2557 - 2563. หน้า 92 - 95.

(ง) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภาให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

2.2.3 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : Smart Infrastructure พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภาให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและมีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : Smart Integration บูรณาการฐานข้อมูลนิติบัญญัติและเชื่อมโยงระบบงานสารสนเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : Smart Security บริหารจัดการและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภาให้มีความพร้อมต่อการใช้งาน มีความมั่นคง ปลอดภัยที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : Smart People ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภาให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : Smart Services พัฒนาระบบบริการข้อมูลด้านนิติบัญญัติทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.2.4 เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

(ก) บุคลากรในหน่วยงานรัฐสภาสามารถใช้งานระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยและมีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(ข) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลและระบบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จำเป็นร่วมกัน เพื่อให้ระบบงานด้านนิติบัญญัติของรัฐสภาสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อนของระบบงาน

(ค) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในกระบวนการนิติบัญญัติของรัฐสภามีความพร้อมในการให้บริการตลอดเวลา มีความมั่นคง ปลอดภัยในการใช้งานที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล

(ง) บุคลากรในวงงานรัฐสภามีความรู้ ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในกระบวนการนิติบัญญัติ และมุ่งไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ของรัฐสภา

(จ) บุคลากรในวงงานรัฐสภา ประชาชนผู้ใช้บริการและสมาชิกประชาคมอาเซียน มีความพึงพอใจต่อการใช้ระบบบริการข้อมูลสารสนเทศด้านนิติบัญญัติ

2.3 แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 - 2564¹³

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament และการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง ดังนี้

2.3.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุนบทบาท การกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

2.3.2 พันธกิจ

(ก) สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(ข) สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ

(ค) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.3.3 ยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 - 2564 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 1

¹³ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 - 2564. หน้า 15 – 19.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์
- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament	- เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 1 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระบบการปฏิบัติงานและการบริการในรูปแบบ Digital Parliament & Smart Parliament
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความพอใจในการปฏิบัติงาน	- เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ 4 บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 ตารางแสดงแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 - 2564 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament

2.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)¹⁴

ด้วยในคราวประชุมคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ครั้งที่ 9/2560 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2560 ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) โดยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 “พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพ และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ” ในส่วนของกลยุทธ์ที่ 2 “นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 2

¹⁴ หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 86/2560 (ว 27) ลงวันที่ 20 กันยายน 2560 เรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)”.

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพ และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน ภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ		
กลยุทธ์ที่ 2	นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
	แผนงาน	- การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
	วัตถุประสงค์	1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบท ความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกและมีภาพลักษณ์ที่ทันสมัย เป็นไปตามทิศทางและนโยบายการพัฒนางองค์กร 2. เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้สะดวก รวดเร็ว ครอบคลุมบริการทางวิชาการที่หลากหลายและทั่วถึง
	ผลลัพธ์	1. มีผู้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้าง นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปี ที่กำหนด 2. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2 ตารางแสดงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2.5 มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2561 – 2565¹⁵

ด้วยในคราวประชุมคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ครั้งที่ 5/2561 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2561 ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2561 – 2565 โดยมาตรการบริหารกำลังคนฯ ได้กำหนดนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ การสร้างและพัฒนากำลังคนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ คือ นโยบายที่ 5 “นโยบายสร้างและพัฒนา กำลังคนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 3

¹⁵ หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 43/2561 (ว 11) ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2561 เรื่อง “มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. 2561 – 2565)”.

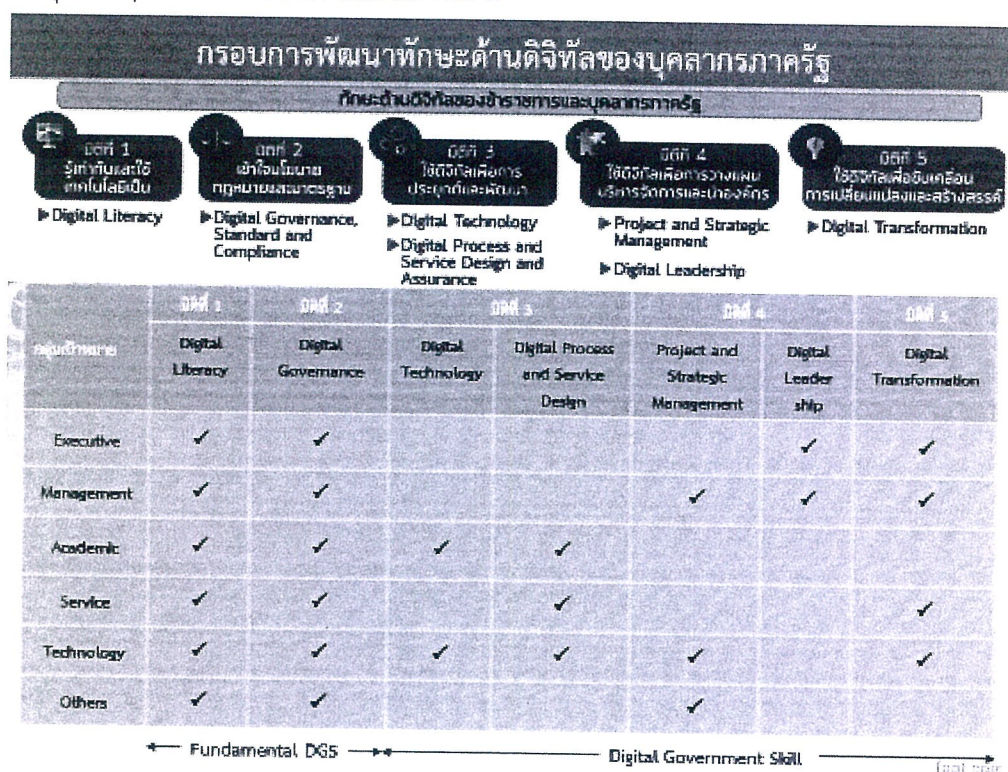
มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2561 - 2565

นโยบาย / มาตรการ	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผลผลิตการดำเนินการ ตามนโยบาย / มาตรการ
<p>5. <u>นโยบายสร้างและพัฒนากำลังคนไปสู่</u> <u>การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</u> <u>มาตรการ</u></p> <p>(1) ปรับกรอบความคิด (Mindset) และสร้างตระหนักรู้ให้ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเห็นความสำคัญของ การนำองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</p> <p>(2) สร้างและพัฒนากำลังคนคุณภาพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</p> <p>(3) สร้างและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ</p>	<p>(1) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ทางในการไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ที่ชัดเจนและเป็นระบบ โดยมี การขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม</p> <p>(2) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีกำลังคนที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</p>	<p>(1) พัฒนาผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นผู้มีองค์ความรู้ดิจิทัลไทยแลนด์</p> <p>(2) สร้างเสริมผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อขับเคลื่อนไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</p>	<p>(1) สร้างกรอบความคิด (Mindset) และสร้างตระหนักรู้ให้แก่ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</p> <p>(2) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในการไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</p> <p>- ยกระดับขีดความสามารถและทักษะด้านดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้านสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>(1) กรอบความคิด (Mindset) ในการพัฒนาผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</p> <p>(2) ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีนำในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</p> <p>- ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีความสามารถและทักษะด้านดิจิทัล</p>

ตารางที่ 3 ตารางแสดงมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2561 - 2565 ในส่วนของนโยบายสร้างและพัฒนากำลังคนไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

2.6 การกำหนดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล¹⁶

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำกรอบแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งประกอบไปด้วย 5 มิติ คือ มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น มิติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน มิติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน และ มิติที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้อำนวยการกอง/สำนัก กลุ่มวิชาการ กลุ่มทั่วไป กลุ่มเทคโนโลยี และกลุ่มอื่น ๆ ดังรายละเอียดตามแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 แผนภาพแสดงกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ

ทั้งนี้ ในคราวประชุมคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ครั้งที่ 9/2561 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2561 ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบกำหนด “ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล” โดยกำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องมี “ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล” เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งในระยะแรกเห็นควรให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาบุคลากร

¹⁶ หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 74/2561 (ว 23) ลงวันที่ 18 กันยายน 2561 เรื่อง “การกำหนดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล”.

ให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2562 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล รวมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) จากนั้น เมื่อข้าราชการรัฐสภาสามัญได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีความพร้อมในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเรียบร้อยแล้ว เห็นควรให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

2.6.1 คำจำกัดความ

ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสารการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2.6.2 เกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะและคำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ

กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

(ก) กลุ่มที่ 1 “ผู้บริหาร”

ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ รองเลขาธิการ ที่ปรึกษาผู้อำนวยการ โดยเป็นผู้นำด้านดิจิทัลที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการให้มีความทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กร ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 4

เกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะ

ประเภท	ระดับ
ประเภทบริหาร	
ระดับสูง	5
ระดับต้น	4

ประเภท	ระดับ
ประเภทอำนวยการ	
ระดับสูง	3
ระดับต้น	3

ประเภท	ระดับ
ประเภทวิชาการ	
ทรงคุณวุฒิ	4

ตารางที่ 4 ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 1 “ผู้บริหาร”

คำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ

ระดับ	รายละเอียด
1	<p>สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติตามหลักรักษาความปลอดภัยได้ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน ใช้งานอินเทอร์เน็ตขั้นพื้นฐาน
2	<p>มีทักษะในระดับ 1 และสามารถบริหารจัดการให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล
3	<p>มีทักษะในระดับ 2 และสามารถผลักดันให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน โดยขับเคลื่อนบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ทันสมัย และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้
4	<p>มีทักษะในระดับ 3 และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถนำข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประกอบการวางแผน การตัดสินใจ กำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้
5	<p>มีทักษะในระดับ 4 และสามารถบริหารจัดการให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถบริหารจัดการและผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานให้มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นระบบ กำกับติดตามการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้

ตารางที่ 4 ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 1 “ผู้บริหาร” (ต่อ)

(ข) กลุ่มที่ 2 “ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล”

ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยเป็นผู้ที่สามารถเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบให้องค์กร สามารถดูแล บำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา สามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 5

เกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะ

ประเภท	ระดับ	ประเภท	ระดับ
ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป	
เชี่ยวชาญ	5	ทักษะพิเศษ	4
ชำนาญการพิเศษ	4	อาวุโส	3
ชำนาญการ	3	ชำนาญงาน	2
ปฏิบัติการ	2	ปฏิบัติงาน	1

คำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ

ระดับ	รายละเอียด
1	สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานได้เป็นอย่างดี - สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติตามหลักรักษาความปลอดภัยได้ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน ใช้งานอินเทอร์เน็ตขั้นพื้นฐาน
2	มีทักษะในระดับ 1 และสามารถดำเนินการดูแลบำรุงรักษาเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ - สามารถจัดทำแผนการดูแลบำรุงรักษา ดำเนินการตามแผน ดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา พัฒนาปรับปรุง บริหาร ดูแลบำรุงรักษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3	มีทักษะในระดับ 2 และมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล - สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว แก้ไขปัญหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานได้

ตารางที่ 5 ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 2 “ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล”

ระดับ	รายละเอียด
4	<p>มีทักษะในระดับ 3 และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมแก่องค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล และเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายใต้บริบทขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์เสนอความเห็นการกำหนดนโยบายและแผนเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปปรับใช้ในกระบวนการทำงาน สร้างระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นระบบ และพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้
5	<p>มีทักษะในระดับ 4 และมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างลึกซึ้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถ่องแท้ สามารถเขียน แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาชุดคำสั่งให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญการใช้โปรแกรมต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากได้ รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้

ตารางที่ 5 ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 2 “ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล” (ต่อ)

(ค) กลุ่มที่ 3 “ผู้ปฏิบัติงานอื่น”

ผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนอกเหนือจากกลุ่มที่ 1 และ 2 โดยเป็นผู้ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง ปลอดภัย สามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 6

เกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะ

ประเภท	ระดับ	ประเภท	ระดับ
ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป	
เชี่ยวชาญ	5	ทักษะพิเศษ	4
ชำนาญการพิเศษ	4	อาวุโส	3
ชำนาญการ	3	ชำนาญงาน	2
ปฏิบัติการ	2	ปฏิบัติงาน	1

ตารางที่ 6 ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 3 “ผู้ปฏิบัติงานอื่น”

คำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ

ระดับ	รายละเอียด
1	สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานได้ - สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานได้ โดยสามารถพิมพ์ข้อมูลในคอมพิวเตอร์สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน
2	มีทักษะในระดับ 1 และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานได้ - สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติตามหลักรักษาความปลอดภัยได้ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน ใช้งานอินเทอร์เน็ตขั้นพื้นฐาน
3	มีทักษะในระดับ 2 และมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล - สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว แก้ไขปัญหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานได้
4	มีทักษะในระดับ 3 และสามารถพัฒนาตนเองและผู้อื่นด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลได้ - สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ศึกษา เพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถสอนและถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้อง
5	มีทักษะในระดับ 4 และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพองค์กร - สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อคิดวิเคราะห์ เสนอข้อมูลแนวทางการดำเนินการเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนประกอบการวางแผน การตัดสินใจ กำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้

ตารางที่ 6 ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 3 “ผู้ปฏิบัติงานอื่น” (ต่อ)

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการรู้ทักษะดิจิทัล

2.7.1 องค์ประกอบของทักษะการรู้ดิจิทัล

“ทักษะการรู้ดิจิทัล” ประกอบด้วย ทักษะด้านการทำงานของเทคโนโลยีที่ต้องรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และประเมินสารสนเทศดิจิทัล ทักษะการทำงานร่วมกันทางออนไลน์ และทักษะการสร้างความรู้ในการใช้

เทคโนโลยี¹⁷ ดังนั้น ทักษะการรู้ดิจิทัลจึงเป็นทักษะที่สำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคต ซึ่งถูกกำหนดเป็นทักษะสำคัญของการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ สำนักพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ได้กำหนดความสามารถสำหรับทักษะการรู้ดิจิทัล ออกเป็น 3 ส่วน¹⁸ ดังนี้

(ก) การใช้ (Use) หมายถึง ทักษะมวลรวมในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตที่หลากหลายตั้งแต่พื้นฐาน เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น ไปถึงเทคนิคขั้นสูงสำหรับการเข้าถึงและใช้ความรู้ เช่น การใช้โปรแกรมค้นหา (Search Engine) รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น คลาวด์ คอมพิวติง (cloud computing)

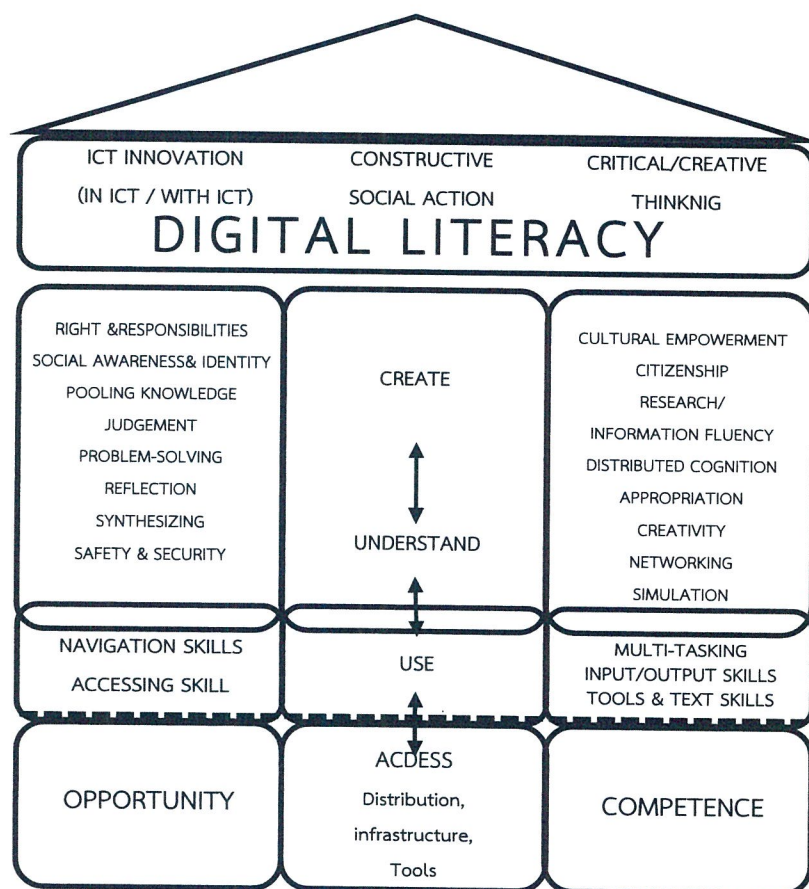
(ข) การเข้าใจ (Understand) หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้เกิดความคิด วิเคราะห์ ประเมิน สังเคราะห์ สื่อดิจิทัล จนทำให้เข้าใจถึงบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหานั้น ๆ การพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศและความรับผิดชอบต่อสิทธิความเป็นเจ้าของ การมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัล

(ค) การสร้างสรรค์ (Create) หมายถึง ทักษะในการผลิตหรือสร้างเนื้อหาผ่านเทคโนโลยีที่หลากหลายอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ การสื่อสารโดยใช้ความหลากหลายของสื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือ โดยคำนึงถึงจริยธรรม การปฏิบัติทางสังคมและการสะท้อนสิ่งที่ฝังอยู่ในการเรียนรู้ และการใช้ชีวิตประจำวัน

ทั้งนี้ ตัวแบบของการรู้ดิจิทัล ดังแสดงรายละเอียดตามแผนภาพที่ 4

¹⁷ เต็มพงษ์ สูดภักดี.(2557). สรุปรายการบรรยาย เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อการวิจัย ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 21 พฤศจิกายน 2557”.

¹⁸ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ . (2559). การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy). สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/142-knowledges/2632>.



แผนภาพที่ 4 แผนภาพแสดงตัวแบบของการรู้ดิจิทัล

ที่มา : <https://mediasmart.ca/digital-media-literacy-fundamentals/digital-literacy-fundamentals>
 อ่างทองโน นิตยา วงศ์ใหญ่. (2560). แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของดิจิทัลเนทีฟ.
 มหาวิทยาลัยศิลปากร. หน้า 1633.

