



แนวทางพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงาน
พิธีการทูต ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศ
แก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภา

นางสาวมัทนันท์ แก้วมณีวรรณ

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 14
สถาบันพระปกเกล้า
พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า



แนวทางพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต
ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูง
ของรัฐสภา

โดย

นางสาวมัทนันท์ แก้วมณีวรรณ

รหัสประจำตัว 65-14-40

สถาบันพระปกเกล้า

รายงานวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์
กลุ่มงานพิธีการทูต ในการปฏิบัติภารกิจ
ด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูง
ของรัฐสภา

อาจารย์ที่ปรึกษา :



(อาจารย์กิตติมา บุนนาค)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :



(นายวิทวัส ชัยภาคภูมิ)

อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 14



(นายวิทวัส ชัยภาคภูมิ)
เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

บทคัดย่อ

- ผู้จัดทำ** : นางสาวมัทนันท์ แก้วมณีวรรณ นักศึกษาสถาบันพระปกเกล้า
รหัสนักศึกษา 65 – 14 - 40
- หัวข้อเอกสาร** : แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์กลุ่มงานพิธีการทูต
ในการปฏิบัติการกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูง
ของรัฐสภา
- อาจารย์ที่ปรึกษา** : อาจารย์กิตติมา บุนนาค
- อาจารย์ที่ปรึกษา (ร่วม)** : อาจารย์วิทวัส ชัยภาคภูมิ

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์กลุ่มงานพิธีการทูตในการปฏิบัติการกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ต้องใช้ในการเพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาไทย และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติการกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภาในปัจจุบัน และแนวคิดเรื่องรัฐสภาสามารถ (Smart Parliament)

การศึกษานี้ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎ ระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา คู่มือการปฏิบัติงานของสำนัก/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้องในวงงานรัฐสภา องค์กรความรู้หรือประสบการณ์ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านต่างประเทศได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ทั้งผู้มอบหมายงานและผู้รับบริการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสภาผู้แทนราษฎร เพื่อแสดงแนวคิดเรื่องความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ มีผลต่อศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์ รวมทั้งการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการศึกษาปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแจกแบบสอบถามคำถามแบบเลือกตอบนักวิเทศ-สัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์)

ผลการศึกษาพบว่า ภารกิจของกลุ่มงานพิธีการทูตที่สำคัญคือรับผิดชอบดำเนินงานพิธีการ ระเบียบแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติทางการทูตแก่บุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาในระดับสูงในกิจกรรมรัฐสภา หรือความสัมพันธ์รัฐสภาในระดับทวิภาคี และนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตสำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มีศักยภาพและความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านหลักพิธีการทูตและความรู้ความเข้าใจในหลักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ความสามารถใช้อังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความรู้และความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในส่วนนี้ถือเป็นลักษณะเฉพาะที่สำคัญของนักวิเทศสัมพันธ์ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนดจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แต่ยังคงต้องได้รับการพัฒนาขึ้นไปอีกเพื่อยกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสูงไปเช่นเดียวกับความรู้ในด้านอื่น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต มีความเห็นว่า การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ระดับมากในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ ด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานที่รับผิดชอบด้านพิธีการทูต และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านแนวคิดการทำงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทักษะในการบริหารจัดการ และการคำนวณด้านเทคนิคการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร ในขณะที่การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมากในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ ด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานที่รับผิดชอบด้านพิธีการทูต และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง สำหรับการเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนามีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง ด้านความสามารถทักษะในการใช้อังกฤษ ด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และการนำเสนอข้อมูล และด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ประสงค์ให้มีการส่งเสริมการพัฒนาตามกรอบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงานฯ กำหนด และแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง โดยมีข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาศักยภาพของตนเองจะเกิดขึ้นจากการแบ่งปันการแบ่งปันข้อมูลในการทำงานระหว่างนักวิเทศสัมพันธ์ และเกิดการสร้างสังคมแห่งการ

เรียนรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นสิ่งเสริมการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพด้านพิธีการทูตในรูปแบบต่างๆ

การพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์และแนวทางการพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ผู้มอบหมายงานและผู้รับบริการต่างให้ความสำคัญการพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์ด้วยตนเองในรูปแบบการฝึกฝนความรู้ความสามารถและทักษะโดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นความรู้ความสามารถและทักษะหลักของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการเรียนรู้ตามแนวความคิดเรียนรู้การเรียนรู้ตามแนวความคิดแบบ 70:20:10 อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอสำหรับแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตเพื่อศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภา คือ ทักษะ ความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เป็นความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ที่มีความสำคัญและเป็นลักษณะเฉพาะนักวิเทศสัมพันธ์ ต้องมีความพร้อมในการใช้ทักษะและความรู้ความสามารถนี้ในทุกทางทั้งทางวิชาชีพและวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับสำนักงานฯ ควรหาแนวทางส่งเสริมการตระหนักรู้สภาพสังคมแห่งการเรียนรู้ภายในสำนักงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นแก่บุคลากรทุกคนและต้องอาศัยความเข้าใจหรือความตระหนักรู้ของทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงาน ทั้งนี้ สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมบุคลากรควรมีการทบทวนและการสอบถามความต้องการในการอบรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองแก่นักวิเทศสัมพันธ์ เพื่อให้มีความเป็นปัจจุบันในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภา รวมทั้งการอบรมที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาจิตใจความคิด และการส่งเสริมสมรรถนะ และ นักวิเทศสัมพันธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและด้วยการฝึกฝนทักษะและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิชาการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 14 ซึ่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาของอาจารย์ กิตติมา บุณนาค ที่ให้คำปรึกษาแนะนำจนทำให้รายงานวิชาการฉบับนี้เกิดความสมบูรณ์ขึ้น ผู้ศึกษา จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณ ดร. วิวัฒน์ มุ่งการดี ที่ปรึกษาประธานสภาผู้แทนราษฎร และ ดร.ธีระ นุชเปี่ยม ที่ปรึกษาประธานสภาผู้แทนราษฎร นางสาวศิริพร กรอบทอง ผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานพิธีการทูตที่กรุณาสละเวลาให้สัมภาษณ์เพื่อนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ มาประกอบเป็นรายงานวิชาการฉบับนี้ขึ้น และส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญมากเป็นอย่างยิ่งคือ ได้แก่ พี่น้องและเพื่อนข้าราชการกลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์เพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพของตนในการปฏิบัติงานด้านพิธีการทูตแก่บุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณความมีน้ำใจของนางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ พิเศษ ที่ยินดีให้คำแนะนำแก่ผู้ศึกษาในการทำรายงานวิชาการฉบับนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย

มัทนันทน์ แก้วมณีวรรณ

นักศึกษาศาสน์พระปกเกล้าหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 14

พฤษภาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	2
แนวทางการศึกษา.....	2
ระเบียบวิธีการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
1. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภา	6
2. แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10	9
3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
บทที่ 3 วิธีการศึกษา.....	12
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	17
1. การปฏิบัติงานตามภารกิจของกลุ่มงานพิธีการทูต.....	17
2. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่าง ประเทศและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์.....	20
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	36
บรรณานุกรม	45
ประวัติผู้ศึกษา	51

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	20
ตาราง 2	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	20
ตาราง 3	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	21
ตาราง 4	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ หัวข้อมีความรู้ความเข้าใจใน หลักพิธีการทูต	21
ตาราง 5	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ หัวข้อ มีความรู้ความเข้าใจใน หลักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	22
ตาราง 6	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ หัวข้อ มีความรู้ความเข้าใจใน ระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง	23
ตาราง 7	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ หัวข้อ มีความสามารถใช้อังกฤษ เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างดีทั้งการฟัง พูด อ่าน เขียน	23
ตาราง 8	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ หัวข้อ มีความสามารถเชิงบริหารจัดการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การวางแผนงาน วิเคราะห์งาน ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้า	23

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตาราง 9	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ หัวข้อ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน 24
ตาราง 10	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 24
ตาราง 11	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องและมีจิตสำนึกที่ดีต่องานที่ได้รับผิดชอบ 25
ตาราง 12	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปฏิบัติงานในหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร 25
ตาราง 13	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานที่ได้รับผิดชอบด้านพิธีการทูตและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ 26
ตาราง 14	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมายและระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง 27
ตาราง 15	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านความสามารถทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ 28
ตาราง 16	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านแนวคิดการทำงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา 29

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตาราง 17	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านทักษะในการบริหารจัดการ และการคำนวณ	30
ตาราง 18	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านเทคนิคการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร	31
ตาราง 19	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และการนำเสนอข้อมูล	32
ตาราง 20	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	33

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	16
ภาพ 2 โครงสร้างบุคลากรกลุ่มงานพิธีการทูต	18

บทที่ 1

ที่มาและความสำคัญของการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรปฏิบัติราชการเป็นองค์กรหลักในการทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายนิติบัญญัติคือ รัฐสภาและสภาผู้แทนราษฎร ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็น SMART Parliament ประกอบด้วยวิสัยทัศน์จำนวน 5 ข้อ โดยกำหนดว่า S – Sophisticated เป็นองค์กรที่มีบุคลากรมีความรอบรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพด้านนิติบัญญัติและสามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ในประเทศและสถานการณ์โลกอย่างยั่งยืน (Sustainable Risk and Change Management) และมีพันธกิจที่ ๒ คือการเสริมสร้างบทบาทและความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ รวมทั้งแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔) ประกอบไปด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๒ กำหนดไว้ว่า “ผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ”

กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีภารกิจสนับสนุนสมาชิกรัฐสภาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาระดับสูงคือ ประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ 2 ในการปฏิบัติการกิจด้านต่างประเทศตามแนวทางการทูตรัฐสภาในวาระต่างๆในระดับทวิภาคี เช่น การเยี่ยมคารวะ การพบปะหารือข้อราชการ การจัดเลี้ยงรับรอง การเดินทางเยือน และการให้การรับรองการเดินทางเยือนของบุคคลสำคัญจากรัฐสภาต่างประเทศ และในปัจจุบัน การปฏิบัติงานด้านพิธีการทูตยังครอบคลุมไปถึงระดับพหุภาคี เช่นการจัดเตรียมพิธีการในการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ เป็นต้น ดังนั้น การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองด้านวิชาชีพและวิชาการจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ด้านพิธีการทูตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวาระงานต่างๆที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากต่อสถานการณ์ในประเทศและสถานการณ์โลกรวมทั้งสภาวะที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและสัมฤทธิ์ผลแก่สมาชิกรัฐสภาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาระดับสูงให้มีบทบาทที่สง่างามและภาพลักษณ์อันดีในการปฏิบัติการกิจด้านต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างรัฐสภาและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ในการสร้างความเข้าใจ ระวังความขัดแย้ง และแสวงหาความร่วมมือในมิติใหม่ ๆ

ดังนั้น การพัฒนาความรู้ความสามารถของนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูตด้านวิชาชีพและด้านวิชาการจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อสนับสนุนสมาชิกรัฐสภาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภา ระดับสูง ผู้ศึกษามีความเห็นว่ นักวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นทรัพยากรขององค์กรเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินนโยบายขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาคน เป็นส่วนเติมเต็มการทำงานภายในองค์กรในปัจจุบัน งานวิทยาศาสตร์และนักวิทยาศาสตร์ของกลุ่มงานพิธีการทูตต้องปฏิบัติด้านการต่างประเทศของรัฐสภาที่มีความหลากหลายและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเฉพาะหน้ามากยิ่งขึ้น จากความท้าทายทั้งในบริบทสถานการณ์ภายในและภายนอกประเทศ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้

การศึกษาคั้งนี้จึงมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ว่าต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะอย่างไรในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างประเทศของรัฐสภาไทย มีความสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์ตามที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภากำหนดไว้หรือมีสิ่งใดต้องปรับปรุง พัฒนาเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูตมีส่วนช่วยสนับสนุนสมาชิกรัฐสภาแสดงบทบาทในเวทีระหว่างประเทศได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินนโยบายด้านต่างประเทศ ตลอดจนส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศและรัฐสภาไทย

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ต้องใช้ในการเพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาไทย
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

แนวทางการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาคั้งนี้ได้แบ่งขอบเขตการศึกษาด้านเนื้อหา โดยจะทำการศึกษาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์

ระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภาและแนวทางในการพัฒนา

ประชากรในการศึกษา

แนวทางการดำเนินการโดยจะทำการศึกษาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต ประกอบด้วย

1. ข้าราชการกลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศจำนวน 10 คน
2. ผู้มอบหมายงาน คือผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. ผู้รับบริการ คือ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและคณะทำงาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

แนวทางการดำเนินการโดยจะทำการศึกษาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์กลุ่มงานพิธีการทูต ข้าราชการกลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จำนวน 10 คนและผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ระยะเวลาในการศึกษา

ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2565 – กุมภาพันธ์ 2566

ระเบียบวิธีการศึกษา

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎ ระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา คู่มือการปฏิบัติงานของสำนัก/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้องในวงงานรัฐสภา องค์กรความรู้หรือ

ประสบการณ์ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านต่างประเทศได้มีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการศึกษาปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแจกแบบสอบถามคำถามแบบเลือกตอบนักวิทยาศาสตร์สัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาใช้การศึกษา โดยผู้ศึกษาใช้ชุดของคำถามที่ใช้ถามข้อเท็จจริง หรือความคิดเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการ รวมทั้ง สัมภาษณ์นักวิทยาศาสตร์สัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง และ ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ ผู้มอบหมายงาน และผู้รับบริการ คือ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและคณะทำงานผู้บริหารสำนักงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ศักยภาพ คือ ศักยภาพ คือ สภาวะแฝง อำนาจ หรือระดับความสามารถสูงสุดของบุคคลหนึ่งๆ แสดงผ่านการปฏิบัติงานหรือผลงานอย่างเป็นรูปธรรม
2. นักวิทยาศาสตร์สัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ ข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศตามภารกิจด้านต่างประเทศของสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของสำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
3. บุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาระดับสูง บุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาระดับสูงของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร และเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในวงงานระดับสูงของรัฐสภา ประกอบด้วย ได้แก่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิทยาศาสตร์สัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต ในการปฏิบัติภารกิจที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

2. นำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์
ให้ตรงกับความเป็นในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้ของกลุ่มงานพิธีการทูต

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์กลุ่มงานพิธีการทูต ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในหน่วยงานระดับสูงของรัฐสภา ผู้ศึกษานำแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาใช้อธิบายประกอบการศึกษา ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภา
2. แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10
3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของนักวิทยาศาสตร์

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ (ประเภทวิชาการ) จะต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1.1 ความรู้ความสามารถ

1.1.1 ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(1) ความรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

หมายถึง ความรู้ความเข้าใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การศึกษาวิเคราะห์ ติดตาม ข้อมูลข่าวสารด้านการเมือง เศรษฐกิจสังคม และความสัมพันธ์ของประเทศต่าง ๆ เพื่อใช้ความรู้ดังกล่าวในการประสานงานองค์กรระหว่างประเทศ การเยือนต่างประเทศและการประชุมระหว่างประเทศ การอำนวยความสะดวกให้กับคณะเดินทางของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และคณะกรรมการ และการต้อนรับคณะอาคันตุกะซึ่งมาเยือนในฐานะแขกของสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา หรือรัฐสภาไทย

(2) ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ

หมายถึง ความรู้ความเข้าใจด้านภาษาต่างประเทศ ทั้งด้านหลักไวยากรณ์ การสื่อสาร และหลักการเขียน เพื่อปฏิบัติงานด้านการแปล สรุปรหรือเรียบเรียงเอกสารราชการ ภาษาต่างประเทศการปฏิบัติหน้าที่ล่ามในการเยือนหรือศึกษาต่งงานต่างประเทศของสมาชิกรัฐสภา รวมถึงการมาเยือนของอาคันตุกะจากต่างประเทศ

1.1.2 ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ

(1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และข้อบังคับการประชุม

หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และข้อบังคับการประชุมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

(2) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554

หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

(3) กฎหมายและระเบียบราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและกฎระเบียบราชการอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ

1.2 ทักษะ

1.2.1 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

หมายถึง ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.2 ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

หมายถึง ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.2.3 ทักษะการคำนวณ

หมายถึง ทักษะในการทำความเข้าใจคิดคำนวณและประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

1.2.4 ทักษะการจัดการข้อมูล

หมายถึง ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในงาน

1.3 สมรรถนะ

1.3.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

(2) การบริการที่ดี

หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ

หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมายคุณธรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

(5) การทำงานเป็นทีม

หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

1.3.2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

(1) การคิดวิเคราะห์

หมายถึง การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด โดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ ทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ ระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถลำดับความสำคัญช่วงเวลา เหตุและผลที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้

(2) การมองภาพองค์รวม

หมายถึง การคิดเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็นเชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูลหรือทัศนคติต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

(3) การดำเนินการเชิงรุก

หมายถึง การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้น โดยอาจไม่มีใครร้องขอและอย่างไร้ข้อหา หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงาน ด้วยการแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย”

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นกรอบในการศึกษาร่วมกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔) ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