2.7.2 ความสำคัญของการรู้ดิจิทัล

สังคมปัจจุบันได้เข้าสู่การเป็นสังคมพื้นฐานความรู้ซึ่งคนในสังคมจะต้องเป็นแรงงานที่ใช้ความรู้ในการทำงาน (Knowledge worker) ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญ คือ เป็นบุคคลที่พร้อมเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทักษะที่ควรมีของคนในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการรู้สารสนเทศ นอกจากนี้รัฐบาลไทยได้มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์นำพาประเทศไทยไปสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 โดยให้ความสำคัญในการปรับปรุง

โครงสร้างโทรคมนาคมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ของประเทศให้มากที่สุดเพื่อเป็นฐานการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมด้วยนวัตกรรม¹⁹

2.8 การพัฒนาองค์กร ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล²⁰

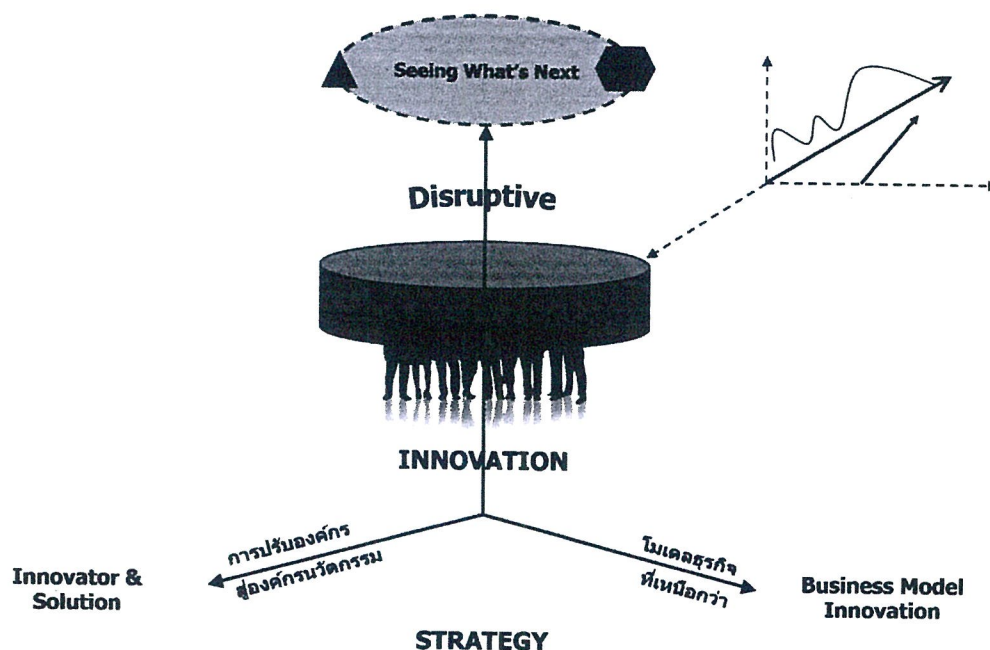
การฝ่าทะลวงดิจิทัล (Digital Disruption)

การฝ่าทะลวงดิจิทัล (Digital Disruption) เป็นการปรับเปลี่ยน (Transformation) ที่เกิดมาจากการเกิดขึ้นทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลและโมเดลองค์กร นวัตกรรมเทคโนโลยีและโมเดลนี้สามารถมีผลกระทบต่อคุณค่าและบริการ และนวัตกรรมฝ่าทะลวง (Disruption Innovation) ในบทความ Harvard Business Review ฉบับธันวาคม 2015 Christensen, Raynor & McDonald ได้ออกมาชี้แจงถึงความสับสนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นนวัตกรรมฝ่าทะลวง และไม่ใช่อุตสาหกรรมนี้เป็นไปได้ว่า บริษัทขนาดเล็กซึ่งมีทรัพยากรน้อยสามารถยกเลิกการจัดตั้งธุรกิจ ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายของตลาดที่ถูกมองข้ามโดยอุตสาหกรรมเดิม แต่เพราะเป็นการมุ่งเน้นไปที่พื้นที่ซึ่งมีการทำกำไรได้มากขึ้นซึ่งสามารถที่จะนำมาใช้ในปรับใช้ในองค์กรของรัฐได้ ดังแสดงรายละเอียดตามแผนภาพที่ 5

¹⁹ สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). แนวคิดเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2562 จาก http://planning2.mju.ac.th/government/20111119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.pdf

²⁰ ดนัย เทียนพุด. (2562). แนวคิดการจัดการสมัยใหม่: การเลือกใช้เครื่องมือสำหรับผู้บริหารอย่างมีธรรมาภิบาล. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2562, จาก <https://play.google.com/books/reader?id=zWB5DwAAQBAJ&hl=th&printsec=frontcover&pg=GBS.PA1>, หน้า 55 - 57.

1...2...3... จุดเริ่มต้นของกลยุทธ์นวัตกรรมฝ่าทะเลาะ



แผนภาพที่ 5 แผนภาพแสดงกลยุทธ์นวัตกรรมฝ่าทะเลาะ (Digital Disruption)

2.9 แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล²¹

การคิดใหม่ในเรื่อง แพลตฟอร์มของการบริหารคน คงไม่ใช่แค่ทำงานในยุคดิจิทัล หรือ การมีออนไลน์ในการวางระบบงานด้าน HR การบริหารคนที่อยู่บนฐานก้อนเมฆ (Cloud-Based HCM) จะช่วยองค์กรให้เกิดความเชี่ยวชาญในการได้เปรียบด้านนวัตกรรม เช่น Industry-Specific Clouds การยกระดับธุรกิจอย่างรวดเร็ว และล้ำสมัย มีแอปพลิเคชันที่ตอบโจทย์ลูกค้า ดังนั้น HR Platform จึงต้องสามารถรองรับการบูรณาการทั้งคน AI (ปัญญาประดิษฐ์) ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ (Devices) และแพลตฟอร์มเครือข่ายทางสังคม ให้ตอบสนององค์กรในการสร้างคุณค่าคนเพื่อไปสร้างคุณค่าให้ลูกค้าอย่างมีธรรมาภิบาล

Digital HR (ดิจิทัล HR)

- การทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะความหลากหลาย (Diversity)
- การทำให้เกิดดิจิทัล HR เป็นเรื่องที่มากกว่า “ระบบการบันทึกข้อมูลด้านพนักงาน” แต่เป็นแพลตฟอร์มของ HR Cloud การนำ Block Chain มาใช้ด้านดูแลความปลอดภัยข้อมูลด้านพนักงาน
- HR ต้องมีนวัตกรรมอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบต่อธุรกิจอย่างแท้จริง

²¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 97 -101.

- AI ปัญญาประดิษฐ์ การเรียนรู้ระดับลึกจะมีนัยสำคัญที่กระทบทุกส่วนของดิจิทัล HR ดังนั้น โดยสรุป เมื่อเข้าสู่ดิจิทัล HR มีอะไรที่ธุรกิจหรือองค์กรภาครัฐ และผู้บริหาร HR ต้องทำ คือ ภูมิทัศน์เทคโนโลยี HR (HR Tech Landscape) มีเครื่องมือให้คนได้ร่วมมือทำงานร่วมกันบนพื้นที่ทางคลาวด์ เช่น Slack by Facebook การบริหารคนยุคดิจิทัลต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาใช้เป็นกลไกขับเคลื่อน ดังแสดงรายละเอียดตามแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 แผนภาพแสดงการบริหารคนและความหลากหลายของการทำงาน

2.10 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐสภาพดิจิทัลสำหรับผู้บริหารและปฏิบัติ²²

2.10.1 ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารระดับสูง (Executive)

(ก) บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

เป็น “ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ” ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยน

²² สำนักงาน ก.พ.. (2561). ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. หน้า 26 - 30.

รูปแบบการดำเนินงาน (How the organization operates) หรือการให้บริการขององค์กรให้มีความทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กร รวมทั้งสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะด้วย

(ข) ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็น

1) ความสามารถ

- SPM100 กำหนดทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน
- DS100 กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิคการออกแบบกระบวนการ
- DTr100 ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)
- DTr200 บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล
- DL300 เก่งกระบวนการงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง
- DL100 นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล
- DLit100 เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
- DLit400 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
- DG100 ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล

2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่

- ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Management)
- ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบอจิล (Agile)
- ความรู้ด้านกระบวนการขั้นตอนการจัดทำ แก้ไขเพิ่มเติมและยกเลิกกฎหมาย

- ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)
- ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)
- ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (Enterprise Architecture)
- ความรู้ด้านการจัดการโครงการ (Project Management)
- ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสร้างทีม (Team Building) และการจัดการเครือข่ายการทำงาน
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (Human Resource Management and Development)
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ
- ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่ดี การสอนงาน (Coach and Mentor) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

2.10.2 ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน/ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก (Management)

(ก) บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

เป็น “ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร” ที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแลให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กรด้วย

(ข) ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็น

1) ความสามารถ

- SPM100 กำหนดทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน
- SPM200 ออกแบบองค์กรดิจิทัล (Future Design)

- DS100 กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิคการ
ออกแบบกระบวนการ
- DS200 วางกลยุทธ์การให้บริการสมาร์ตดิจิทัลและนำสู่การปฏิบัติ
- DTr100 ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital
Government Transformation)
- DT300 กำกับการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise
Architecture)
- SPM300 จัดเตรียมทรัพยากรเพื่อการบูรณาการสำหรับองค์กรดิจิทัล
- SPM400 ริเริ่มและวางแผนโครงการภายใต้รัฐบาลดิจิทัล (Project
Initiation and Planning)
- SPM600 ทบทวนโครงการและปิดโครงการ
- DTr200 บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล
- DS400 สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัล
- DL100 นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) สำหรับพัฒนา
องค์กรดิจิทัล
- DL200 นำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน
(Across Boundaries)
- DL300 เก่งกระบวนการ เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการ
เปลี่ยนแปลง
- DG500 บริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)
- DG600 จัดทำ แก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิกกฎหมายเพื่อการ
ปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล
- DT600 วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อตีความและหาข้อสรุป
ที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ
- DLit300 ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน
- DLit400 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
- DG100 ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance
Framework) และหลักปฏิบัติ(Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล
- DG300 ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกันสำหรับพัฒนา
รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Interoperability Framework)

- DG400 ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Service-Level Agreement)

2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่

- ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)
- ความรู้ด้านกระบวนการขั้นตอนการจัดทำ แก้ไขเพิ่มเติมและยกเลิกกฎหมาย
- ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบอไจล์ (Agile)
- ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง วิธีการในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อการปรับ เปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)
- ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (Enterprise Architecture)
- ความรู้ด้านการจัดการโครงการ (Project Management)
- ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสร้างทีม (Team Building) และการจัดการเครือข่ายการทำงาน
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (Human Resource Management and Development)
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ
- ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่ดี การสอนงาน (Coach and Mentor) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

2.10.3 ทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)

(ก) บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

เป็น “ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย” ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐานแนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยง

หน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล

(ข) ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็น

1) ความสามารถ

- DT600 วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อตีความและหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ
- DLit500 ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ (Open Public Data)
- DLit600 ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
- SPM200 ออกแบบองค์กรดิจิทัล (Future Design)
- DS300 ออกแบบนวัตกรรมบริการ
- DS600 ปรับปรุงกระบวนการงานและพัฒนานวัตกรรมบริการเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่อง
- DS700 บริหารจัดการประสิทธิภาพการให้บริการและการทำงานดิจิทัล
- SPM400 ริเริ่มและวางแผนโครงการภายใต้รัฐบาลดิจิทัล (Project Initiation and Planning)
- DTr200 บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล
- DLit100 เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
- DLit200 ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน
- DLit300 ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน
- DLit400 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
- DG100 ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ(Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล
- DG300 ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกันสำหรับพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Interoperability Framework)
- DG400 ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Service-Level Agreement)
- DG600 จัดทำ แก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิกกฎหมายเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล

2) ความรู้

ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่

- ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง วิธีการในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (Enterprise Architecture)
- เทคนิคการออกแบบการให้บริการ
- เทคนิคการสร้างทีม (Team Building) และการจัดการเครือข่ายการทำงาน
- ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)
- ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบอไจล์ (Agile)
- ความรู้ด้านกระบวนการขั้นตอนการจัดทำ แก้ไขเพิ่มเติมและยกเลิกกฎหมาย
- ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ทิศทางการใช้งานเทคโนโลยีของผู้ใช้บริการ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักของโลก (Mega Trends)
- ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ
- ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)
- ความรู้เกี่ยวกับการจัดการโครงการ (Project Management)
- เทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน (Service-Level Agreement Management)

ทั้งนี้ กรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐและแนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล ดังแสดงรายละเอียดตามแผนภาพที่ 7

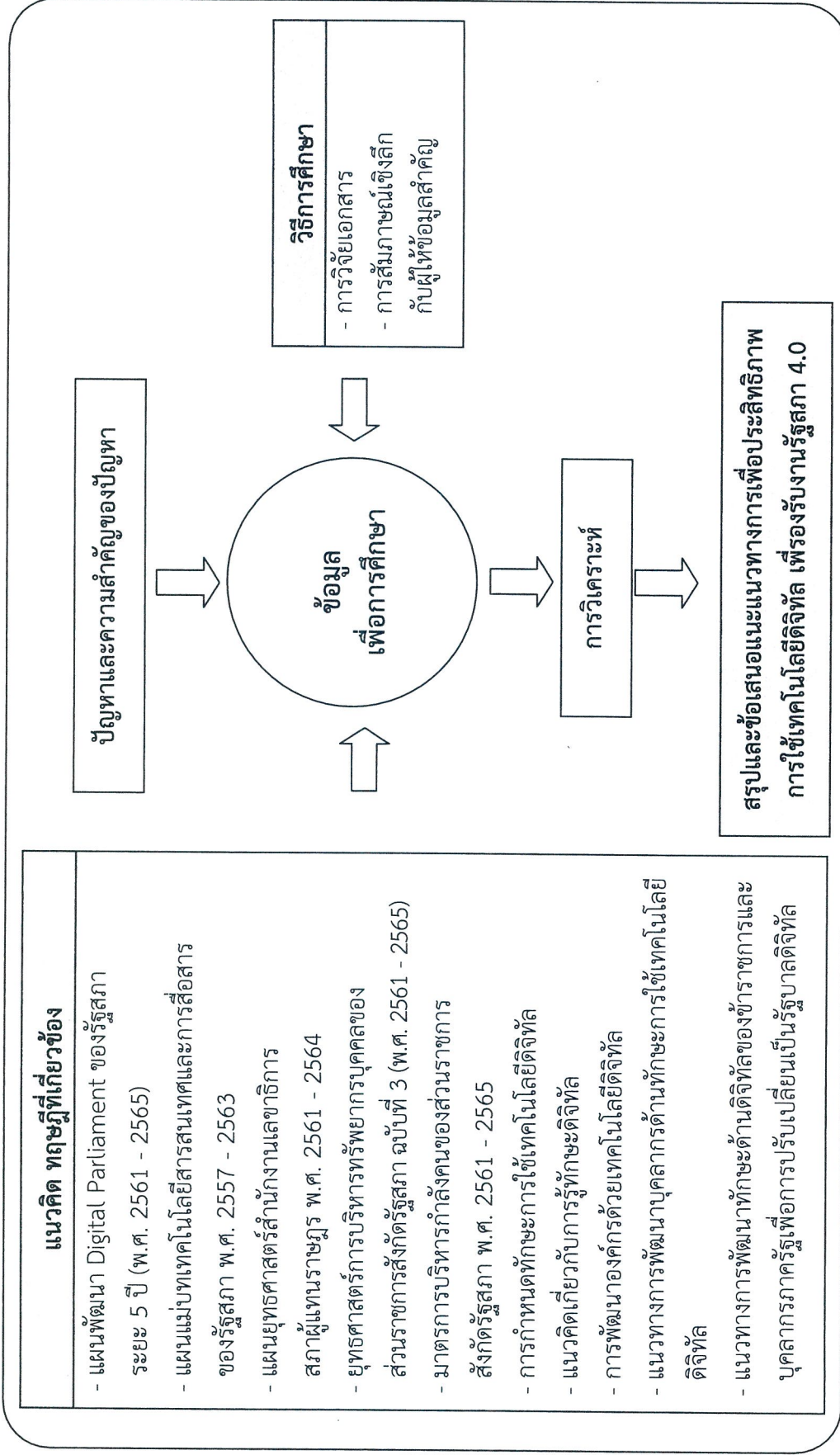


แผนภาพที่ 7 แผนภาพแสดงกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐและแนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

2.11 กรอบแนวคิดในการศึกษา

กลุ่มผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยพิจารณาจากปัญหาและความสำคัญของปัญหา นโยบายระดับชาติและระดับองค์กรซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (พ.ศ. 2561 – 2564) และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) ประกอบกับการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดวิธีการศึกษาออกเป็น 2 ประเด็นคือ การวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผลจากการศึกษาและการประเมินผลจากการสัมภาษณ์ ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษา ตลอดจนสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อสรุปเป็นผลจากการศึกษา รวมถึงผลจากการศึกษาที่ได้นำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 ดังแสดงรายละเอียดตามแผนภาพที่ 8

กรอบแนวคิดในการศึกษา



แผนภาพที่ 8 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษางานวิชาการ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาเชิงเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเป็นการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview) ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำหรับแนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและการตอบแบบสอบถามของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายซึ่งอยู่ในสายงานทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษารูปแบบเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3.1.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เป็นการศึกษารูปแบบเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระหว่างเดือนมกราคม - พฤษภาคม 2562

3.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานี้ คือ 1) ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ที่ปรึกษาที่กำกับดูแลในงานด้าน

ทรัพยากรบุคคล งานด้านนโยบายและแผน งานด้านสารสนเทศ และงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 ผู้อำนวยการสำนักด้านทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการสำนักด้านนโยบายและแผน) จำนวน 10 คน
 2) นักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 13 คน 3) นักทรัพยากรบุคคล
 ที่มีความเชี่ยวชาญในงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 5 คน 4) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่มีความรู้
 ด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 คน

3.3 วิธีการดำเนินการศึกษา

3.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

(ก) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research)

กลุ่มผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร
 ปฐมภูมิ (Primary Documentary) และเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Documentary)

(ข) การสัมภาษณ์เชิงลึก

เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็น
 จากผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้ปฏิบัติ สำหรับ
 แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับ
 งานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงาน
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารประกอบกับการสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูล
 แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อสรุปตามประเด็นการศึกษา วิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎี
 นำไปสู่แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับ
 งานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงาน
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3.4 การนำเสนอผลการศึกษา

การนำเสนอเนื้อหาจะเสนอเชิงพรรณนา โดยการสังเคราะห์และวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์
 การศึกษา ดังนี้

3.4.1 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

3.4.2 เพื่อศึกษารูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการสนับสนุนงาน
 ด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงาน
 ด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต

3.4.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 โดยพิจารณาถึง 1) การพัฒนาตามเส้นทางสายอาชีพ 2) การพัฒนาตามระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) การพัฒนาตามสภาพความต้องการในแต่ละปี

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล 2) เพื่อศึกษารูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 โดยพิจารณาถึง 1) การพัฒนาตามเส้นทางสายอาชีพ 2) การพัฒนาตามระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) การพัฒนาตามสภาพความต้องการในแต่ละปี โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในการนำทักษะดิจิทัลมาใช้ในการงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) กลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บริหาร (เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ที่ปรึกษาที่กำกับดูแลในงานด้านทรัพยากรบุคคล งานด้านนโยบายและแผน งานด้านสารสนเทศ และงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้อำนวยการสำนักด้านทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการสำนักด้านนโยบายและแผน) จำนวน 10 คน

2) กลุ่มเป้าหมายในระดับผู้ปฏิบัติงาน (ด้านทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานทั่วไป ด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความรู้ในงานด้านทรัพยากรบุคคล) จำนวน 20 คน โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

4.1 ปัญหา อุปสรรคการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

กลุ่มผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในการนำทักษะดิจิทัลมาใช้ในการงานด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลมีดังนี้

4.1.1 กลุ่มเป้าหมายที่ให้การสัมภาษณ์ในระดับผู้บริหาร ประกอบด้วย เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ผู้อำนวยการสำนักได้ให้ความเห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(ก) บุคลากรบางกลุ่มไม่ยอมรับหรือปฏิเสธการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากต้องมีการปรับตัวเพื่อเรียนรู้และศึกษาการใช้งาน ซึ่งถือเป็นเรื่องใหม่ที่ทำให้เสียเวลาในการเรียนรู้เรื่องดังกล่าว และคิดว่าเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญกับการปฏิบัติงาน

(ข) ขาดการรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานฯ ทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในองค์กร

(ค) ระบบฐานข้อมูลภายในของสำนักงานฯ มีการจัดเก็บแบบกระจัดกระจาย ยังไม่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลร่วมกัน ทำให้มีข้อมูลแยกกันหลายชุด ไม่สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน ส่งผลต่อการใช้ฐานข้อมูลที่ไม่สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรได้

(ง) การนำระบบ e-learning มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากชุดวิชาการเรียนรู้ยังไม่มีมาตรฐานที่ทัดเทียมกับสำนักงานข้าราชการพลเรือน จะต้องพัฒนาชุดวิชาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้มีมาตรฐานที่สามารถอ้างอิงถึงได้และเป็นที่ยอมรับ

4.1.2 กลุ่มเป้าหมายที่ให้การสัมภาษณ์ในระดับผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย นักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่มีความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล ได้ให้ความเห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(ก) ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สำนักงานฯ ใช้ในปัจจุบันเป็นเพียงระบบการจัดเก็บข้อมูล เช่น ฐานข้อมูลบุคลากร ประวัติการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฐานข้อมูลถูกแยกส่วนในการจัดเก็บ ไม่สามารถนำมาบูรณาการหรือเชื่อมโยงข้อมูลร่วมกันได้ จึงไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ในงานด้านทรัพยากรบุคคล

(ข) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ e-learning เนื่องจากการขาดการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างเจ้าหน้าที่ในการจัดทำและผู้เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อสกัดชุดเวลาในการจัดทำเนื้อหาหลักสูตร