กับงานวิเทศสัมพันธ์ เช่น วิสัยทัศน์ในการก้าวสู่การเป็นรัฐสภาสามารถ (SMART Parliament) ประกอบด้วย

“S – Sophisticated หมายถึง เป็นองค์กรที่มีบุคลากรมีความรอบรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพด้านนิติบัญญัติ และสามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ในประเทศและสถานการณ์โลกได้อย่างยั่งยืน (Sustainable Risk and Change Management)

M – Moral & Ethics หมายถึง เป็นองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม มีค่านิยมและวัฒนธรรมสุจริต มีความผาสุกในการปฏิบัติงาน

A – Accountability & Transparency หมายถึง เป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good governance) มีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คำนึงถึงหลักความเสี่ยงและผลกระทบต่อสังคม หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม ยึดมั่นความโปร่งใสและตรวจสอบได้

R – Resilient & Competitive หมายถึง เป็นองค์กรที่ตอบสนองทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการแข่งขันตามระบบราชการ ๔.๐ คือ มีการทำงานอย่างเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) มีการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen – Centric Government) มีการผสมผสานพลังและเครือข่ายกับทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ (Collaboration)

T – Technology & Digital transformation หมายถึง เป็นองค์กรรัฐสภาดิจิทัลที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ และทุนมนุษย์”

ทั้งนี้ พันธกิจด้านต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรคือ พันธกิจ ที่ 2 การเสริมสร้างบทบาทและความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ถึงแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 (70:20:10 Learning Model)

ความหมายการเรียนรู้แบบ 70:20:10

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2559,น.69) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 (Learn by Experience) เป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติงานจริงไปพร้อมกับการเรียนรู้ โดยใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน หรือ ผู้ปฏิบัติอาจได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทาย (Experimental Learning / On the Job Experience) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง เป็นการต้องลงมือทำและเรียนรู้

ด้วยตนเอง ฝึกทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญ และมีผลลัพธ์คือ ผลงานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งไม่มีโครงสร้างและรูปแบบที่แน่นอน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ กล่าวถึง (2559,น.99) การเรียนรู้แบบร้อยละ ๒๐ (Learn by Others) ว่าเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานอยู่ในสิ่งแวดล้อมการทำงาน การเรียนรู้เกิดผ่านการพูดคุย การแลกเปลี่ยนมุมมอง ความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติ ซึ่ง อาศัยการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การเรียนรู้และผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้อิสระและความพร้อมที่จะเรียนรู้และแลกเปลี่ยนระหว่างกัน การเรียนรู้ในลักษณะนี้เป็น การเรียนรู้และพัฒนาี้มาจากการฝึกสอน (Coaching) ตลอดจนได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ (Mentor) ที่มาคอยเป็นพี่เลี้ยง และรวมถึงการเสนอแนะ (Feedback) กลับจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือแม้กระทั่งบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน บางครั้งเป็นการ Feedback เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งวิธีการเหล่านี้เป็นการเรียนรู้จากคนรอบข้างเช่นกัน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ กล่าวถึง (2559,น. 137) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร้อยละ ๑๐ (Learn by Courses) เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบเป็นทางการ ที่มีการกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ เฉพาะเจาะจงเช่น การเข้าอบรมสัมมนา ตลอดจนหลักสูตรความรู้ ที่องค์กรจัดขึ้นอย่างเป็นทางการ การอ่านหนังสือเพื่อเสริมความรู้และทักษะ รวมถึงการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ที่ต้องพบปะกันกับการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย เช่น การเรียนรู้ผ่าน Webinar, Facebook, Line, e-Learning, e-Book

ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 (70:20:10 Learning Model) เพื่อศึกษา ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธี การทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ที่มีอยู่เพื่อ วิเคราะห์ แนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ให้สอดคล้อง วิสัยทัศน์ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พันธกิจ ที่ 2 การเสริมสร้างบทบาทและความร่วมมือใน เวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลาง ความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ถึงแนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. บรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ศิริพร กรอบทอง (2559) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะหลัก ของนักวิทยาศาสตร์เป็นการพัฒนาที่มีความจำเป็นและจะทำให้เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาดังกล่าวต้องอาศัยความต่อเนื่อง ทั้งนี้ **ลลิตพิงษ์ ศรีสุธรรมศักดิ์ (2559)** กล่าวถึงการพัฒนาตัวเองมีส่วนสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรโดยรวม ทั้งนี้ ตัวบุคลากรต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติในการพัฒนาความรู้

ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในด้านที่บุคลากรต้องการ ควบคู่ไปกับองค์กรในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาและสนับสนุนการพัฒนาตัวเองของบุคลากรอย่างเสมอภาค

ปัทมา บุณทริกบุตร (2561) การพัฒนาตัวเองเพื่อศักยภาพในการปฏิบัติงานแก่องค์กรของบุคลากรนอกจากความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะตามขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานแล้ว การพัฒนาแนวคิดและการปรับเปลี่ยนทัศนคติการพัฒนาศักยภาพในการทำงานก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน เพื่อให้มีความพร้อมในสภาวะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐสมัยใหม่มากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์กลุ่มงานพิธีการทูต ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภา ได้กำหนดวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1 วิธีการศึกษา

การศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์กลุ่มงานพิธีการทูต ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ต้องใช้ในการเพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาไทย และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ผู้ศึกษากำหนดและการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นระดับความคิดเห็นของนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์) เกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิทยาศาสตร์ ความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต ตามความคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 และปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากนักวิทยาศาสตร์กลุ่มงานพิธีการทูต ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยดำเนินการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) การค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลทางด้านเอกสารที่เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วิทยานิพนธ์ บทความ เอกสารวิชาการ ข่าวหนังสือพิมพ์ เอกสารรายงานการวิจัย คำพิพากษา บทความและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัสมรรถนะ ทักษะ และการสัมภาษณ์แบบกลุ่มตัวอย่าง (Focus Group Interview) คือ ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดทำสมรรถนะนักวิทยาศาสตร์ของสำนักงานฯ เพื่อรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ โดย

โดยมีขั้นตอนการศึกษาโดยสรุป ดังนี้

1. สืบค้น และศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชื่อมโยงกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต

2. สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากกลุ่มเป้าหมายและบุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องในการรับรองบุคคลสำคัญชาวต่างประเทศที่มาเยือนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อที่จะได้รับทราบถึงความคิดเห็นของบุคคลในฐานะและผู้เกี่ยวข้อง

3. การตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและสมรรถนะของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) เกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเข้าใจในการปฏิบัติงานกับ มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภา โดยเฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ ที่รัฐสภากำหนด และแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตตามความคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 ซึ่งเป็นแนวความคิดการเรียนรู้ด้วยตัวเองที่รัฐสภาได้นำมาใช้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2. ระดับความคิดเห็นของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) เกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิเทศสัมพันธ์

เกณฑ์การวัดความคิดเห็นในการตอบคำถามตอนที่ 2 ใช้มาตราวัด 5 ระดับ และลักษณะคำถามแบบกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักตัวเลือก
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3. ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต ตามความคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10

เกณฑ์การวัดความคิดเห็นในการตอบคำถามตอนที่ 3 ใช้มาตราวัด 3 ระดับ และลักษณะคำถามแบบกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักตัวเลือก
มาก	3
ปานกลาง	2
น้อย	1

ตอนที่ 4. ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่นๆ

4. ข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ผู้บริหารระดับต้นสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นผู้มอบหมายงานคือผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิธีการทูตและคณะทำงานประธานสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นผู้ได้รับการ

3.2 ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยจะทำการศึกษาลักษณะความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างประเทศ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาใช้การศึกษา โดยผู้ศึกษาใช้ชุดของคำถามที่ใช้ถามข้อเท็จจริง หรือความคิดเห็นที่เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการ โดยมีประชากรในการศึกษาดังนี้

3.3.1 นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

3.3.2 ผู้บริหารระดับต้นสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นผู้มอบหมายงานคือผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิธีการทูต

3.3.3 คณะทำงานประธานสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นผู้ได้รับการ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ผู้ศึกษาได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการประมวลผลทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) โดยใช้แบบแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) ความคิดเห็นของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) เกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิเทศสัมพันธ์ โดยใช้แบบแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3) ความคิดเห็นต่อการพัฒนาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70: 20:10 โดยใช้แบบแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4) ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานข้อเสนอแนะอื่น ๆ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ในการศึกษานำข้อมูลมาและนำมาจัดระเบียบหมวดหมู่ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับประเด็นศึกษาที่ตั้งไว้