(ค) บุคลากรในสำนักงานฯ ไม่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างแท้จริง เนื่องจากยังมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

4.2 การศึกษารูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล ในปัจจุบันและความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล ในอนาคต

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภากำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะและคำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

4.2.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก โดยเป็นผู้นำด้านดิจิทัลที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการให้มีความทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร รวมทั้งใช้ข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กร โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะและคำอธิบายของแต่ละระดับ ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 7

เกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะ

ประเภท	ระดับ
ประเภทบริหาร	
ระดับสูง	5
ระดับต้น	4
ประเภทอำนวยการ	
ระดับสูง	3
ระดับต้น	3
ประเภทวิชาการ	
ทรงคุณวุฒิ	4

คำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ

ระดับ	รายละเอียด
1	สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐานได้ - สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปฏิบัติตามหลักรักษาความปลอดภัยได้ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน ใช้งานอินเทอร์เน็ตขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

ตารางที่ 7 ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 1 “ผู้บริหาร”

ระดับ	รายละเอียด
2	<p>มีทักษะในระดับ 1 และสามารถบริหารจัดการให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล
3	<p>มีทักษะในระดับ 2 และสามารถบริหารจัดการให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน โดยขับเคลื่อนบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ทันสมัย และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้
4	<p>มีทักษะในระดับ 3 และสามารถใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถนำข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประกอบการวางแผน การตัดสินใจ กำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กรเพื่อยกระดับคุณภาพองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้
5	<p>มีทักษะในระดับ 4 และสามารถบริหารจัดการให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถบริหารจัดการและผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานให้มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นระบบ กำกับติดตามการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้

ตารางที่ 7 ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 1 “ผู้บริหาร” (ต่อ)

4.2.2 กลุ่มผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยเป็นผู้ที่สามารถเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบให้องค์กร สามารถดูแล บำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา สามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะ ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 8

เกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะ

ประเภท	ระดับ	ประเภท	ระดับ
ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป	
เชี่ยวชาญ	5	ทักษะพิเศษ	4
ชำนาญการพิเศษ	4	อาวุโส	3
ชำนาญการ	3	ชำนาญงาน	2
ปฏิบัติการ	2	ปฏิบัติงาน	1

คำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ

ระดับ	รายละเอียด
1	<p>สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานได้เป็นอย่างดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติตามหลักรักษาความปลอดภัยได้ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน ใช้งานอินเทอร์เน็ตขั้นพื้นฐาน
2	<p>มีทักษะในระดับ 1 และสามารถดำเนินการดูแลบำรุงรักษาเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถจัดทำแผนการดูแลบำรุงรักษา ดำเนินการตามแผน ดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา พัฒนาปรับปรุง บริหาร ดูแลบำรุงรักษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3	<p>มีทักษะในระดับ 2 และมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว แก้ไขปัญหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานได้
4	<p>มีทักษะในระดับ 3 และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมแก่องค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล และเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภายใต้บริบทขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์เสนอความเห็นการกำหนดนโยบายและแผนเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปปรับใช้ในกระบวนการทำงาน สร้างระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นระบบ และพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้

ตารางที่ 8 ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 2 “ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล”

ระดับ	รายละเอียด
5	<p>มีทักษะในระดับ 4 และมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างลึกซึ้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถ่องแท้ สามารถเขียน แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาชุดคำสั่งให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญการใช้โปรแกรมต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากได้ รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้

ตารางที่ 8 ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 2 “ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล” (ต่อ)

4.2.3 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนอกเหนือจากกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 โดยเป็นผู้ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง ปลอดภัย เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะ ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 9

เกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะ

ประเภท	ระดับ	ประเภท	ระดับ
ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป	
เชี่ยวชาญ	5	ทักษะพิเศษ	4
ชำนาญการพิเศษ	4	อาวุโส	3
ชำนาญการ	3	ชำนาญงาน	2
ปฏิบัติการ	2	ปฏิบัติงาน	1

คำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ

ระดับ	รายละเอียด
1	<p>สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานเพื่อปฏิบัติงานได้ โดยสามารถพิมพ์ข้อมูลในคอมพิวเตอร์สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 9 ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 3 “ผู้ปฏิบัติงานอื่น”

ระดับ	รายละเอียด
2	<p>มีทักษะในระดับ 1 และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติตามหลักรักษาความปลอดภัยได้ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน ใช้งานอินเทอร์เน็ตขั้นพื้นฐาน
3	<p>มีทักษะในระดับ 2 และมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว แก้ไขปัญหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานได้
4	<p>มีทักษะในระดับ 3 และสามารถพัฒนาตนเองและผู้อื่นด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ศึกษา เพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถสอนและถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้อง
5	<p>มีทักษะในระดับ 4 และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อคิดวิเคราะห์ เสนอข้อมูลแนวทางการดำเนินการ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนประกอบการวางแผน การตัดสินใจ กำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้

ตารางที่ 9 ตารางแสดงระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มที่ 3 “ผู้ปฏิบัติงานอื่น” (ต่อ)

ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหาร ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และระดับผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ให้มีทักษะและมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ตามเกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะและคำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)

4.3 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคล

คณะผู้ศึกษากำหนดกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ จำนวน 30 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ จำนวน 10 คน) 2) นักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 13 คน 3) นักทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 5 คน 4) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่มีความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 คน โดยสรุปผลการสัมภาษณ์ตามประเด็นข้อคำถาม ดังนี้

4.3.1 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการงานด้านทรัพยากรบุคคล พบว่า

(ก) กลุ่มเป้าหมายที่ให้การสัมภาษณ์ในระดับผู้บริหาร ประกอบด้วย เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ผู้อำนวยการสำนัก ได้ให้ความเห็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน โดยมีมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนี้

- เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ในฐานะผู้บริหารในระดับสำนักงานฯ ได้มีการกำหนดนโยบายการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการงานภายในสำนักงานฯ โดยเริ่มจากการกำหนดนโยบายให้มีการนำ iPad มาใช้ในการประชุม เพื่อต้องการลดปริมาณการใช้กระดาษ ซึ่งผลจากการกำหนดนโยบายดังกล่าว ส่งผลให้ปัจจุบันสามารถลดปริมาณการใช้กระดาษได้ปีละไม่น้อยกว่า 500,000 แผ่น

- รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ

1) มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้งานการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดเก็บข้อมูลทะเบียนประวัติของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ข้าราชการระบบลงเวลาราชการ ระบบเงินเดือน

2) มีระบบการประชุมแบบไร้กระดาษโดยใช้เทคโนโลยี (iPad) ในการประชุม

3) มีระบบการประชุมทางไกล (Teleconference)

(ข) กลุ่มเป้าหมายที่ให้การสัมภาษณ์ในระดับผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย นักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่มีความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล ได้ให้ความเห็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันในประเด็นที่แตกต่างกัน ดังนี้

- นักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคล
 - 1) การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น
 - 2) การจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ประกอบด้วย ข้อมูลสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง (ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่ง เงินเดือน การฝึกอบรม ระบบการตรวจสอบเวลา)
 - 3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร เพื่อรวบรวมสถิติการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนบุคลากรของรัฐสภาระหว่างประเทศ เป็นต้น
 - 4) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนกระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร เช่น การลงทะเบียนออนไลน์ การดาวน์โหลดเอกสารโดยใช้ QR Code การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการรายงานผลการพัฒนาบุคลากร
 - 5) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์สู่สาธารณชนมากยิ่งขึ้น เพิ่มมิติในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น การนำเทคนิค Infographic การนำเทคนิค Banner มาใช้ทำสื่อประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
 - 6) การนำเทคโนโลยีดิจิทัล ในรูปแบบ Application line มาใช้ในการสนับสนุนข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล การสืบค้นข้อมูล การอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการงานด้านพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
- นักทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 1) การจัดทำฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดเก็บข้อมูลสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมาธิการ และบุคคลที่เกี่ยวข้องในวงงานรัฐสภา
 - 2) การจัดทำฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดเก็บข้อมูล การค้นหาข้อมูล การรับ – ส่งเอกสารระหว่างหน่วยงาน การรายงาน การนำเสนอข้อมูล และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านทรัพยากรบุคคล
 - 3) การนำเข้าข้อมูลบุคลากรภาครัฐ การจัดทำข้อมูลบำเหน็จบำนาญ โดยนำข้อมูลระบบ e – Pension การกรอกข้อมูลเพื่อการลดหย่อนภาษีสำหรับการจ่ายตรงเงินเดือน และการออกบัตรแสดงตนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 - 4) การจัดทำฐานข้อมูลด้านการจัดการองค์ความรู้เพื่อสร้างสังคมเครือข่าย ในการส่งเสริมความรู้ โดยใช้ Social Network มาสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

5) การสืบค้นข้อมูลทางวิชาการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การสืบค้นข้อมูลด้านวิชาการ การสืบค้นข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่เชี่ยวชาญในงานด้านทรัพยากรบุคคล

1) การจัดทำฐานข้อมูลสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และบุคคลที่เกี่ยวข้องในวงงานรัฐสภา ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลทางการศึกษา ข้อมูลการดำรงตำแหน่งทางการเมือง เครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมถึงข้อมูลการขอรับจากกองทุนเพื่อผู้เคยเป็นสมาชิกรัฐสภา

2) การจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลการบรรจุ/รับโอน/เลื่อน/ย้ายและแต่งตั้ง ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

4.3.2 ความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ถึงความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต พบว่า

(ก) กลุ่มเป้าหมายที่ให้การสัมภาษณ์ในระดับผู้บริหาร ประกอบด้วย เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ผู้อำนวยการสำนัก ได้ให้ความเห็นในมุมมองของความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต ดังนี้

- เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การนำเอาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในรูปแบบ Robot System มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เช่นงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งปัจจุบันมีการนำระบบดังกล่าวมาใช้ในงานบางส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรบ้าง เช่น การตัดต่อภาพและเสียงของสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา และการนำระบบ line bot/library bot มาใช้ในการบริการห้องสมุด เป็นต้น

- รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ

1) ควรมีการบูรณาการฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ร่วมกันในสำนักงานฯ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ ลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูล มีความเชื่อมโยงใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน

2) ควรมีการจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงานรัฐสภาอย่างเป็นระบบ และสามารถเรียกใช้ได้อย่างทันที่ที่สามารถนำมาประเมินใช้เพื่อตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

3) ควรมีระบบประชุมทางไกล (Teleconference) ที่ได้รับการยอมรับเสมือนร่วมกันประชุมอยู่ภายในสถานที่เดียวกัน เพื่อเพิ่มความสะดวกและมีประสิทธิภาพในการประชุม เช่น การประชุมพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปี

4) ควรมีระบบตรวจจับใบหน้า (Face Recognition) ที่สามารถนำมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการประชุมและการรักษาความปลอดภัยในอาคารรัฐสภาได้

5) ควรมีระบบแปลงเสียงเป็นตัวอักษร (Speech to Text) ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถช่วยแบ่งเบาภาระการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการจดบันทึกการประชุมได้

6) ควรมีระบบ e-learning ที่มีประสิทธิภาพ มีเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีการประเมินผลที่มีมาตรฐาน สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่สามารถนำไปใช้และเกิดประโยชน์ต่อสำนักงานฯ ได้อย่างชัดเจน

(ข) กลุ่มเป้าหมายที่ให้การสัมภาษณ์ในระดับผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย นักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่มีความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล ได้ให้ความเห็นประเด็นความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต ดังนี้

- นักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคล

1) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การลงทะเบียน การประเมินผล การเผยแพร่เอกสารประกอบการฝึกอบรมผ่านระบบ QR – Code

2) การนำระบบ e-learning มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อลดต้นทุนการฝึกอบรมและลดปัญหาข้อจำกัดด้านเวลาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3) การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent : AI) มาประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การตอบข้อซักถาม และการตอบปัญหาเบื้องต้นด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

4) การประชุมทางไกลผ่านระบบ Video conference ในการประชุมหรือสถานการณ์จริง

5) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล และการรายงานผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล รวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อใช้ในการบริหารจัดการงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (Executive Information System) เช่น การมีระบบข้อมูลเกี่ยวกับอัตรากำลังคน (การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ลาออก) การรายงานผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงานตามแผนการดำเนินงาน เป็นต้น

7) การจัดทำระบบ HR Information Center/Employee Service Center เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารและบริการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ในลักษณะการบริการตนเอง เช่น ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข่าวสารใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปฏิทินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ขั้นตอนการปฏิบัติงานในองค์กร และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

8) การจัดทำระบบช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ประวัติการทำงานรวมถึงการเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของอัตรากำลังและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

9) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล มาช่วยในการตรวจสอบประวัติบุคลากร ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งควรเป็นระบบที่เชื่อมโยงกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อตรวจสอบประวัติอาชญากรรม จะทำให้การบริหารจัดการบุคลากรมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

10) การจัดทำระบบที่สามารถถอดถอนสิทธิ (Revoke) หรือสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรของสำนักงานฯ ทั้งหมด เมื่อข้าราชการลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

11) การจัดทำระบบรักษาความปลอดภัยในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ที่มีความปลอดภัย จำกัดการเข้าถึงข้อมูล

12) การจัดทำระบบที่มีกลไกจัดการข้อร้องเรียนของบุคลากรในองค์กร อย่างเป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม โดยร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ

13) บุคลากรในสำนักงานฯ จะต้องเรียนรู้และปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ทันต่อสถานการณ์การปฏิบัติงาน สามารถนำ Social networking มาประยุกต์ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในองค์กร การเสนอความเห็น การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- นักทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

1) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ e-learning

2) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวสารทางด้าน
 ทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดทำเป็นคลิปวิดีโอ หรือภาพ Infographic

3) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการลดปริมาณ
 การใช้กระดาษ

4) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเชื่อมโยงฐานข้อมูลร่วมกับ
 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน

5) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
 ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ การสืบค้นข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
 เป็นต้น

- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่เชี่ยวชาญในงานด้านทรัพยากรบุคคล

การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ
 แนวคิดรัฐบาลดิจิทัล โดยจะต้องเพิ่มเติมใน 4 มิติ ประกอบด้วย

1) การเป็น e-Government

2) Connected Government

3) Open Government

4) Smart Government โดยมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตาม
 กลุ่มบุคลากรในองค์กร ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้อำนวยการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบาย
 และงานวิชาการ กลุ่มผู้ทำงานด้านบริการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ
 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ

บทที่ 5

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล
- 2) เพื่อศึกษารูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต
- 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 โดยพิจารณาถึง 1) การพัฒนาตามเส้นทางสายอาชีพ 2) การพัฒนาตามระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) การพัฒนาตามสภาพความต้องการในแต่ละปี

5.1 บทสรุป

จากการศึกษา สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1.1 ปัญหา อุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

กลุ่มผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในการนำทักษะดิจิทัลมาใช้ในการงานด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลมีดังนี้

(ก) กลุ่มเป้าหมายที่ให้การสัมภาษณ์ในระดับผู้บริหาร ประกอบด้วย เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ผู้อำนวยการสำนัก ได้ให้ความเห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1) บุคลากรบางกลุ่มไม่ยอมรับหรือปฏิเสธการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากต้องมีการปรับตัวเพื่อเรียนรู้และศึกษาการใช้งาน ซึ่งถือเป็นเรื่องใหม่ที่ทำให้เสียเวลาในการเรียนรู้เรื่องดังกล่าว และคิดว่าเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญกับการปฏิบัติงาน

2) ขาดการรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานฯ ทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในองค์กร

3) ระบบฐานข้อมูลภายในของสำนักงานฯ มีการจัดเก็บแบบกระจัดกระจาย ยังไม่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลร่วมกัน ทำให้มีข้อมูลแยกกันในหลายชุด ไม่สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน ส่งผลต่อการใช้ฐานข้อมูลที่ไม่สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรได้

4) การนำระบบ e-learning มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากชุดวิชาการเรียนรู้ยังไม่มีมาตรฐานที่ทัดเทียมกับสำนักงานข้าราชการพลเรือน จะต้องพัฒนาชุดวิชาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้มีมาตรฐานที่สามารถอ้างอิงได้และเป็นที่ยอมรับ

(ข) กลุ่มเป้าหมายที่ให้การสัมภาษณ์ในระดับผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย นักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่มีความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล ได้ให้ความเห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1) ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สำนักงานฯ ใช้ในปัจจุบันเป็นเพียงระบบการจัดเก็บข้อมูล เช่น ฐานข้อมูลบุคลากร ประวัติการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฐานข้อมูลถูกแยกส่วนในการจัดเก็บ ไม่สามารถนำมาบูรณาการหรือเชื่อมโยงข้อมูลร่วมกันได้ จึงไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ในงานด้านทรัพยากรบุคคล

2) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ e-learning เนื่องจากการขาดการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างเจ้าหน้าที่ในการจัดทำและผู้เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อสกัดชุดเวลาในการจัดทำเนื้อหาหลักสูตร

3) บุคลากรในสำนักงานฯ ไม่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างแท้จริง เนื่องจากยังมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

5.1.2 การศึกษารูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภากำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะและคำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

(ก) กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก โดยเป็นผู้นำด้านดิจิทัลที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือ การให้บริการให้มีความทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร รวมทั้งใช้ข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ

(ข) กลุ่มผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยเป็นผู้ที่สามารถเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบให้องค์กร สามารถดูแล บำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา สามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

(ค) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนอกเหนือจากกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 โดยเป็นผู้ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง ปลอดภัย เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหาร ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และระดับผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ให้มีทักษะและมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ตามเกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะและคำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)

การศึกษารูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต

(ก) การศึกษารูปแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในงานด้านทรัพยากรบุคคล พบว่า

1) กลุ่มเป้าหมายที่ให้การสัมภาษณ์ในระดับผู้บริหาร ประกอบด้วย เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ

ผู้อำนวยการสำนัก เห็นว่าปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล แบบแยกส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่ยังไม่สามารถเชื่อมโยง และสอดคล้องกับการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ผู้บริหารระดับสูง ได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล และงานด้านอื่น ๆ ที่ขับเคลื่อนและผลักดันการบริหารจัดการงานภายในองค์กรให้สามารถดำเนินการ ได้ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อาทิ การกำหนดเป็นนโยบายให้นำ iPad มาใช้ในการประชุมเพื่อลดปริมาณ การใช้กระดาษ เป็นต้น

2) กลุ่มเป้าหมายที่ให้การสัมภาษณ์ในระดับผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย นักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่มีความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล ได้ให้ความเห็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน ในประเด็นที่แตกต่างกัน ดังนี้

- นักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลเห็นว่า ปัจจุบัน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการงานด้านทรัพยากรบุคคล แต่ยังไม่สามารถเป็นเครื่องมือ สำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเพียงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเบื้องต้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน อาทิ การจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ที่ยังไม่สามารถเชื่อมโยงกับระบบงานอื่น ๆ ที่สามารถมองเห็นภาพรวมระดับองค์กร การนำ เทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร การติดตามประเมินผล และการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

- นักทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเห็นว่า ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการงานด้านทรัพยากรบุคคลในระดับหนึ่ง ที่จะต้องพัฒนารูปแบบและวิธีการอย่างต่อเนื่อง อาทิ การจัดทำฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล การจัดทำฐานข้อมูลด้านการจัดการองค์ความรู้เพื่อสร้างสังคมเครือข่าย และการสืบค้นข้อมูลทางวิชาการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ซึ่งระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ ต้องมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน สามารถพัฒนาไปสู่ การบูรณาการข้อมูลในภาพรวมในระดับองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่เชี่ยวชาญในงานด้านทรัพยากรบุคคล มีความเห็นที่ใกล้เคียงกับกลุ่มนักทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคล และ กลุ่มนักทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเห็นว่า ปัจจุบันมีการ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นเพียงการจัดเก็บข้อมูลด้วยฐานข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งแยกส่วนในการจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวไม่มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง และสามารถบูรณาการ

ในภาพรวมขององค์กร ส่งผลให้งานด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลอื่น ๆ มาใช้ต่อยอดในการพัฒนางานได้อย่างแท้จริง

(ข) ความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ถึงความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลในอนาคต พบว่า

1) กลุ่มเป้าหมายที่ให้การสัมภาษณ์ในระดับผู้บริหาร ประกอบด้วยเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ ผู้อำนวยการสำนักคาดหวังในประเด็นที่แตกต่างกัน ดังนี้

1.1) การนำ Robot System มาใช้ในการบริหารจัดการงานภายในสำนักงานฯ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความถูกต้อง รวดเร็ว และเพิ่มความมั่นคงปลอดภัย อาทิ ระบบ line bot, chat bot, library bot หรือการนำ robot มาใช้ในระบบรักษาความปลอดภัย (Face detection) เป็นต้น

1.2) การบูรณาการฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ร่วมกันในสำนักงานฯ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ ลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูล มีความเชื่อมโยงใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน

1.3) การจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรภายในวงงานรัฐสภาอย่างเป็นระบบ และสามารถเรียกใช้ได้อย่างทันท่วงที สามารถนำมาประเมินใช้เพื่อตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.4) การมีระบบประชุมทางไกล (Teleconference) ที่ได้รับการยอมรับเสมือนร่วมกันประชุมอยู่ภายในสถานที่เดียวกัน เพื่อเพิ่มความสะดวกและมีประสิทธิภาพในการประชุม เช่น การประชุมพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปี

1.5) การมีระบบตรวจจับใบหน้า (Face Recognition) ที่สามารถนำมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการประชุมและการรักษาความปลอดภัยในอาคารรัฐสภาได้

1.6) การมีระบบแปลงเสียงเป็นตัวอักษร (Speech to Text) ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถช่วยแบ่งเบาภาระการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการจดบันทึกการประชุมได้

1.7) การมีระบบ e-learning ที่มีประสิทธิภาพ มีเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีการประเมินผลที่มีมาตรฐาน สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่สามารถนำไปใช้และเกิดประโยชน์ต่อสำนักงานฯ ได้อย่างชัดเจน

2) กลุ่มเป้าหมายที่ให้การสัมภาษณ์ในระดับผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย นักรักษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานทั่วไปด้านรักษาพยาบาล นักรักษาพยาบาลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่มีความรู้ด้านรักษาพยาบาล ได้ให้ความเห็นประเด็นความคาดหวังในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในงานด้านการบริหารรักษาพยาบาลในอนาคต ดังนี้

- นักรักษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานทั่วไปด้านรักษาพยาบาล

- 1) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การลงทะเบียน การประเมินผล การเผยแพร่เอกสารประกอบการฝึกอบรมผ่านระบบ QR – Code

- 2) การนำระบบ e-learning มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อลดต้นทุนการฝึกอบรม และลดปัญหาข้อจำกัดด้านเวลาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- 3) การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent : AI) มาประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การตอบข้อซักถาม และการตอบปัญหาเบื้องต้นด้านพัฒนาการรักษาพยาบาล

- 4) การประชุมทางไกลผ่านระบบ Video conference ในการประชุมหรือสถานการณ์จริง

- 5) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการสืบค้นข้อมูลและจัดเก็บข้อมูล และการรายงานผลการดำเนินงานด้านรักษาพยาบาล รวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อใช้ในการบริหารจัดการงานด้านรักษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- 6) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (Executive Information System) เช่น การมีระบบข้อมูลเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างคน (การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ลาออก) การรายงานผลการดำเนินงานด้านรักษาพยาบาล ทั้งในส่วนของการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงานตามแผนการดำเนินงาน เป็นต้น

- 7) การจัดทำระบบ HR Information Center/Employee Service Center เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารและบริการข้อมูลด้านรักษาพยาบาล เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ในลักษณะการบริการตนเอง เช่น ระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข่าวสารใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปฏิทินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ขั้นตอนการปฏิบัติงานในองค์กร และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

- 8) การจัดทำระบบช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ประวัติการทำงานรวมถึงการเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

9) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล มาช่วยในการตรวจสอบประวัติบุคลากรก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งควรเป็นระบบที่เชื่อมโยงกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อตรวจสอบประวัติอาชญากรรม จะทำให้การบริหารจัดการบุคลากรมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

10) การจัดทำระบบที่สามารถถอดถอนสิทธิ (Revoke) หรือสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรของสำนักงานฯ ทั้งหมด เมื่อข้าราชการลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

11) การจัดทำระบบรักษาความปลอดภัยในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ที่มีความปลอดภัย จำกัดการเข้าถึงข้อมูล

12) การจัดทำระบบที่มีกลไกจัดการข้อร้องเรียนของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม โดยร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ

13) บุคลากรในสำนักงานฯ จะต้องเรียนรู้และปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ทันต่อสถานการณ์การปฏิบัติงาน สามารถนำ Social networking มาประยุกต์ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในองค์กร การเสนอความเห็น การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- นักทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

1) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ e-learning

2) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเผยแพร่ความรู้ ข้อมูลข่าวทางด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดทำเป็นคลิปวิดีโอ หรือภาพ Infographic

3) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการลดปริมาณการใช้กระดาษ

4) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเชื่อมโยงฐานข้อมูลร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน

5) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ การสืบค้นข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ที่เชี่ยวชาญในงานด้านทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวคิดรัฐบาลดิจิทัล โดยจะต้องเพิ่มเติมใน 4 มิติ ประกอบด้วย 1) การเป็น e-Government 2) Connected Government 3) Open Government 4) Smart Government โดยมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตามกลุ่มบุคลากรในองค์กร ดังนี้ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้อำนวยการ

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและงานวิชาการ กลุ่มผู้ทำงานด้านบริการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ

5.1.3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0

กลุ่มผู้ศึกษาพิจารณาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 โดยพิจารณาถึง ก) การพัฒนาตามเส้นทางสายอาชีพ ข) การพัฒนาตามระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ ค) การพัฒนาตามสภาพความต้องการในแต่ละปี ดังนี้

(ก) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 โดยพิจารณาถึง การพัฒนาตามเส้นทางสายงานอาชีพ

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการ มีการเติบโตอย่างมีคุณภาพ บุคลากรต้องมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรมีการเติบโตเพื่อเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถทำงานในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานในอนาคตได้ โดยคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้กำหนดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้บุคลากรในแต่ละประเภทและระดับต้องมีทักษะตามเกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะ และคำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ โดยให้เกณฑ์ดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น ข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และปฏิบัติตามหลักรักษาความปลอดภัยได้ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน ใช้งานอินเทอร์เน็ตขั้นพื้นฐาน ในขณะที่ ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว แก้ไขปัญหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานได้ เป็นต้น ดังนั้น ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร หากบุคคลอยากที่เติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตัวเองให้มีความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

(ข) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 โดยพิจารณาถึง การพัฒนาตามระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การพัฒนาตามระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะและคำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ โดยสำนักงานฯ ได้กำหนดให้มีการแบ่งกลุ่มข้าราชการให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหาร 2) กลุ่มผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ซึ่งเกณฑ์ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย มีระดับทักษะที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรและองค์กร

สามารถปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งถือได้ว่าการพัฒนาตามระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 ได้อย่างแท้จริง

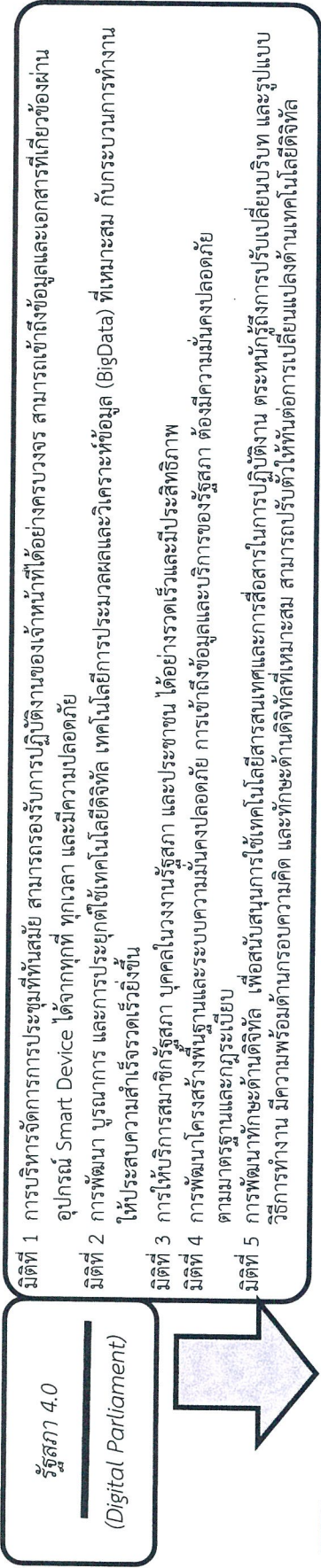
(ค) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 โดยพิจารณาถึง การพัฒนาตามสภาพความต้องการในแต่ละปี

การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง ถือเป็นกุญแจสำคัญที่นำการพัฒนาบุคลากรไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง เนื่องจากปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมแห่งยุคดิจิทัล โดยมีแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1) การพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน

2) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยควรกำหนดให้การพัฒนาทักษะดิจิทัลเป็นหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐแต่ละคน และเพิ่มการเรียนรู้ด้วยวิธีการอื่นแทนการบรรยายในสัดส่วนที่มากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะ ให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เช่น การฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นต้น

จากผลการศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังแสดงรายละเอียดตามแผนภาพที่ 9



ความคาดหวังของผู้บริหาร :

1. การนำระบบ AI (Artificial Intelligence) มาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. การนำระบบ Big Data มาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

HR Function	1. งานสรรหาและเลือกสรรบุคลากร	2. งานพัฒนาบุคลากร	3. งานรักษาบุคลากร	4. การใช้ประโยชน์บุคลากร
Technology	e - Recruitment	e - Learning	e - Payment	e - Payment

ทักษะทางดิจิทัลของ HR (ทั่วไป) : 1. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2. ทักษะการใช้งานอินเทอร์เน็ต 3. ทักษะการใช้โปรแกรม Microsoft Office และทักษะการใช้โปรแกรมในการนำเสนองาน 4. ทักษะการอภิวัตินงานร่วมกันแบบออนไลน์ 5. การได้สื่อดิจิทัล

ทักษะทางดิจิทัลของ HR (เชี่ยวชาญด้าน IT) : 1. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2. ทักษะการใช้งานอินเทอร์เน็ต 3. ทักษะการใช้โปรแกรม Microsoft Office และทักษะการใช้โปรแกรมนำเสนองาน

ทักษะทางดิจิทัลของ IT : 1. ทักษะการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ 2. ทักษะการบริหารจัดการฐานข้อมูล 3. ทักษะการบริหารจัดการและการบำรุงรักษาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่าย 4. ทักษะการบริหารจัดการระบบสำรองข้อมูล 5. ทักษะด้านระบบความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยี

แผนภาพที่ 9 แผนภาพแสดงสรุปผลการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament)

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้พบว่า จากการพิจารณาหลักเกณฑ์การกำหนดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผลการสัมภาษณ์ วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในการนำทักษะดิจิทัลมาใช้ในงานด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในเรื่องทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) : กรณีศึกษาข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรมีดังนี้

(ก) ทักษะดิจิทัลที่มีควรเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และตำแหน่งที่รับผิดชอบ และควรแบ่งทักษะเป็นระดับต่าง ๆ อาทิ

- นิติกร จะต้องสามารถใช้ฐานข้อมูลด้านกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนควรใช้โปรแกรม Microsoft Project ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ข) ระบบงานส่วนใหญ่เป็น Web Based Platform ผู้ใช้ควรมีทักษะการใช้งานในระบบงานดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยเฉพาะการค้นหาข้อมูลที่จัดเก็บ และการเรียกรายงานผลจากข้อมูลที่จัดเก็บมาใช้ประกอบการวิเคราะห์และการตัดสินใจ

(ง) การปรับปรุง แก้ไข กฎ ระเบียบให้เอื้อประโยชน์ต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ในการเบิกค่าเบี้ยประชุม เป็นต้น

(จ) การพัฒนาองค์ประกอบที่เป็นกุญแจในการก้าวสู่การเป็นรัฐสภา 4.0 ดังนี้

- ส่งเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะดิจิทัลให้แก่ผู้ใช้งานในสำนักงานฯ อย่างทั่วถึง ประกอบด้วย สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้บริหารทุกคน
- ส่งเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะดิจิทัลและให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทุกคนให้ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างเท่าเทียมกัน คาดหวังการนำทักษะดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่วัดได้อย่างเป็นรูปธรรม

5.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(ก) ผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดแนวนโยบายการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอย่างจริงจัง พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมรูปแบบ วิธีการที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

(ข) ผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดแนวนโยบายการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ารับราชการ โดยกำหนดให้ทักษะดิจิทัลเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภา

(ค) ผู้บริหารระดับสูงจะต้องนำทักษะด้านดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการเกิดการพัฒนาตนเอง และทราบถึงระดับความรู้ความสามารถ ทักษะของข้าราชการ เพื่อนำไปวางแผนพัฒนารายบุคคล

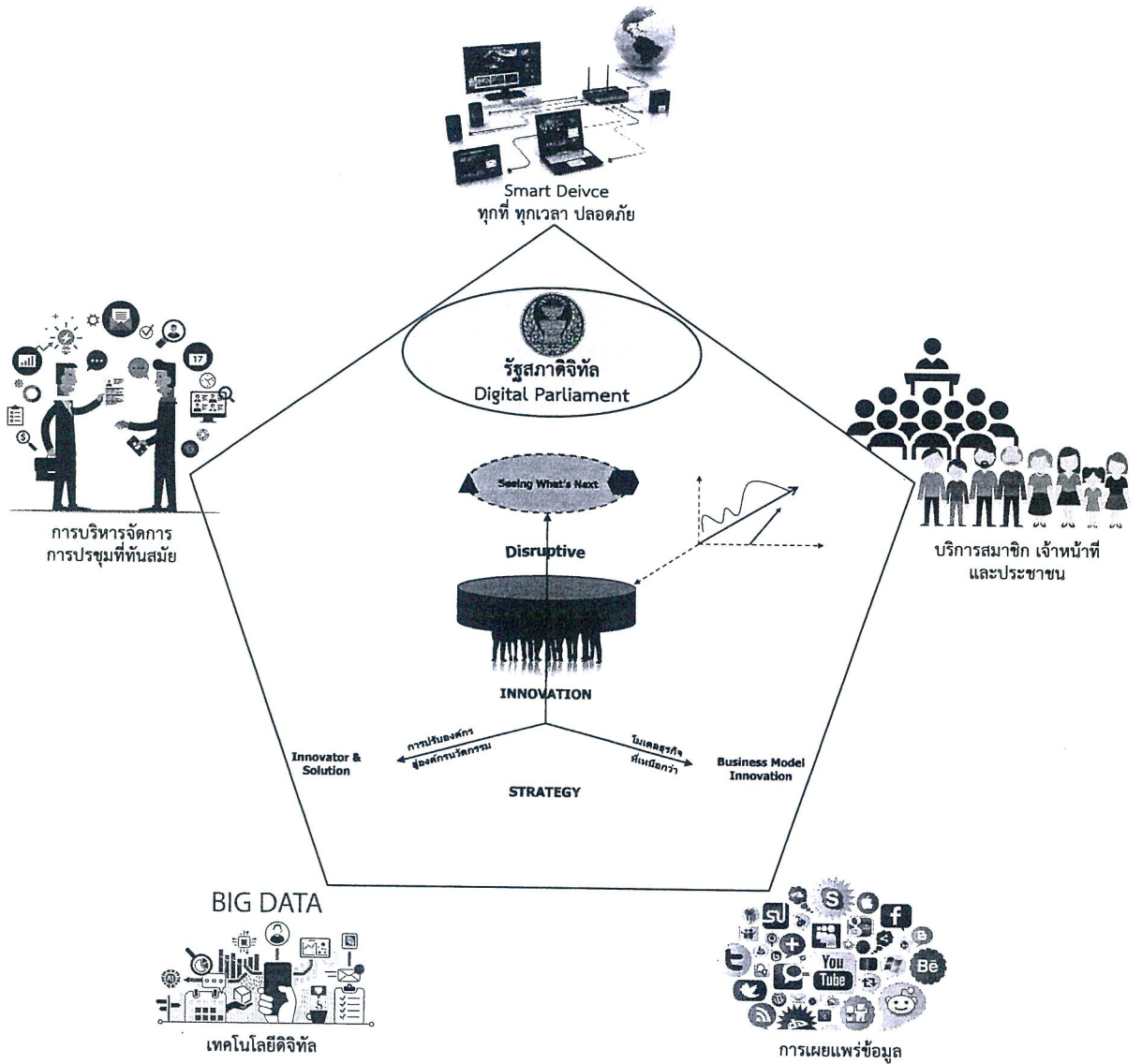
(ง) ควรมีการแก้ไข ปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี อันเป็นปัญหาอุปสรรคกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยไม่ผิดกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้ เช่น การใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ในการเบิกค่าเบี้ยประชุม เป็นต้น

(จ) การจะทำให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรภายในสำนักงานฯ ให้มีความพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในทุกด้านให้ทันทั่วทั้งที่ ต้องเสริมทักษะสร้างความหลากหลาย สามารถปรับเปลี่ยนและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ โดยการพัฒนาต้องคัดสรรคอร์สการอบรม การเรียนรู้เพื่อเสริมบุคลากรให้แข็งแกร่งให้เหมาะสมกับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลง

(ฉ) เมื่อมีนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน จะมีคน 2 กลุ่มเกิดขึ้นในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอย่างแน่นอน คือ กลุ่มบุคลากรที่พร้อมจะรับและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและกลุ่มคนที่วังวนิ ไม่ยอมรับและไม่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น งานด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มนี้ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ โดยต้องเสริมศักยภาพใหม่ เรียนรู้ ทำความเข้าใจและสร้างกลยุทธ์หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงบุคลากรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานหรือสามารถทำงานมากกว่าที่ตนเองรับผิดชอบได้เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในด้านอื่น ๆ ต้องการเกิดการเรียนรู้และเสริมทักษะใหม่ ๆ ให้ได้มากที่สุด

(ช) นอกเหนือจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลแล้ว สำนักงานควรจัดหาอุปกรณ์ที่เพียงพอและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น iPad เครื่องสแกน เพื่อสแกนเอกสารเป็นระบบดิจิทัล แทนการใช้กระดาษในการประชุม เป็นการประหยัดกระดาษ และลดการทำลายสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น กลุ่มผู้ศึกษา เห็นว่า การก้าวสู่การเป็นรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament) เพื่อให้งานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ให้สามารถปรับตัวทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์นวัตกรรมผ่าทะเลง (Digital Disruption) ของ ดร. ดนัย เทียนพุ่ม สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะดังแสดงรายละเอียดตามแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 แผนภาพแสดงข้อเสนอแนะการก้าวสู่การเป็นรัฐสภา 4.0 (Digital Parliament)

5.3 การนำผลไปใช้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีรูปแบบและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับงานรัฐสภา 4.0 โดยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยเฉพาะทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 - 2564 แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564) และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565)

บรรณานุกรม

หนังสือ

เด่นพงษ์ สุดภักดี. (2557). เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้
เพื่อการวิจัย ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พฤศจิกายน 2557, หน้า 21.

สำนักงาน ก.พ. (2561). ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการ
ปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัล.

หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 43/2561 (ว 11). เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคน
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. 2561 – 2565). 24 พฤษภาคม 2561.

หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 74/2561 (ว 23). เรื่องการกำหนดทักษะการใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล. 18 กันยายน 2561.

หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 86/2560 (ว 27). เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร
บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565). 20 กันยายน 2560”.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กองบริหารงานวิจัยและการประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดล
ขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์
2562, จาก <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171114-draeqa-blueprint.pdf>

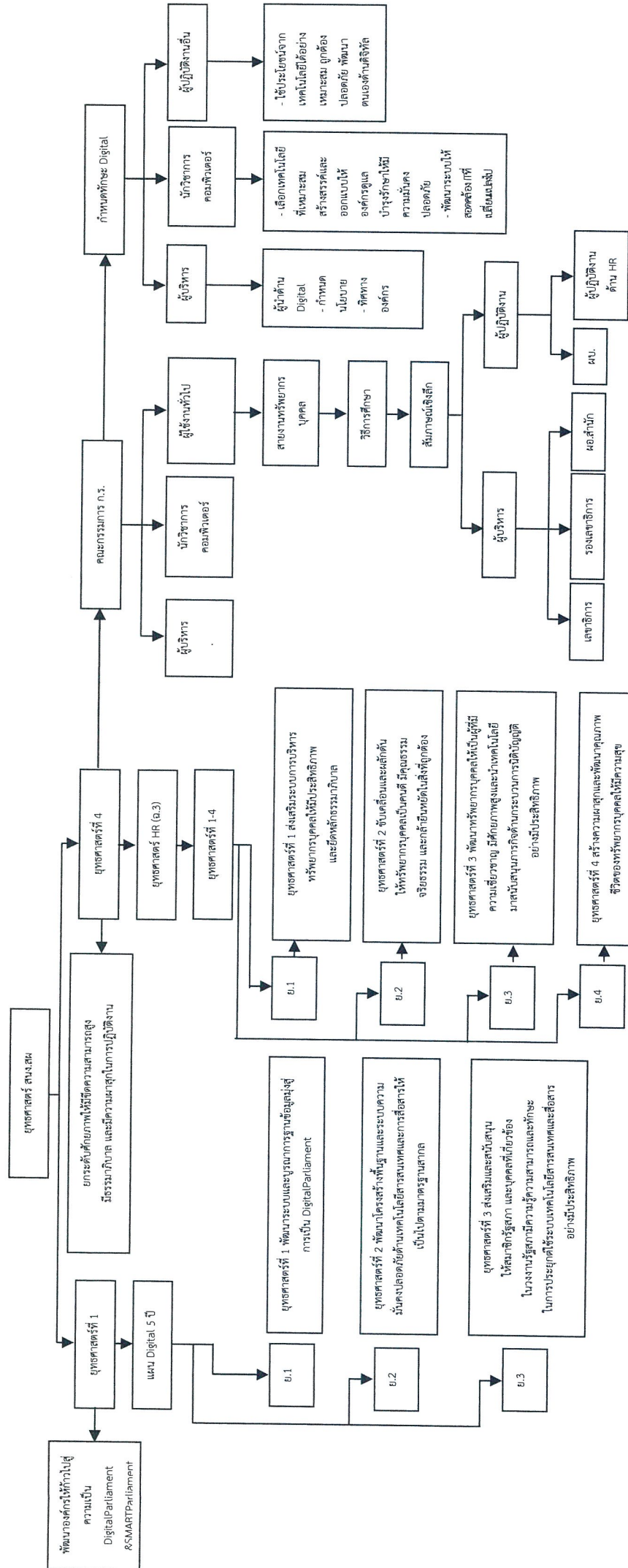
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565).
(2560). แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5ปี (พ.ศ. 2561 – 2565).
สืบค้น เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2562, จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=41361

คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภา. (2556). แผนแม่บทเทคโนโลยี
สารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). สืบค้นเมื่อวันที่
1 กุมภาพันธ์ 2562, จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20110207112938.pdf

- दनัย เทียนพุด. (2562). แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ : การเลือกใช้เครื่องมือสำหรับผู้บริหาร
อย่างมีธรรมาภิบาล. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2562, จาก [https://play.google.com/
books/reader?id=zWB5DwAAQBAJ&hl=th&printsec=frontcover&pg=GBS.PA1](https://play.google.com/books/reader?id=zWB5DwAAQBAJ&hl=th&printsec=frontcover&pg=GBS.PA1)
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์
2562, จาก [http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/
T_0001.PDF](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2561).
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2562,
จาก https://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2559). การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy).
สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2562, จาก [https://www.nstda.or.th/th/nstda-
knowledge/142-knowledges/2632](https://www.nstda.or.th/th/nstda-knowledge/142-knowledges/2632)
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 - 2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2562,
จาก [https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/
download/article/article_20180327091016.pdf](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20180327091016.pdf)
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). แนวคิดเกี่ยวกับประเทศไทย 4.0. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2562,
จาก [http://planning2.mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning
/Doc_25590823143_652_358135.pdf](http://planning2.mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning/Doc_25590823143_652_358135.pdf)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงภาพรวมการกำหนดทักษะดิจิทัล
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



Digital Parliament หมายถึง การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร ปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือเพื่อใช้พัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

แผนภาพแสดงเชื่อมโยงภาพรวมการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ภาคผนวก ข

ตารางสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตารางสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร				ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ		
1	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นายสรศักดิ์ เพ็ญโรจน์	ในฐานะผู้บริหารได้กำหนดนโยบาย ให้มีการนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการประชุม เช่น การนำ iPad มาใช้ในการประชุม เพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษ ซึ่งนโยบายดังกล่าว สามารถลด ปริมาณการใช้กระดาษได้อย่าง เป็นรูปธรรม ปัญหา 1. บุคลากรบางท่านไม่สะดวกที่จะใช้ สำเนาพัฒนาบุคลากรจะต้องเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะดิจิทัลให้บุคลากร มีความมั่นใจ และมีความชำนาญ ในการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการ	ความคาดหวัง 1. การพัฒนางานด้านการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถดำเนินการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ คืบหน้าต่อการใช้จ่าย งบประมาณ จะต้องดำเนินการ ควบคู่ไปกับการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนา 2. การนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ควบคู่กับ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การพัฒนาความรู้ ทักษะผู้บริหาร ในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ ในการประชุม การบริหารจัดการ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการ ให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร				ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต			
		<p>ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เกิดความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ วิธีการแก้ไข</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักพัฒนาบุคลากรดำเนินการ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานจริงที่ สามารถนำทักษะดิจิทัลมาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง 2. มีการรณรงค์การนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง จริงจัง เช่น การนำ IPAD มาใช้ ในการประชุมเพื่อลดปริมาณการใช้ กระดาษได้ 100% 				
		<ol style="list-style-type: none"> 3. ต้องการจะเพิ่มเทคโนโลยี สารสนเทศใหม่ๆ ให้มากที่สุด นำเอา ROBOT system เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการงาน ภายในสำนักงานฯ ขณะนี้ มีการใช้ Robot ในสถานศึกษา เพื่อติดต่อภาพเสียงและอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ สำนัก วิชาการและหอสมุด นำระบบ line bot/library bot มาใช้ สำนักวิชาการและสำนักต่างๆ มากขึ้น หรืออาจมีระบบการ ควบคุมคนที่เข้าออกบริเวณ รัฐสภา 				

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำIT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้บริหาร		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
2	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่กำกับด้านทรัพยากรบุคคล นางสาวสุนทร รักเมือง รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	การใช้ IT มาใช้สนับสนุน การปฏิบัติงานด้าน HR สามารถ จำแนกได้ 2 ประเด็นหลัก ดังนี้ ประเด็นแรก การบริหารงาน บุคคล นอกจากสามารถนำระบบ IT มาใช้ในการสนับสนุนข้อมูล การบริหารงานบุคคลในรูปแบบ Digital เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ระดับ การประเมินผล การปฏิบัติงาน เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนการสืบทอดตำแหน่ง การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน การบริหารข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูง นอกจากนั้น ยังสามารถนำมาใช้ในการ	ตามยุทธศาสตร์สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564 ได้กำหนด ยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกรอบในการ พัฒนาสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร 4 ยุทธศาสตร์ โดยการนำ IT มาสนับสนุน การปฏิบัติงานด้าน HR สามารถ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนองค์กร ที่จำเป็นของบุคลากร ข้อมูล การบริหารงานบุคคล เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขึ้น เงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)	ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ควรมี ทักษะดิจิทัล เพื่อให้ทันกับ โลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็ว ดังต่อไปนี้ ทักษะที่ 1 ผู้ปฏิบัติงาน ด้าน HR จะต้องเรียนรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ และหาเครื่องมือที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้ การทำงานราบรื่น และ รวดเร็วขึ้น เช่น การหา เครื่องมือที่ช่วยให้สามารถ พัฒนาบุคลากรได้อย่าง ครบวงจร ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาตามสายงาน การพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำIT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้บริหาร		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
		<p>ตรวจสอบสลิปเงินเดือน เอกสาร ประกอบการยื่นเสียภาษี สิทธิ ประกันสุขภาพ เป็นต้น</p> <p>ประเด็นที่สอง การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล นอกจาก สามารถนำระบบ IT มาใช้ในการ สนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล การพัฒนาบุคลากรในการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย และแลกเปลี่ยนบุคลากร รวมถึง การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สมรรถนะ (DIP) เป็น File Digital แล้ว ยังสามารถใช้ IT มาสนับสนุนกระบวนการพัฒนา การฝึกอบรมและการพัฒนา บุคลากร เช่น การลงทะเบียน online การดาวโหลดเอกสาร</p>	<p>เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนการสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan) การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) การบริหาร ข้าราชการผู้มีความรู้สูง (Talent Management) และ ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ในการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย และแลกเปลี่ยน บุคลากร รวมถึงการพัฒนา บุคลากรตามหลักสมรรถนะ (DIP) ซึ่งมีความสำคัญต่อ การบริหารงานภายในสำนักงานฯ อันเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน ด้าน IT ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาองค์กรก้าวไปสู</p>	<p>การพัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศ ฯลฯ</p> <p>ทักษะที่ 2 ผู้ปฏิบัติงาน ด้าน HR ควรมีความรู้เรื่อง โจทย์สมัยใหม่ และใช้โซเชียล มีเดียให้เกิดประโยชน์ โดยการสร้างความสัมพันธ์ ที่ระหว่างบุคลากรและ องค์กร รวมถึงสร้างการมีส่วนรวมของบุคลากรภายใน สำนักงานฯ</p> <p>ทักษะที่ 3 ผู้ปฏิบัติงาน ด้านHR ต้องมีทักษะ ด้านการวิเคราะห์ สามารถ รวบรวม ที่ความและ วิเคราะห์ข้อมูลได้เป็นอย่างดี สามารถระบุแนวโน้มตาม</p>	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงานด้าน HR ในปัจจุบัน)	การนำ IT มาสนับสนุนในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ	
		<p>สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงานด้าน HR ในปัจจุบัน)</p> <p>โดยใช้ QR Code การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ e-Learning การรายงานผลการพัฒนาบุคลากรโดยแบ่งรายละเอียดของโครงการ (Work Breakdown Structure : WBS) เป็นต้น</p>	<p>การเป็น Digital Parliament อันนำไปสู่ Smart Parliament และยังคงตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2561 – 2565 กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยี และข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างสร้าง ความความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศซึ่งสามารถนำ IT มาสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital</p>	<p>การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ</p>	<p>ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)</p> <p>ข้อมูลวางแผน ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาได้ เช่น ตอบคำถาม และเสนอความเห็น เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้</p> <p>ทักษะที่ 4 ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ต้องมีทักษะและใช้เทคนิคในการประสานสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่แบรนด์ขององค์กร อาจจะช่วยการสร้างเว็บไซต์ หรือสร้างโซเชียลมีเดีย โดยมีข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ขององค์กรให้ผู้ที่สนใจสามารถเข้ามาค้นหาข้อมูลได้ นอกจากนี้</p>

ความเห็นของผู้บริหาร					
ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต</p> <p>Parliament & Smart Parliament ซึ่งการนำ IT มาสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System : HRIS) ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลในรูปแบบ File Digital จากผลที่ได้รับการส่งข้าราชการ ไปศึกษาอบรม ดูงานแลกเปลี่ยน บุคลากร รวมถึงข้อเท็จจริงหรือ ระหว่างสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรกับประเทศอาเซียน โดยเผยแพร่ทางระบบอินเทอร์เน็ต และสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่าง สะดวก รวดเร็ว</p>	<p>Parliament & Smart Parliament ซึ่งการนำ IT มาสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System : HRIS) ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลในรูปแบบ File Digital จากผลที่ได้รับการส่งข้าราชการ ไปศึกษา อบรม ดูงานแลกเปลี่ยน บุคลากร รวมถึงข้อเท็จจริงหรือ ระหว่างสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรกับประเทศอาเซียน โดยเผยแพร่ทางระบบอินเทอร์เน็ต และสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่าง สะดวก รวดเร็ว</p>	<p>ควรรเรียนรู้ที่จะทำ การประชาสัมพันธ์ผ่าน โทรศัพท์มือถือ เพื่อให้เข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีอัตรา การใช้สมาร์ทโฟนสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง</p> <p>ทักษะที่ 5 ผู้ปฏิบัติงาน ด้าน HR ต้องก้าวตามให้ทัน ยุคสมัย โดยใช้เครื่องมือ และ กระบวนการอื่น ๆ มาช่วย ปฏิบัติงานได้อย่างฉลาด มากขึ้น เช่น การฝึกอบรม โดยมีวิทยากรบรรยาย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อาจจะนั่งอยู่หน้า เครื่องคอมพิวเตอร์</p>

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
				ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างประชา รัฐและความเป็นพลเมืองใน ระบอบประชาธิปไตยตาม แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ซึ่งสามารถนำ IT มาสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล ในรูปแบบ File Digital จากผล ที่ได้รับการฝึกอบรมข้าราชการ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเทคนิค ในการนำสิ่งที่รับ จากการฝึกอบรมไปใช้ในการ ประชาสัมพันธ์และถ่ายทอด ความรู้ต่อประชาชนและภาคี เครือข่าย ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องและมีคุณลักษณะ ความเป็นพลเมืองดีในระบบ ประชาธิปไตย	ที่โต๊ะทำงาน แล้วฟัง การบรรยายผ่าน video conference ซึ่งเป็น การอบรมแบบ real-time และเห็นหน้าเห็นตากัน ได้ด้วย

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้บริหาร		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ยุทธศาสตร์ที่ 4 กระตุ้นศักยภาพ ของบุคลากรให้มี ขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผูกพันในการปฏิบัติงาน ซึ่งการนำ IT มาสนับสนุน กระบวนการพัฒนาบุคลากร ทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ ระยะเวลา ฯลฯ เช่น การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) นอกจากจะจะเป็น การลดจำนวนบุคลากรที่จะต้อง ไปดำเนินการจัดอบรม ยังเป็น การช่วยเหลืออำนวยความสะดวก แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยสามารถ เลือกระยะเวลาตามความสะดวก และประหยัดระยะเวลา	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
3	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ ที่ปรึกษาที่กำกับสายงานอื่น ๆ นางพรรณมนต์ ไทยวัฒนกุล รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	1 มีการนำระบบดิจิทัลเข้ามาใช้งาน การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเก็บข้อมูลทะเบียนประวัติของ ข้าราชการ สมาชิกวุฒิสภาและ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ระบบลงเวลา ราชการ ระบบเงินเดือน เป็นต้น แต่ยังมีปัญหา โดยแต่ละระบบ มีฐานข้อมูล ซึ่งยังไม่มีการบูรณาการ ข้อมูลร่วมกันและไม่มีการเชื่อมโยงกัน ทำให้มีข้อมูลถูกจัดเก็บอยู่หลายชุด ไม่สามารถเชื่อมโยงและใช้ข้อมูล ร่วมกันได้ ซึ่งมีโอกาสที่ข้อมูลจะ ถูกต้อง ตรงกัน	1 ควรมีการบูรณาการฐานข้อมูล ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ในระบบ ต่างๆ ในสำนักงานฯ เพื่อให้ สามารถใช้อินเตอร์รวมกันได้ ลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บ ข้อมูล มีการเชื่อมโยงใช้ข้อมูล ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนเพื่อให้ได้ข้อมูล ที่ถูกต้อง ตรงกัน 2 ควรมีการจัดเก็บฐานข้อมูล บุคลากรภายในหน่วยงานรัฐสภา อย่างเป็นระบบ และสามารถ เรียกใช้ได้อย่างทันที่ที่สามารถ นำมาประเมินใช้เพื่อตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	ในการเดินทางไปฝึกอบรม นอกสถานที่ ปฏิบัติงาน	1 ทักษะดิจิทัลที่มีควรเหมาะสม กับบทบาทหน้าที่และตำแหน่ง ที่รับผิดชอบ และควรแบ่ง ทักษะเป็นระดับต่างๆ เช่น นิติกร จะต้องสามารถใช้ ฐานข้อมูลตามกฎหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ควรใช้โปรแกรม Microsoft Project ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2 ระบบงานส่วนใหญ่เป็น Web Base Platform ผู้ใช้งานควรมีทักษะการใช้งาน ในระบบงานนั้นๆ โดยส่วนใหญ่ จะเป็นการค้นหาค้นหาข้อมูล

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร				ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การนำ IT มาสนับสนุน และมีประสิทธิภาพ		
		<p>2 มีระบบการประชุมแบบไร้กระดาษ โดยใช้ เทคโนโลยี (PAD) ในการ ประชุม</p> <p>3 มีระบบการประชุมทางไกล (Teleconference)</p>	<p>และมีประสิทธิภาพ</p> <p>3 ควรมีระบบประชุมทางไกล (Teleconference) ที่ได้รับ การยอมรับเสมือนร่วมประชุม อยู่ภายในสถานที่เดียวกัน เพื่อเพิ่มความสะดวกและ ประสิทธิภาพในการประชุม เช่น การประชุมพิจารณางบประมาณ รายจ่ายประจำปี ซึ่งหน่วยงาน ต่างๆ ต้องมาร่วมประชุม ณ รัฐสภา ต้องเตรียมบุคลากรและ เอกสารประกอบการประชุม จำนวนมากหากสามารถประชุม ได้ที่หน่วยงานตนเอง ก็จะมี ประหยัดเวลา เอกสาร และ มีความพร้อมในด้านข้อมูลต่างๆ เป็นต้น</p>		<p>จัดเก็บ สามารถค้นหาข้อมูล สร้างรายงานโดยนำข้อมูล เหล่านั้นมาวิเคราะห์ เพื่อประกอบการตัดสินใจได้</p> <p>3. ควรมีการนำทักษะดิจิทัล มากำหนดให้เห็นทักษะ ที่จำเป็นในการก้าวหน้าใน สายงาน ซึ่งเป็นทักษะที่ จำเป็นในยุคปัจจุบัน เนื่องจาก เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการ ดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น ตลอดเวลา เช่น การใช้ Application ต่างๆ Smartphone ซึ่งส่งผลให้ บุคลากรของสำนักงานฯ จะต้องมีการปรับตัว ดังนั้น ในอนาคต ควรมีการนำ</p>	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้บริหาร		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT สนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>4. ควรมีระบบตรวจจับใบหน้า (Face Recognition) ที่สามารถนำมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการประชุมและการรักษาความปลอดภัยภายในอาคาร</p> <p>5. ควรมีระบบแปลงเสียงเป็นตัวอักษร (Speech to Text) ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถช่วยแบ่งเบาภาระการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการจัดบันทึกประชุมได้</p> <p>6. ควรมีระบบ e-learning ที่มีประสิทธิภาพ มีเนื้อหาที่เหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมี การประเมินผลที่มีมาตรฐาน สามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์</p>	<p>การประเมินทักษะ</p> <p>การปฏิบัติงานด้านดิจิทัล</p> <p>มาใช้ร่วมกับการประเมิน</p> <p>เดือนระดับด้วย.</p> <p>4. ควรมีการแก้ไข ปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน</p> <p>เช่น การใช้ลายเซ็นดิจิทัล</p> <p>อิเล็กทรอนิกส์ ในการเบิก</p> <p>ค่าเบี้ยประชุม เป็นต้น</p> <p>5. การจะทำให้สำนักงานฯ สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น โดยปัจจุบันมีประสิทธิภาพนั้น โดยปัจจุบันเทคโนโลยีนั้นสามารถนำมาช่วย</p>	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงานด้าน HR ในปัจจุบัน)	การนำ IT มาสนับสนุนในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ	
			<p>ที่สามารถนำไปใช้และเกิดประโยชน์ต่อสำนักงานฯ ได้อย่างชัดเจน</p>		<p>ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จะต้องมีองค์ประกอบที่มีความพร้อมของทักษะด้านดิจิทัลอีก 2 ส่วน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ใช้งาน เช่น สมาชิกรัฐสภา ผู้บริหารของสำนักงานฯ เป็นต้น 2. เจ้าหน้าที่ และบุคลากรของสำนักงานฯ และที่สำคัญที่สุดคือ แนวนโยบายของผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานฯ จะต้องผลักดันและให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างจริงจัง

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
4	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ ที่ปรึกษาที่กำกับสายงานอื่น ๆ นางสาวสุภาณี ชมะสุนทร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		<p>1.การวางแผนกำลังคน โดยมีกร ใช้ฐานข้อมูลเพื่อแสดง ให้เห็นถึงการค้าเลือกบุคลากร มาใช้ให้ทันทั่วทั้ง</p> <p>2.การบรรจุเข้ารับตำแหน่งงาน มี การใช้ฐานข้อมูลผู้ผ่านการคัดเลือก คำสั่งบรรจุ และ แต่งตั้งบุคลากร และวางบุคลากรเข้าตำแหน่ง (placement)</p> <p>3.การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีถูกใช้สำหรับการพัฒนา บุคลากร การโยกย้ายงาน และ เลื่อนตำแหน่ง (deployment/job rotation/succession plan)</p> <p>4.การพัฒนาและมีฝึกอบรมบุคลากร ซึ่งช่วยในกรวางแผน การพัฒนา และสนับสนุน</p>	<p>แผนพัฒนาDigital Parliament ของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร (พ.ศ.2561- 2565) องค์กรที่สามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และ ทรัพยากรอื่นใด เพื่อสนับสนุนงาน ด้านนิติบัญญัติ</p>	<p>แผน HR ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561- 2565) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาทักษะดิจิทัลของ ข้าราชการทุกคนและการ พัฒนาข้าราชการด้าน HR ก็เพื่อมุ่งเน้นให้เป็นผู้สามารถ นำเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ทันสมัยมาใช้ประโยชน์ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม รวมทั้งสามารถเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่น อย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัลและเกิดประโยชน์ แก่องค์กรให้มากที่สุด</p>	

ความเห็นของผู้บริหาร				ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำIT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ
5	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ ที่ปรึกษาที่กำกับสายงานอื่น ๆ นายประสิทธิ์ อนันตวิรุฬห์ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติ บัญญัติ	1.การพัฒนาบุคลากรยังคงเป็นวิธี เดิมคือการเรียนรู้ในห้องเรียนเพียง อย่างเดียว 2.ไม่สามารถลดต้นทุนการพัฒนา บุคลากรได้ 3.ผู้ใช้รับการอบรมต้องมีเวลา เข้ารับการฝึกอบรมเต็มเวลา	ให้ข้าราชการได้มีการพัฒนา ความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 1.การนำระบบ IT มาสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ E-learning 2.หน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพ ในการพัฒนาบุคลากรต้อง เตรียมความพร้อมในการจัดทำ ชุดวิชาการเรียนรู้ให้มีมาตรฐาน สามารถติดตามประเมินผล ได้อย่างเป็นรูปธรรม 3. การนำระบบ IT มาใช้ในการ เลื่อนระดับ ด้วยวิธีการนำระบบ IT มาใช้ในการอ่านผลงาน เอกสารทางวิชาการ และข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับผู้ขอรับการประเมิน ควรเรียกดูเอกสารผ่านระบบ	- ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ที่ 4 ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มี ขีดสมรรถนะสูงมีธรรมาภิบาล และความมาสุกในการปฏิบัติงาน - พึ่งมั่นการตอบสนองยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ ความมองภาพ ความเชื่อมโยงในองค์กรรวม จำเป็นต้องมีกรอบประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อทราบถึง ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน นำมาสู่การกำหนดแนวทาง การแก้ไขให้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อจะได้วางแผนการดำเนินงาน ที่สามารถดำเนินการได้จริง รวมถึงต้องให้ความสำคัญกับ

ความเห็นของผู้บริหาร					
ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
		อเล็คทรอนิกส์เพื่อความสะดวก รวดเร็ว 4. สิ่งที่คาดหวังและอยากเห็น คือการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการงาน ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว เช่นการนำหุ่นยนต์ปฏิบัติงาน มาช่วยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น	การประเมินความคุ้มค่าแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้เพื่อผลักดัน ให้การดำเนินงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ และเกิดความคิดความคุ้มค่ากับการใช้จ่าย งบประมาณ		
6	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ ที่ปรึกษาที่กำกับสายงานอื่น ๆ นางนงนุช เศรษฐบุตร ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	-	สำนักงานควรมำเทคโนโลยี มาช่วยในการบริหารและ สนับสนุนงานทรัพยากรบุคคล ในหลายๆ ด้าน เช่น 1. การวางแผนกำลังคน การใช้ ฐานข้อมูลเพื่อแสดงให้เห็นถึง การคัดเลือกบุคลากร เช่น ผลการสัมภาษณ์ผู้สมัครงาน รายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือก	สำนักงานฯ มียุทธศาสตร์ที่จะ พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament อีกทั้งยังมี แผน Digital Parliament ซึ่งมี วิสัยทัศน์มุ่งสู่การเป็น “รัฐสภา ดิจิทัล” องค์กรที่สามารถ สร้างสรรค์และใช้ประโยชน์ จาก IT ได้อย่างเต็มศักยภาพ	สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรมี แผนพัฒนา Digital Parliament ของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (พ.ศ. 2561-2565) โดยให้ การขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความสอดคล้อง เป็นไปตาม แนวคิดของการออกแบบ

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	การนำ IT สนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
		<p>และจดหมายแจ้งผลการสัมภาษณ์</p> <p>2. การบรรจุเข้ารับตำแหน่งงาน</p> <p>การใช้ฐานข้อมูล เรื่องสถิติ</p> <p>การเข้ามาขอตัวของผู้ต้น</p> <p>การคัดเลือก คำสั่งบรรจุ และ</p> <p>แต่งตั้งบุคลากร</p> <p>3. ทะเบียนประวัติบุคลากร</p> <p>นำมาช่วยเก็บข้อมูลด้านประวัติ</p> <p>ส่วนตัวของบุคลากร และประวัติ</p> <p>การทำงาน อาจนำมาใช้</p> <p>สำหรับการวางแผนอัตรา</p> <p>กำลังคน การสรรหา และพัฒนา</p> <p>บุคลากรซึ่งแต่ละระบบสามารถ</p> <p>ดึงข้อมูลมาใช้ร่วมกันได้</p> <p>4. การตรวจสอบระยะเวลา เช่น</p> <p>การขาดงาน, การมาสาย, การลา,</p> <p>หรือการทำงานล่วงเวลา</p>	<p>เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์และ</p> <p>ทรัพยากรอื่นใด เพื่อสนับสนุน</p> <p>งานด้านนิติบัญญัติ ดังนั้น HR</p> <p>ในยุค 4.0 ต้องเปลี่ยนแปลงคิด</p> <p>บทบาท ให้ทันสมัย</p>	<p>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>เพื่อรองรับการก้าวสู่การเป็น</p> <p>รัฐสภาดิจิทัล (Digital</p> <p>Parliament) ทั้ง 5 มิติ</p> <p>ประกอบด้วย</p> <p>1. การบริหารจัดการการประชุม</p> <p>ที่ทันสมัยและครบวงจร</p> <p>2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี</p> <p>ดิจิทัลที่เหมาะสม</p> <p>3. การเผยแพร่ข้อมูล</p> <p>4. การให้บริการสมาชิก</p> <p>รัฐสภา เจ้าหน้าที่ และ</p> <p>ประชาชน</p> <p>5. การใช้งาน Smart</p> <p>Device สามารถเข้าถึง</p> <p>ข้อมูลและบริการได้จากทุกที่</p> <p>ทุกเวลา และมีความปลอดภัย</p>	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สสนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			ความคาดหวัง	การตอบสนอง ของสำนักงานฯ	ทักษะดิจิทัล	
			<p>การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต</p> <p>ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน ได้ดำเนินการอยู่แล้ว</p> <p>5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ช่วยในการกำหนดมาตรฐาน ในการประเมินผล สรุปผล การประเมินบุคคลในเรื่อง การขึ้นเงินเดือน ประกอบไปด้วย ข้อมูลผลงาน และผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรรายบุคคลมาใช้ สำหรับการพัฒนาบุคลากร การโยกย้ายงาน และเลื่อนตำแหน่ง</p> <p>6. สารสนเทศด้านการจ่าย เงินเดือน เช่น โครงสร้างเงินเดือน อัตราเงินเดือนของแต่ละบุคคล อัตราภาษีเงินได้ถูกนำมาใช้ สำหรับการควบคุมเงินเดือนจ่าย</p>	<p>การตอบสนอง</p> <p>ของสำนักงานฯ</p>	<p>การพัฒนาทักษะดิจิทัลของ ข้าราชการด้าน HR เพื่อมุ่งเน้น ให้เป็นผู้สามารถนำเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมรวมทั้งสามารถ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและ ผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลดังนั้น หากได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนาทักษะดิจิทัล และสามารถพัฒนาให้มี ทักษะได้ตามที่แผนกำหนด บุคลากรด้านนี้จะเป็นผู้ที่ สามารถวิเคราะห์สรรหา เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาช่วยการอำนวยความสะดวก</p>	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำIT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ซึ่งจะช่วยในการวางแผนการพัฒนา และสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีการพัฒนาความรู้ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านโซเซียลE-Learning และวิธีการอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้มีการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรได้คุ้มค่า ซึ่งตอนนี้สำนักงานก็อยู่ในช่วงผลักดันให้ข้าราชการมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจะมีการพัฒนาในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบขึ้นในอนาคต</p> <p>ปัจจุบัน Internet of Things จะเปลี่ยนการทำงานด้าน HR ให้กลายเป็นDigital HR</p>			<p>ความสะดวกในปฏิบัติงานในหน้าที่ พร้อมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ด้วยการคิดวิธีการใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีและSmart Device มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน ดังนั้นบุคลากรด้าน HR จึงเป็นพื้นที่ที่สำคัญที่จะผลักดันให้สำนักงานไปสู่การเป็น Digital Parliament ได้อย่างเต็มศักยภาพ</p>

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้บริหาร		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>เพราะการเข้าถึง internet หรือ การเชื่อมต่อระหว่างเครือข่าย เข้าถึงได้กว้างขวางและทั่วถึง อีกทั้งอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ต่าง ๆ มีราคาถูกลง ทำให้เกิด การใช้งานจริงและสามารถ ตอบสนองความต้องการการใช้ งานของเราได้มากขึ้น ดังนั้น การบูรณาการเทคโนโลยี สารสนเทศให้เข้ากับงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะส่งผลให้การทำงานด้าน HR มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และ เข้ากับวิถีในยุค 4.0 มากยิ่งขึ้น</p>		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
7	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/ ที่ปรึกษาที่กำกับสายงานอื่น ๆ นายณัฐฤกษ์ชัย วงศ์เจริญ ที่ปรึกษาด้านระบบงาน นิติบัญญัติ	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	1. ใช้ในกระบวนการสรรหา บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ทั้งในส่วนของการ คัดเลือกบุคคลากร กระบวนการสอบคัดเลือก/ สอบแข่งขัน การสัมภาษณ์ 2. ใช้ในกระบวนการพัฒนา บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร เช่น สนับสนุน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาสนับสนุน ในการจัดทำฐานข้อมูล เพื่อประกอบการพิจารณา หลักสูตรหรือแนวทาง การฝึกอบรมแก่ผู้บังคับบัญชา		- ทักษะการนำเสนอ PowerPoint

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)	
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ		
8	ผู้อำนวยการสำนักนโยบาย และแผน นางสาวศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม	-	<p>1. สามารถใช้โปรแกรมดิจิทัล มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้ ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากร บุคคล (HRD) และการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM)</p> <p>2. ใช้ในการออกแบบระบบ ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบขอบเขตไปยังการพัฒนา</p>	<p>3. ใช้ในกระบวนการรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง โดยนำระบบนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาสนับสนุน ในการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อประกอบ การพิจารณาการหมุนเวียน การปฏิบัติงาน การพัฒนา ข้าราชการผู้มีความรู้สูง</p>	<p>สามารถตอบสนองและขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ขององค์กร ยุทธศาสตร์ ที่ 4 “ยกระดับศักยภาพบุคลากร ให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผูกพันในการปฏิบัติงาน” เพื่อให้บุคลากรมีความเป็น มืออาชีพในการปฏิบัติงาน จากการนำระบบ IT มาช่วย ในการลดต้นทุนในการปฏิบัติงาน</p>	<p>1. สามารถวิเคราะห์และใช้ ข้อมูลด้าน HR ผ่านระบบ IT หรือ Application สำหรับ ใช้สนับสนุนการวางแผน กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน การกำหนดมาตรฐาน แนวทาง หรือการตัดสินใจ ด้านบุคคลได้อย่างเหมาะสม 2. สามารถเข้าใจกระบวนการงาน</p>

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>IDP PMS โดยใช้ระบบ IT ในการ รายงาน รวบรวม และวางแผน การพัฒนาบุคลากรให้เชื่อมโยง ไปสู่ความเป็นมืออาชีพ รวมถึง Succession Plan และ Career Path</p> <p>3. ใช้ในการวางแผนเชื่อมโยง ข้อมูลด้านบุคลากรของสำนักงานฯ กับระบบงานด้านทรัพยากร บุคคลของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง เช่น ก.พ. ,ส.จ.</p> <p>4. ใช้ในการออกแบบงาน ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็น ข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหาร ประกอบการตัดสินใจ</p>	<p>และช่วยเพิ่มผลผลิตในการ ดำเนินงาน</p>	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำIT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้บริหาร		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
9	ผู้อำนวยการสำนัก ด้านทรัพยากรบุคคล นายศิโรจน์ แพทย์พันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักงาน เลขานุการ ก.ร.	เงินเดือน การฝึกอบรม ระบบ การตรวจสอบเวลาเป็นฐานในการ วางแผนและการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการและ ช่วยผู้บริหารในการวิเคราะห์ และวางแผนต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน ทางด้านบริหารงานบุคคล ตลอดจน มีการพัฒนาทักษะผ่านระบบดิจิทัล (Non-training) ออนไลน์ ทำให้ สามารถฝึกอบรมได้จากที่ใดก็ได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายงบประมาณ	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต ในการที่จะพัฒนาองค์กรให้ ประสบความสำเร็จได้นั้น ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัย ที่สำคัญมาก ที่มีส่วนสนับสนุนให้ องค์กรเกิดความก้าวหน้า ดังนั้น การจัดการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ทรัพยากรบุคคลให้ได้ ประสิทธิภาพสูงสุด จึงเป็นเรื่อง ที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญ เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีงานที่จะต้อง ควบคุมอยู่หลาย ๆ ส่วน เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น งานในเรื่องของการตรวจสอบ เวลาการทำงานในแต่ละวัน, การตรวจสอบสิทธิในการลา การคำนวณเงินเดือน ตลอดจน การประสานงานกับหน่วยงาน		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)	
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ		
		การนำ IT สนับสนุน ด้าน HR ในปัจจุบัน	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานในเรื่องของ การตรวจสอบเวลาการทำงาน ในแต่ละวัน, การตรวจสอบสิทธิ ในการลา การคำนวณเงินเดือน ตลอดจนการประสานงานกับ หน่วยงานภายนอก เช่น การนำส่งเงินเดือนให้กับธนาคาร เพื่อเข้าบัญชีของพนักงาน หรือ การส่งรายงานต่างๆ ให้กับ หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานด้านภาษีเงินได้ หรือ กองทุนประกันสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ สิ่งที่ยังไม่ได้ใน งานด้านบุคลากรก็คือ ระบบ ที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร, การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการบริหารงานบุคคล เป็นต้น		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำIT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต</p> <p>จะเห็นได้ว่า ระบบงานที่ สลับซับซ้อนต่าง ๆ ดังที่กล่าวมา ข้างต้น เป็นวิธีการทำงานที่ ยุ่งยาก สำหรับวิธีการทำงาน แบบเดิมๆ ที่อาศัยคนเป็นหลัก ดังนั้น การที่จะลดขั้นตอน เพื่อให้การทำงานสะดวกและ รวดเร็วยิ่งขึ้น อีกทั้งยังได้ข้อมูล ที่ถูกต้องแม่นยำ จึงจำเป็นต้อง หาเครื่องมือหรือเทคโนโลยี สมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เข้ามาช่วยในการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันเราคงไม่อาจปฏิเสธ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ซึ่งมี การพัฒนาและก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว หลายองค์กรได้นำคอมพิวเตอร์ มาช่วยพัฒนาระบบงานโดยเฉพาะ</p>		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้บริหาร		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต</p> <p>ในด้านฐานข้อมูล และการประมวลผล ที่รวดเร็ว เรียกว่าระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยองค์กรใหญ่ๆ อาจมีหน่วยงาน สำหรับพัฒนาระบบของตนเอง ซึ่งจะได้ Application ที่ตรงกับ ความต้องการมากที่สุด แต่ในขณะเดียวกัน ก็มีระบบ สำเร็จรูป ที่มีผู้พัฒนาขึ้นมา ให้เลือกใช้มากมายความสามารถ ของการทำงานก็แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับผู้พัฒนาระบบ เพราะต้องการให้ระบบนั้น ครอบคลุมสำหรับทุกองค์กรเป็น หลักตั้งนั้น การเลือกหาระบบ สำเร็จรูปจึงต้องมีการพิจารณา ความเหมาะสมให้ดี</p>		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำIT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้บริหาร		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบงานย่อยที่ควรจะต้องมี ใน HRIS •ระบบทะเบียนประวัติพื้นฐาน ของบุคลากร •ระบบบันทึกเวลาเข้า-ออกของ บุคลากร •ระบบการจ่ายเงินเดือน •ระบบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและการเลื่อนตำแหน่ง •ระบบการพัฒนาและมีฝึกอบรม • ระบบการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรตั้งที่กล่าวข้างต้นว่า เป็นระบบงานที่ค่อนข้างจะ ซับซ้อนและเสียเวลามาก ดังนั้น ระบบการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กร, ข้อมูลประวัติบุคลากร, 		

ความเห็นของผู้บริหาร					
ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำIT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>การกำหนดค่าเริ่มต้นของระบบ และรหัสพื้นฐานต่าง ๆ เช่น รหัสหน่วยงาน, รหัสตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งข้อมูลพื้นฐานเหล่านี้ จะถูกนำไปใช้ร่วมกับระบบงานอื่น ๆ ได้ด้วย ระบบข้อมูลพื้นฐานนี้จะเป็นส่วนช่วยในการเชื่อมโยงระบบอื่นๆ เข้าด้วยกัน เนื่องจากเป็นการแบ่งการใช้ฐานข้อมูลร่วมกันนั่นเอง ดังนั้น ถ้าไม่มีข้อมูลพื้นฐานเหล่านี้ ระบบอื่นๆ ก็อาจไม่สามารถทำงานได้เลย หรืออาจจะทำงานซ้ำซ้อนกัน ซึ่งจะทำให้เสียเวลา และสิ้นเปลืองทรัพยากร ระบบนี้จะเป็นส่วนที่เก็บข้อมูลรายละเอียดของบุคลากรแต่ละคน เช่น ข้อมูล</p>		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้บริหาร		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			ส่วนตัว, ข้อมูลการทำงาน, ข้อมูล เกี่ยวกับการเสียภาษี, สรุปลง ทำงาน, ประวัติการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ตลอดจน เอกสารสำคัญต่าง ๆ ซึ่งอาจเก็บ ในรูปแบบไฟล์รูปภาพ เช่น รูปของ บุคลากร, สำเนาบัตรประชาชน, สำเนาทะเบียนบ้าน เป็นต้น - ความสามารถของระบบ ที่ควรจะมี •สามารถสร้างเงื่อนไขในการ พิมพ์รายงานได้ไม่จำกัด และ สามารถเก็บบันทึกเงินเดือนที่ใช้ เป็นประจำในแต่ละรายงาได้ ข้อมูลประวัติของบุคลากรควรต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์แบบ มีประสิทธิภาพ และมีความทันสมัยตลอดเวลา		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
		<p>สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนด้าน HR ในปัจจุบัน)</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีระบบการปรึกษา ความปลอดภัยของข้อมูล สามารถกำหนดสิทธิในการเข้าถึงงานโปรแกรม หรือการเรียกใช้ข้อมูล สำหรับผู้ใช้งานแต่ละคนได้ • สามารถพิมพ์รายงานได้ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ ขึ้นอยู่กับความต้องการนำไปใช้ขององค์กร • สามารถกำหนดเงื่อนไขในการค้นหาข้อมูลได้หลายรูปแบบ • ความสะดวกเร็วในการทำงาน • ระบบการติดต่อกับผู้ใช้ ควรจะเข้าใจง่าย แม้พื้นฐานความรู้ของผู้ใช้จะแตกต่างกันก็ตาม • ความสำเร็จในด้านเครือข่ายเพื่อตอบสนองการทำงานร่วมกันของหน่วยงานในองค์กร ซึ่งอาจจะ 	<p>ความคาดหวัง</p> <p>การนำ IT มาสนับสนุนในงานด้าน HR ในอนาคต</p>	<p>การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ</p>	<p>ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)</p>

ความเห็นของผู้บริหาร					
ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำIT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>แบ่งแยกเป็นหลายสาขา</p> <ul style="list-style-type: none"> •และต้องมีระบบการสำรองข้อมูล เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในกรณีฉุกเฉิน ครอบคลุมสมบูรณแบบ มีประสิทธิภาพ และมีความทันสมัยตลอดเวลา •มีระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล สามารถกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงงานโปรแกรม หรือการเรียกใช้ข้อมูล สำหรับผู้ใช้งานแต่ละคนได้ •สามารถพิมพ์รายงานได้ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ ขึ้นอยู่กับความต้องการนำไปใช้ขององค์กร •สามารถกำหนดเงื่อนไขในการค้นหาข้อมูลได้หลายรูปแบบ เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน 		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำIT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
10	ผู้อำนวยการสำนัก ด้านทรัพยากรบุคคล นายชูพงษ์ นิลสกุล ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา บุคลากร	นำระบบ IT มาใช้ในการสนับสนุน การจัดเก็บข้อมูลการพัฒนา บุคลากรในการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย และแลกเปลี่ยนบุคลากร รวมถึง การพัฒนาบุคลากรตามหลัก สมรรถนะ (DP) เป็น File Digital แล้ว ยังสามารถใช้ IT มาสนับสนุนกระบวนการพัฒนา การฝึกอบรมและการพัฒนา บุคลากร เช่น การลงทะเบียน online การดาวโหลดเอกสาร โดยใช้ QR Code การฝึกอบรม ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ e-Learning เป็นต้น	ยุทธศาสตร์ที่ I พัฒนาองค์กร ที่จำเป็นของบุคลากร ข้อมูล การบริหารงานบุคคล เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan) การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) การบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และ ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ในการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย และแลกเปลี่ยน		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
				<p>บุคลากร รวมถึงการพัฒนา บุคลากรตามหลักสมรรถนะ (IDP) ซึ่งมีความสำคัญต่อ การบริหารงานภายในสำนักงานฯ อันเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน ด้าน IT ที่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament อันนำไปสู่ Smart Parliament และยังคงตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์การพัฒนา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2561 – 2565 กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการจัดการระบบ เทคโนโลยีและข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p>	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน	ความคาดหวัง การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
				ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้าง ความรู้ความสัมพันธอันดีและ ความร่วมมือในเวทีประชาคม อาเซียนและรัฐสภาระหว่าง ประเทศซึ่งสามารถนำ IT มาสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล ให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament ซึ่งการนำ IT มาสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล(Human Resources Information System : HRIS) ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลในรูปแบบ File Digital จากผลที่ได้รับการส่งราชการ ไปศึกษา อบรม ดูงานแลกเปลี่ยน	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
				บุคลากร รวมถึงขอเจรจาหารือ ระหว่างสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรกับประเทศ อาเซียน โดยเผยแพร่ทางระบบ อินเทอร์เน็ต และสามารถสืบค้น ข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างประชา รัฐและความเป็นพลเมืองใน ระบบประชาธิปไตยตาม แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ซึ่งสามารถนำ IT มาสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล ในรูปแบบ File Digital จากผล ที่ได้รับการฝึกอบรมข้าราชการ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเทคนิค ในการนำสิ่งที่รับ จากการฝึกอบรมไปใช้ในการ	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้บริหาร		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
				<p>ประชาชนสัมพันธ์และถ่ายทอด ความรู้ต่อประชาชนและภาคี เครือข่าย ให้มีความรู้ความเข้าใจ ที่ถูกต้องและมีคุณลักษณะ ความเป็นพลเมืองดีในระบบ ประชาธิปไตย</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 กระตุ้นศักยภาพ ของบุคลากรให้มี ขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผูกพันในการปฏิบัติงาน ซึ่งการนำ IT มาสนับสนุน กระบวนการพัฒนาบุคลากร ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ ระยะเวลา เช่น การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) นอกจากนี้จะเป็น</p>	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
				<p>การลดจำนวนบุคลากรที่จะต้องไปดำเนินการจัดอบรม ยังเป็นการช่วยเอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยสามารถเลือกระยะเวลาตามที่สะดวก และประหยัดระยะเวลาในการเดินทางไปฝึกอบรมนอกสถานที่ ปฏิบัติงานสรุปได้ว่า การนำ IT มาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน HR สามารถตอบสนองต่อทุกยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ซึ่งการมีข้อมูลของบุคลากรภายในองค์กรในรูปแบบ Digital ทำให้องค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลแบบเรียลไทม์ อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในสำนักงานฯ ซึ่งจะนำไปสู่</p>	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้บริหาร			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
				องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ภายใต้วสัยทัศน์ (VISION) ของสำนักงานฯ เพื่อสนับสนุนบทบาทและภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป	

ภาคผนวก ค

ตารางสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตารางสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรมผู้แทนราษฎร

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน				ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สัมภาษณ์ ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การนำ IT มาสนับสนุน การฝึกอบรม เช่น การลงทะเบียน การประหยัดและลดใช้กระดาษ เอกสารประกอบการฝึกอบรม/ สัมมนา มีการนำระบบ AI มาประยุกต์ใช้ในงาน HR เช่น การตอบข้อซักถาม และ การตอบปัญหาเบื้องต้น HR		
1	นักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานทั่วไป นายเศรษฐพงษ์ ศรีเลิศ ผู้บังคับบัญชาทุกกลุ่มงาน ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ) สำนักพัฒนาบุคลากร	- มีการนำ IT มาสนับสนุน การปฏิบัติงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อเป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์ สู่สาธารณชนได้มากขึ้น สะดวก รวดเร็ว - มีความหลากหลายมิติ ในการสร้างรูปแบบนวัตกรรมต่าง ๆ เช่น Infographic การนำ Banner การทำสื่อประชาสัมพันธ์ การประเมินผลโดยใช้ QR - Code	การนำ IT มาสนับสนุน การฝึกอบรม เช่น การลงทะเบียน การประหยัดและลดใช้กระดาษ เอกสารประกอบการฝึกอบรม/ สัมมนา มีการนำระบบ AI มาประยุกต์ใช้ในงาน HR เช่น การตอบข้อซักถาม และ การตอบปัญหาเบื้องต้น HR	การเชื่อมต่อช่วยระบบ HR ระหว่างหน่วยงานอื่นกับ สำนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งความพร้อมของคน อุปกรณ์งบประมาณ และ มีการขับเคลื่อนนโยบายผู้ เป้าหมายเดียวกัน และทำให้ บุคลากรเห็นความสำคัญของ การนำ IT มาสนับสนุน การปฏิบัติงาน HR	ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ควรมีทักษะดิจิทัลเกี่ยวกับ การทำ Infographic การนำเสนอ	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
2	นักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานทั่วไป นางสาวณิภกษาศาสตร์ศรีสุวรรณ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ พิเศษ กลุ่มงานวิชาการและ ประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร	การใช้ IT มาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้าน HR สามารถจำแนกได้ 2 ประเด็น ดังนี้ 1. การบริหารงานบุคคล นอกจาก สามารถนำระบบ IT มาใช้ในการ สนับสนุนข้อมูลการบริหารงาน บุคคลในรูปแบบ Digital เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนการสืบทอดตำแหน่ง การหมุนเวียน การปฏิบัติงาน การบริหารข้าราชการผู้ มีศักยภาพสูง นอกจากนี้ ยังสามารถ นำมาใช้ในการตรวจสอบสลิปเงินเดือน เอกสารประกอบการยื่นเสียภาษี สิทธิประกันสุขภาพ เป็นต้น			

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน				ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
		<p>2.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล นอกจาก สถานการณ์ระบบ IT มาใช้ในการสนับสนุน การจัดเก็บข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ในการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย และแลกเปลี่ยน บุคลากร รวมถึงการพัฒนาบุคลากร ตามหลักสมรรถนะ(DP) เป็น File Digital แล้ว ยังสามารถนำ IT มาสนับสนุน กระบวนการที่มีอบรมและการพัฒนา บุคลากร เช่น การลงทะเบียน online การดาวน์โหลดเอกสารโดยใช้ QR Code การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ e-Learning การรายงานผลการพัฒนา บุคลากรโดยแบ่งรายละเอียดของ โครงการ (Work Breakdown Structure:WBS)</p>				

ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน				
ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ
				ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
3	นักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานทั่วไป นางสาวพจนาวลัย ภูมิภักดิ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ พิเศษ กลุ่มงานพัฒนาและ ฝึกอบรม	มีการนำ IT มาสนับสนุนการปฏิบัติงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อเป็น ช่องทางในการประชาสัมพันธ์ผู้ สาธารณชนได้มากขึ้น สะดวก รวดเร็ว เกิดความหลากหลายมิติ ในการสร้างรูปแบบนวัตกรรมต่าง ๆ เช่น Infographic การนำ Banner การทำสื่อประชาสัมพันธ์ การประเมินผลโดยใช้ QR - Code	มีการนำ IT มาสนับสนุน การปฏิบัติงาน ดังนี้ - การใช้ระบบข้อมูลประชุม ด้วย iPad - การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลผ่านเว็บไซต์และ Facebook - การใช้ระบบ HRIS ในการรวบรวม ข้อมูลประวัติข้าราชการ และ ประวัติการฝึกอบรม/สัมมนา - ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ในการติดต่อประสานงานต่าง ๆ ภายในสำนักงาน - ระบบ e-Learning ให้แก่ ผู้ฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ	- การใช้โปรแกรมสร้าง สื่อดิจิทัล - การใช้โปรแกรมนำเสนองาน - การใช้ระบบร่วมกัน แบบ Online
4	สำนักพัฒนาบุคลากร นางสาววิสุตาสาศรีตรานนท์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ พิเศษ กลุ่มงานส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม			
5	สำนักพัฒนาบุคลากร นางสาวสุสฎาสาศรีพันธุ์วงศ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ พิเศษ กลุ่มงานส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร			

ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน				
ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ
6	นักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานทั่วไป นางปิยะดา ชูติศรี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ พิเศษกลุ่มงานยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.	<p>1) จัดเก็บข้อมูลบุคลากรทุกด้าน เช่น ประวัติ ค่าจ้างสวัสดิการ อัตราการโอน ย้าย ลาออก</p> <p>2) อำนวยความสะดวกด้านเอกสาร อาทิ จัดพิมพ์ นำเสนองาน จัดทำรูปแบบเอกสารต่างๆ</p> <p>3) ค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการ และสร้างนวัตกรรม</p> <p>4) สื่อสารและประชาสัมพันธ์งานของ HR กับหน่วยงานภายในองค์กร</p>	<p>1) ค้นหาข้อมูลทางวิชาการ เพื่อใช้สนับสนุนงานในการคิดค้นนวัตกรรมการทำงานใหม่ๆ ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น</p> <p>ก้าวหน้าและมีแนวทางการทำงานใหม่ๆ ที่น่าสนใจยิ่งขึ้น</p> <p>2) ทดลองใช้เครื่องมือใหม่ๆ ที่จับต้องได้ ดูทันสมัยน่าสนใจ</p> <p>มาสนับสนุนการสื่อสารกับหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและอยากร่วมกันในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน</p>	ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน			
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
7	นักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานทั่วไป นายวิทยา จันทนา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร	มีการนำ IT มาสนับสนุน การปฏิบัติงานการศึกษาหาข้อมูล ด้าน HR ใหม่ ๆ จาก Internet เพื่อนำมาปรับใช้ในงานพัฒนา บุคลากร	การเพิ่มความรวดเร็วการติดต่อ ประสานงานด้าน HR และ ในอนาคต IT จะช่วยอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุม ทางไกลผ่าน VDO CALL	ควรให้ข้าราชการทุกคนตระหนัก ถึงความสำคัญในการนำ IT มาใช้ ให้เกิดประโยชน์	ควรมีทักษะดิจิทัล ในการปฏิบัติงานด้วย IT เช่น โปรแกรม Microsoft Office ต่าง ๆ
8	นักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานทั่วไป นางสาวอัญพร สมศรี นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร	- ใช้ Application ในการประสานงาน เช่น Line - ใช้ค้นหาข้อมูลและการประสานงาน วิทยากรในการจัดอบรม/สัมมนา - ใช้พิมพ์งานใช้ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ เช่น การลา บันทึก ข้อความต่าง ๆ	- E-learning - การเลือกใช้กระดาษ - การลงทะเบียนออนไลน์	การปฏิบัติงานด้วยระบบ Online ใช้ Application ต่าง ๆ โดยสามารถ ทำที่บ้านได้ ไม่เสียเวลาเดินทาง ได้ปริมาณงานการวางแผนกำลังคน เพื่อการสืบทอดตำแหน่ง หรือ การจัดฝึกอบรม / สัมมนา	- ควรมีทักษะดิจิทัล ในการปฏิบัติงานด้วย IT เช่น โปรแกรม Microsoft Office - มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะการนำเสนอ Infographic และนวัตกรรม ใหม่ๆ
9	นางสาวจุฑามาศ ดอกผึ้ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร				

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
10	นักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานทั่วไป นางสาวพิภรณ์ นาคศรีชัยนันท์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริการ ทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	สำนักงาน มีการนำระบบ IT มาใช้ สำหรับเก็บข้อมูลประวัติการทำงาน ของข้าราชการ เช่น - ข้อมูลทั่วไป - เงินเดือน - ประวัติการฝึกอบรม - ประวัติการเลื่อนเงินเดือน - ประวัติการได้รับพระราชทาน เครื่องราชฯ - ประวัติการดำรงตำแหน่ง	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต สำนักงานฯ ควรนำ IT มาใช้ใน ด้านต่างๆ ดังนี้ - ระบบช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ประวัติการทำงานทั้งหมด รวมถึง การเป็นคณะกรรมการต่างๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของ อัตรากำลังและการประเมินผล การปฏิบัติงาน - ระบบที่ตั้งข้อมูลการก่ออาชญากรรม จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อช่วยให้การตรวจสอบประวัติ ก่อนบรรจุทำได้อย่างรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ - ระบบที่สามารถ Revoke สิทธิ ในการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากร ของสำนักงานฯ ทั้งหมดเมื่อข้าราชการ ลาออก หรือเกษียณอายุ	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต		
			- ระบบรักษาความปลอดภัย ในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากร ที่มีความปลอดภัย จำกัดการเข้าถึง		
11	นักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานทั่วไป นางสาวกรกช จันทร์ธีรสกุล นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง	ปัจจุบัน สำนักงานฯ ใช้ระบบ สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (human resource information system) หรือ HRIS เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลง่ายขึ้น สะดวก แม่นยำ รวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพ มากขึ้น ประกอบด้วย ข้อมูลบุคลากร เป็นข้อมูลของสมาชิก ชำนาญการ พนักงานราชการและลูกจ้าง ซึ่งประกอบด้วยประวัติการดำรง ตำแหน่งเงินเดือน การฝึกอบรม ระบบการตรวจสอบเวลาเป็นฐาน ในการวางแผนและการบริหาร	นักทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้อง พัฒนาการคิดวิเคราะห์แนวโน้ม เรื่องบุคลากรในอนาคต โดยใช้ เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูล การบริหารทรัพยากรบุคคลของ รัฐสภาต่างประเทศ หรือ best practices จากองค์กรต่างๆ เพื่อวิเคราะห์มีทักษะใดบ้าง ที่จำเป็น กำหนดให้บุคลากร ในองค์กรในด้านต่างๆ ต้อง reskill เพื่อสร้างประสิทธิภาพ ในการทำงานเสริมสร้างทักษะ		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
		ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และช่วยผู้บริหารในการวิเคราะห์ และวางแผนต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน ทางด้านบริหารงานบุคคล ตลอดจน มีการพัฒนาทักษะผ่านระบบดิจิทัล (Non-training) ออนไลน์ ทำให้ สามารถฝึกอบรมได้จากที่ใดก็ได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายประมาณ	ของผู้บริหาร ให้นักทรัพยากร บุคคลจำเป็นที่ต้องพัฒนาการคิด วิเคราะห์แนวโน้มเรื่องบุคลากร ในอนาคต โดยใช้เทคโนโลยี เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลการบริหารทรัพยากร บุคคลของรัฐสภาต่างประเทศ หรือ best practices จากองค์กร ต่างๆ เพื่อวิเคราะห์ที่มีทักษะได้บ้าง ที่จำเป็น กำหนดให้บุคลากร ในองค์กรในตำแหน่งต่างๆ ต้อง reskill เพื่อสร้างประสิทธิภาพ ในการทำงานเสริมสร้างทักษะ ของผู้บริหาร ให้เหมาะสมกับ การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ปัจจุบันและอนาคต		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำIT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต</p> <p>- รู้จักประยุกต์ Social networking เพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์กร มีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างกัน เสนอความเห็น มีส่วนร่วม ในการปรับเปลี่ยนของ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีส่วนในการให้ความเห็น ในส่วนของการพิจารณาของ การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ ให้ทันสมัย</p> <p>- ปัจจุบัน เอกสารมีมาก และ ส่วนใหญ่อยู่ในรูปกระดาษ ควรลดการใช้กระดาษ เรียกว่า รายละเอียดข้อมูลที่สำคัญ ผ่านหน้าจอได้ และสามารถส่ง รายงานและเอกสารรูปแบบ PDF ผ่าน e-mail สามารถใช้</p>		

ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน					
ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			เทคโนโลยี video conference ในการประชุมงานแบบ real-time - ส่วนราชการควรมีเทคโนโลยีการจัดการข้อร้องเรียนของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม ให้ร้องเรียนอย่าง เป็นทางการผ่านช่องทางต่างๆ		
12	นักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงานเชี่ยวชาญด้าน IT นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์ ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานพัฒนา โครงสร้าง ระบบงานและ อัตรากำลัง (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ) สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.	ระบบเทคโนโลยีเป็นปัจจัย สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และระบบเทคโนโลยีมีประโยชน์ต่าง ๆ มากมาย ซึ่งหน่วยงานด้านทรัพยากร บุคคลของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ได้ตระหนักถึง ความสำคัญและประโยชน์ของระบบ เทคโนโลยี จึงได้นำระบบเทคโนโลยี มาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	งานด้านทรัพยากรบุคคลเป็น งานที่สำคัญอย่างมากต่อองค์กร หากงานด้านทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และ รวดเร็ว ก็จะทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ ซึ่งระบบเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากร บุคคล โดยหน่วยงานด้านทรัพยากร บุคคลต้องนำระบบเทคโนโลยี		ปัจจุบัน เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อน การปฏิบัติงานขององค์กร ให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่ง ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบให้ทำการ รัฐสภาสามัญทุกตำแหน่ง ต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล โดยในช่วงระยะแรก ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			ความคาดหวัง	ความคาดหวัง	
		<p>ด้านทรัพยากรบุคคล โดยได้ร่วมกันจัดทำฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลทั้งหมด ได้แก่ ข้อมูลของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมาธิการ บุคคลในวงงานรัฐสภา ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ รัฐสภา ซึ่งหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลแต่ละหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บข้อมูลตามหน้าที่</p> <p>ความรับผิดชอบของหน่วยงานลงพื้นฐานข้อมูล โดยได้จัดเก็บข้อมูลใหม่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</p>	<p>การนำ IT มาสนับสนุนในงานด้าน HR ในอนาคต</p> <p>มาสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อการจัดเก็บข้อมูลทั้งหมดและเป็นระบบ ต้องสามารถค้นหา ข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว สามารถรายงานผลข้อมูลตามที่ต้องการได้ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว สามารถนำข้อมูลไปใช้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ระบบเทคโนโลยีต่าง ๆ ต้องมีความเชื่อมโยงกันเพื่อลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลและค้นหาได้สะดวก สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการ ทั้งนี้ บุคลากรต้องสามารถใช้งานระบบเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องและคล่องแคล่วด้วย</p>	<p>การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสำนักงาน</p>	<p>การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามที่กำหนด สำหรับในระยะที่สอง เมื่อบุคลากรมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแล้วให้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป ดังนั้น จึงเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามที่ ก.ร. กำหนด นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลต้องศึกษาเรียนรู้ฝึกฝนตนเองให้สามารถใช้เทคโนโลยี</p>

ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน					
ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
		<p>ทั้งนี้ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสามารถค้นหาข้อมูลประวัติของตนเองในฐานะข้อมูลดังกล่าวได้ และบุคคลที่เกี่ยวข้องก็สามารถค้นหาข้อมูลตามที่ต้องการได้ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลได้นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยรวมกันจัดทำฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการการสารสนเทศ</p> <p>ด้านทรัพยากรบุคคลแล้ว หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลก็นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานด้วย ทั้งในเรื่องของการจัดเก็บข้อมูล การค้นหาข้อมูล การรับ-ส่งเอกสารระหว่างหน่วยงาน</p>			<p>ดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องสามารถใช้โปรแกรมต่าง ๆ ที่ทันสมัย ต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งต้องสามารถสอนผู้อื่นให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้ด้วย</p>

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน				ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)	
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ		
		<p>การรายงานผลข้อมูล การนำเสนอ ข้อมูลในที่ประชุม การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารการให้บริการและการให้บริการ และอื่น ๆ อีกรวมกาย ซึ่งการนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุน การปฏิบัติงาน สามารถช่วยลด การจัดเก็บข้อมูลที่เป็นเอกสาร สามารถค้นหาข้อมูลได้อย่างสะดวกเร็ว ลดขั้นตอนและระยะเวลา ในการดำเนินการ สามารถให้บริการ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว</p>				

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน			
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
13	นักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงาน/เชี่ยวชาญด้าน IT นายภูมิศักดิ์ จันทร์อ่อน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ พิเศษกลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.	เป็นผู้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลการแชร์ข้อมูล การเก็บข้อมูลการติดต่อสื่อสาร ทั้งหมดนี้ เพื่อสนับสนุนข้อมูล เกี่ยวกับ วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อสนับสนุนการทำงานที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น การค้นหาตัวอย่างการกำหนด สมรรถนะทั้งในประเทศและ ต่างประเทศในสายอาชีพต่าง ๆ การค้นคว้ากฎหมาย การค้นหา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ เป็นต้น	(1) มีความสามารถในการรองรับ งานประจำของ HR โดยทั่วไป แล้ว โปรแกรมสำเร็จรูป ที่นำมาใช้เพื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์นั้น จะมีระบบ ที่สนับสนุนงานประจำของ HR อยู่แล้ว ซึ่งจะแยกเป็นแต่ละโมดูล ให้องค์กรสามารถเลือกได้ตาม ความจำเป็นขององค์กร แต่สิ่งที่ พึงพิจารณา คือ ความสามารถ ทำงานประสานกันระหว่างแต่ละ โมดูล และสามารถลดเวลาของ การทำงานแบบเดิมได้ <input type="checkbox"/> 2) ระบบสนับสนุนการ ของผู้บริหาร มีส่วนที่สนับสนุน การตัดสินใจของผู้บริหาร (Executive Information	(1) มีความรู้พื้นฐานคอมพิวเตอร์ ทั้งในด้าน Hardware Software และ Network เบื้องต้น (2) สามารถการประยุกต์ใช้ โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ ข้อมูลสำหรับงานประจำ (2) สามารถวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตีความและหาข้อสรุป ที่เป็นประโยชน์ต่อ การตัดสินใจ	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต</p> <p>System) เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับ อัตรากำลังคน, อัตราการ Turn Over, ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร, แผนการพัฒนาบุคลากร, การกำหนด Career Path ฯลฯ แล้วระบบสามารถแสดงผลออกมา ได้ในพื้นที่อาจจะอยู่ในรูปแบบ ของรายงาน หรือกราฟ ก็จะ ทำให้เกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การที่มีระบบ Work Flow ก็ยิ่งทำให้กระบวนการ สื่อสารภายในองค์กรมีความ สะดวกมากยิ่งขึ้น (3) ด้านเทคนิคและบริการ ช่วยลดเวลาในการทำงาน แบบเดิมขององค์กรลงได้ ทั้งยัง ลดจำนวนเอกสารต่างๆ ลงได้</p>			

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>ด้วยกัน ข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน ระบบการจัดเตรียมไว้ให้ เช่น ทะเบียนประวัติ , วุฒิการศึกษา, จำนวนอัตโนมัติ เช่น อายุ อายุงาน โปรแกรมแสดงผังองค์กร, โปรแกรมการพิมพ์บัตรพนักงาน, โปรแกรมการออกหนังสือเวียน หรือเอกสารรับรองต่างๆ และ ต้องมีความยืดหยุ่นต่อเนื่องไหม และนโยบายขององค์กร โดยต้อง มีระบบความปลอดภัยในการเข้าถึง ฐานข้อมูล</p> <p>(4) ด้าน HR Information Center เป็นช่องทางในการสื่อสาร และให้ข้อมูลกับบุคลากรภายใน องค์กร เป็นการสร้างความสัมพันธ์ ที่ีระหว่างองค์กรกับบุคลากร</p>		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต</p> <p>ในองค์กร โดยที่บุคลากรสามารถ รับทราบถึงข้อมูลต่างๆ ที่ควรรู้ ได้ตลอดเวลา ในลักษณะของ การบริการตนเอง หรือ Employee Service Center</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ระเบียบและข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ▪ ข่าวสารใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ▪ ปฏิทินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรตารางวันหยุด - วันทำงานขององค์กร ▪ ขั้นตอนการปฏิบัติ ในองค์กร เช่น การลาประเภทต่างๆ , ระเบียบสวัสดิการ, ฯลฯ เป็นต้น 		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน				ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต			
14	นักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงาน/เชี่ยวชาญด้าน IT นางสาวฉันทนา คำกัมพล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ พิเศษกลุ่มงานพัฒนาและ ฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านการสื่อสารเพื่อการพัฒนา ทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ด้านการพัฒนาได้อย่างสะดวกรวดเร็ว - ช่วยสนับสนุนในเรื่องการจัดเก็บ ในเรื่องข้อมูลต่าง ๆ (ฐานข้อมูล) การจัดการองค์ความรู้สร้างสังคม เครือข่าย เพื่อเป็นการส่งเสริม ความรู้โดยใช้ Social Network มาช่วยในการพัฒนาบุคลากร - การทำข้อสอบ Pre-test Post- test ด้วยระบบ Google Form 	<ul style="list-style-type: none"> - การนำระบบ IT มาใช้ในการ พัฒนาบุคลากรต่อยอด การฝึกอบรมโดยใช้ Social เข้ามาช่วยในการสนับสนุนและ ให้ความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากร - การนำระบบ IT มาใช้ในการ พัฒนาบุคลากรตามความต้องการ ของตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา - การกรอกข้อมูลและส่งรายงาน ผลออกมาได้อย่างเป็นระบบ - องค์กรความรู้ KM เผยแพร่ ทางกระดาษ ปรับเปลี่ยนเป็น Clip V.D.O หรือ Infographic สั้น ๆ เพื่อดึงดูดให้น่าสนใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ตามที่สำนักงานเลขานุการ สภาผู้แทนราษฎร มีการจัดทำ แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลโดยมุ่ง พัฒนาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้าน HR ให้มีพฤติกรรมรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งหากพัฒนาข้าราชการด้าน HR ให้มีทักษะตามแผนพัฒนาทักษะ ทางด้านดิจิทัล จะทำให้สามารถ ตอบสนองวิสัยทัศน์การเป็น รัฐสภาดิจิทัลได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีทักษะดิจิทัล ด้านความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การนำเสนอ และการสืบค้น ข้อมูลผ่าน Application ใหม่ ๆ - ควรมีการประยุกต์ใช้ เครื่องมือและเทคโนโลยี รวมทั้ง Smart Device ต่าง ๆ 	
15	นางสาวรุ่งวิ วรรณจิระ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ พิเศษกลุ่มงานพัฒนาและ ฝึกอบรม					
16	สำนักพัฒนาบุคลากร นางอรลีสี จันทร์บุญแก้ว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ การพิเศษกลุ่มงานวิชาการ และประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร					

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน				ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)	
17	นักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงาน/เชี่ยวชาญด้าน IT นางสาวนริศรา พลทรัพย์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ พิเศษ กลุ่มงานทะเบียน ประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดเก็บข้อมูลสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และบุคคลในวงงานสภา - การนำเข้าข้อมูลบุคลากรภาครัฐ - การจัดทำข้อมูลบำเหน็จบำนาญ - การนำเข้าข้อมูลระบบ e-Pension - ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ - การกรอกข้อมูลเพื่อการลดหย่อนภาษีสำหรับการจ่ายตรงเงินเดือน - การออกบัตรแสดงตน 	<ul style="list-style-type: none"> - การนำ IT มาสนับสนุน - การปฏิบัติงานการใช้เอกสารลดลง - การใช้ฐานข้อมูลเชื่อมโยงกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นฐานเดียวกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำข้อมูลสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และบุคคลในวงงานสภา ตามยุทธศาสตร์ HR เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR - ควรมีทักษะดิจิทัลพื้นฐาน - การใช้คอมพิวเตอร์ และ - การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ 	
18	นักทรัพยากรบุคคล ที่ปฏิบัติงาน/เชี่ยวชาญด้าน IT นายพีรภัส ชัยเขาวรินทร์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - การนำข้อมูลมาลงในระบบ HRIS เช่น ประวัติข้าราชการ ประวัติการฝึกอบรม เป็นต้น - การทำข้อมูลประกอบการจัดโครงการ เช่น วิทยากร หัวข้อวิชา สถานที่จัด เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านกฎหมาย - ด้านทรัพยากรบุคคล การสื่อสาร - ในการจัดโครงการให้สะดวกและรวดเร็ว - การสร้างความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรในสำนักงาน เช่น 	<ul style="list-style-type: none"> - การเป็น Smart Parliament - งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญ - และการสร้างความเชี่ยวชาญ - ในการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ IT - ให้ความช่วยเหลือมากยิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีทักษะดิจิทัลด้านการใช้ Microsoft Office เช่น - การพิมพ์โดยใช้รูปแบบ - ที่ถูกต้อง การนำเสนองาน - PowerPoint ให้น่าสนใจมากยิ่งขึ้น 	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำIT สนับสนุน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
19	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นายพัชรณัฐ สิริคานต์สกุล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ กลุ่มงานบริหารระบบ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ	<p>- การใช้ Google Map ในการประเมินระยะทางการเดินทางค้นหาเบอร์ติดต่อบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ</p> <p>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำนักงานฯ ที่ใช้ในปัจจุบัน เป็นเพียงการจัดเก็บข้อมูลประวัติการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานหรือกิจกรรมใด ๆ ที่สำนักพัฒนาบุคลากรหรือกลุ่มงานวิทยากรคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ เป็นผู้จัดทำขึ้น และรวมถึงนโยบายการพัฒนาบุคลากร จึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังนี้</p>	<p>การนำ IT มาสนับสนุนในงานด้าน HR ในอนาคต</p> <p>การเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ (KM)</p> <p>- มีการเพิ่มทักษะของบุคลากรในสำนักงานในการใช้ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ให้มากยิ่งขึ้น</p> <p>หากสำนักงานฯ สามารถแก้ไข ปัญหาข้างต้นที่กล่าวมาได้ รูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาพัฒนางานด้านพัฒนาบุคลากรต่อไป ได้แก่ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent: AI) หรือเทคโนโลยีธุรกิจอัจฉริยะ (Business Intelligent: BI) เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตรที่เหมาะสมกับการพัฒนางานบุคลากร</p>	<p>การตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ</p>	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน				ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
		<p>1. ข้อมูลการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน หรือกิจกรรมใด ๆ ที่เกิดขึ้นภายใต้โครงการต่าง ๆ ไม่ได้ถูกบันทึกไว้ในระบบฐานข้อมูล ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้ขาดครบถ้วนและเป็นจริง</p> <p>2. ขาดประสานงานกันระหว่างเจ้าหน้าที่พัฒนาบุคลากรกับเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับกรวางแผนกำหนดเนื้อหาหลักสูตรภาคบังคับที่ถูกต้อง ตรงตามสายงานและภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>3. ต้องมีการพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรต่าง ๆ ในทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี กฎระเบียบ หรืออื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นประจำ ในระยะเวลาที่ไม่นานเกินไป ทั้งภาคบังคับและสมัครใจ</p>	<p>(Individual Development) ตรงตามสายงาน ที่ต่อก้าวเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงาน อันเป็นการทำงานพัฒนาบุคลากรเชิงรุก</p>			

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
20	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นางสัณญา เงินเล็ก นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานบริการระบบงาน คอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ	จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรทั้งหมด ของสำนักงาน เพื่อนำมาใช้ ประกอบการตัดสินใจดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหาร ราชการ ซึ่งได้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลบุคลากรภายในสำนักงานฯ ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการศึกษา ข้อมูลสถานที่ติดต่อ ต่าง ๆ ข้อมูลการบรรจุ/ รับโอน/เลื่อน/ย้ายและแต่งตั้ง ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือน ข้อมูล การควบคุมเวลา ข้อมูลการพัฒนา รายบุคคล ข้อมูลการปฏิบัติราชการ พิเศษ (คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ/ คณะทำงาน) ข้อมูลการรับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ข้อมูล	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต หากในวิสัยทัศน์ของนักวิชาการ คอมพิวเตอร์เกี่ยวกับการบริหาร จัดการและพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องมองในส่วนต่าง ๆ เพิ่มเติมอีก 4 ด้าน ได้แก่ 1) e-Government 2) Connected Government 3) Open Government และ 4) Smart Government โดยควรแบ่งกลุ่มการพัฒนา ออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ตามแนวคิด ของรัฐบาลที่คาดหวังในการ ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาล ดิจิทัล ดังนี้ (1) ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ต้องได้รับการพัฒนา ให้สามารถกำหนดนโยบายด้าน		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
		ดำเนินการทบทวนฯ ซึ่งได้บันทึกไว้ เป็นข้อมูลตั้งแต่วันที่เข้าถึง 2) ข้อมูลบุคคลในวงงานรัฐสภา ประกอบข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูล การศึกษา ข้อมูลสถานที่ติดต่อต่าง ๆ ข้อมูลการดำรงตำแหน่งทางการเมือง ต่าง ๆ (สมาชิกสภา/คณะกรรมการ/การเมือง คณะกรรมการ/คณะกรรมการ/คณะกรรมการ/	การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	ดิจิทัลขององค์กรอย่างเป็นระบบ สามารถใช้ฐานข้อมูลด้าน บุคลากร เพื่อประกอบการตัดสินใจได้ (2) ผู้อำนวยการ (Management) ต้องได้รับการ พัฒนาให้มีความสามารถ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบ การดำเนินงานขององค์กรให้มี ความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบ ดิจิทัล มีการสร้างสรรคนวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มี การเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่าง ภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็น	

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุนงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
		ระบบ	<p>(3) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถที่ใช้ข้อมูลที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือ การจัดการขององค์กร</p> <p>(4) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถอำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลแก่ผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน</p>		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน			
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง		ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
			การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต</p> <p>(5) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) ต้องได้รับการพัฒนา ให้สามารถบริหารโครงการ หรือ เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาสร้างสรรค์และออกแบบ ระบบอัจฉริยะให้แก่งาน (Automated Public Service) สามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบ ให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และอยู่ในสภาพ พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>(6) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) ต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถ</p>		

ลำดับ	กลุ่มเป้าหมาย	ความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน			ทักษะดิจิทัล (ทักษะดิจิทัลของ ผู้ปฏิบัติงานด้าน HR)
		สภาพปัจจุบัน (การนำ IT สนับสนุน ด้าน HR ในปัจจุบัน)	ความคาดหวัง	การตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ ของสำนักงานฯ	
			<p>การนำ IT มาสนับสนุน ในงานด้าน HR ในอนาคต</p> <p>รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี และสามารถใช้ ประโยชน์จาก IT ได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย สามารถ เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่น อย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>		

ประวัติผู้ศึกษา

1. ชื่อ – สกุล นายหริินทร์ สุตะบุตร
 ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 คุณวุฒิการศึกษา Ph.D. in Human Development
 University of California at Davis
 สถานที่ติดต่อ กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 หมายเลขโทรศัพท์ ที่ทำงาน : 0 2357 3100 ต่อ 3205

2. ชื่อ – สกุล นายกู้เกียรติ นวะมะวัฒน์
 ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานแผนงานและโครงการ สำนักนโยบายและแผน
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 คุณวุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 สถานที่ติดต่อ กลุ่มงานแผนงานและโครงการ สำนักนโยบายและแผน
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 หมายเลขโทรศัพท์ ที่ทำงาน : 0 2244 2129

3. ชื่อ – สกุล นางสาวศศพานี ทศิธร
 ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
 สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 คุณวุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 สถานที่ติดต่อ กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
 สำนักงานเลขานุการ ก.ร.สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 หมายเลขโทรศัพท์ ที่ทำงาน : 0 2357 3100 ต่อ 3202

4. ชื่อ – สกุล นางปัทมา บุณพริกบุตร
 ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนาสำนักพัฒนาบุคลากร
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 คุณวุฒิการศึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาบริหารธุรกิจเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 และองค์กร) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 อักษรศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาภาษาศาสตร์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 สถานที่ติดต่อ กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 หมายเลขโทรศัพท์ ที่ทำงาน : 0 2357 3100 ต่อ 3267
5. ชื่อ – สกุล นางปิยรัตน์ คชสังข์สีห์
 ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 คุณวุฒิการศึกษา อักษรศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 สถานที่ติดต่อ กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนาสำนักพัฒนาบุคลากร
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 หมายเลขโทรศัพท์ ที่ทำงาน: 0 2357 3100 ต่อ 3267
6. ชื่อ – สกุล นายมนินทร์ รัตนานพวงศ์
 ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานบริหารระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 คุณวุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
 สถานที่ติดต่อ กลุ่มงานบริหารระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 หมายเลขโทรศัพท์ ที่ทำงาน : 0 2244 2345

7. ชื่อ - สกุล นางวันทย โดธนะรุ่งโรจน์
 ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรมสำนักพัฒนาบุคลากร
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 คุณวุฒิการศึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารองค์การและการจัดการ)
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม
 สถานที่ติดต่อ กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 หมายเลขโทรศัพท์ ที่ทำงาน : 0 2357 3100 ต่อ 3207
8. ชื่อ - สกุล นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์
 ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 คุณวุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ)
 University of Wollongong ออสเตรเลีย
 สถานที่ติดต่อ กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 หมายเลขโทรศัพท์ ที่ทำงาน : 0 2357 3100 ต่อ 3188
9. ชื่อ - สกุล นางสาวสุธาทิพย์ ไทยเกิด
 ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
 กลุ่มงานจัดทำงบประมาณ สำนักนโยบายและแผน
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 คุณวุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 สถานที่ติดต่อ กลุ่มงานจัดทำงบประมาณ สำนักนโยบายและแผน
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 หมายเลขโทรศัพท์ ที่ทำงาน : 0 2244 2226

10. ชื่อ - สกุล นางสาวอารีญา พรหมแสง
- ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- คุณวุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สถานที่ติดต่อ กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- หมายเลขโทรศัพท์ ที่ทำงาน : 0 2357 3100 ต่อ 3168