5) ข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย ผู้บริหารระดับต้นสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นผู้มอบหมายงานคือผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิธีการทูตและคณะทำงานประธานสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นผู้ได้รับบริการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ในการศึกษานำข้อมูลมาและนำมาจัดระเบียบหมวดหมู่ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับประเด็นศึกษาที่ตั้งไว้

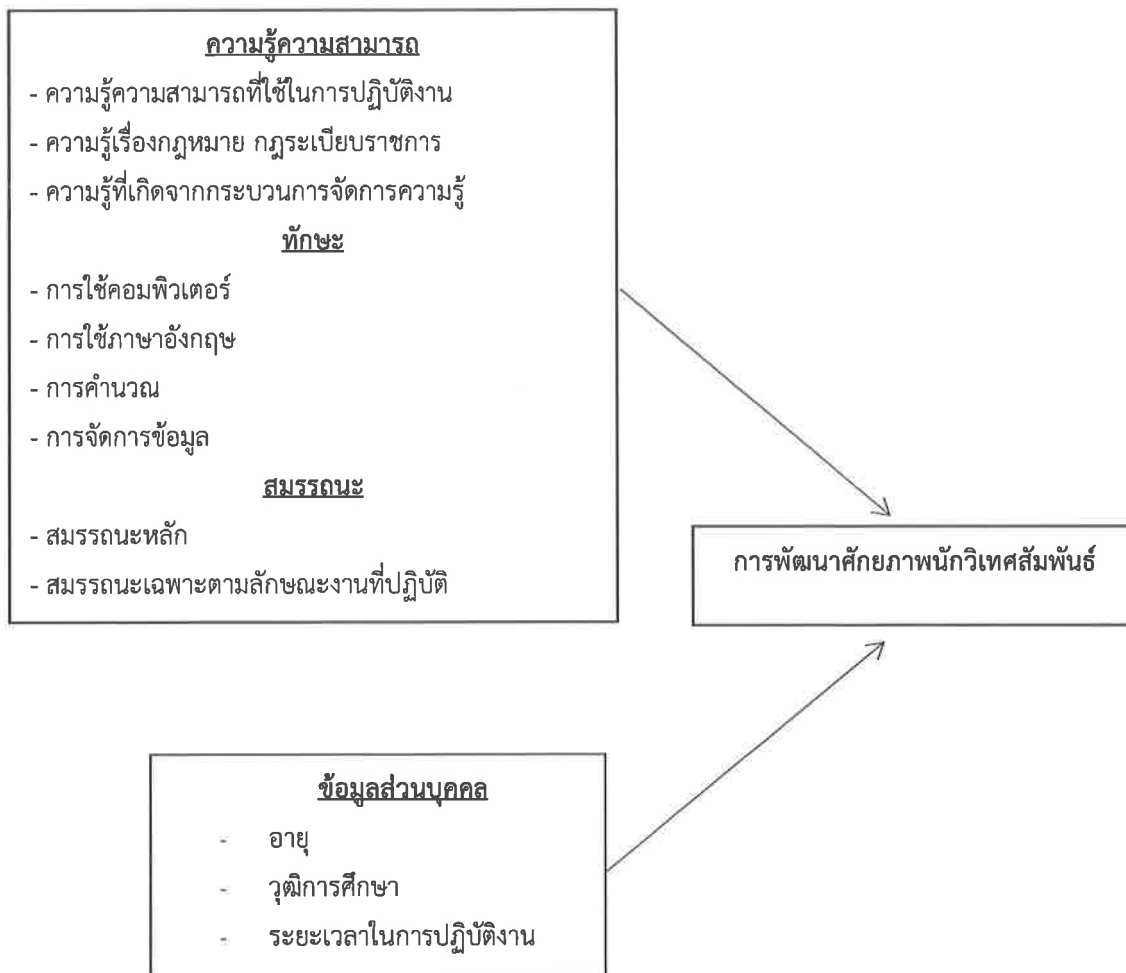
3.5 ระยะเวลาในการศึกษา

ขอบเขตด้านระยะเวลา โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2565 – กุมภาพันธ์ 2566

3.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเพื่อให้ทราบถึงความสามารถที่จำเป็นในการความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของนักวิเทศสัมพันธ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 และได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

แผนภาพ 1 : กรอบแนวคิดในการศึกษา



บทที่ 4 ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์กลุ่มงานพิธีการทูต ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาระดับสูง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ที่ต้องใช้ในการเพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาไทย และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์จากระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ระดับผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิธีการทูต และผู้รับบริการ คือคณะทำงานประธานสภาผู้แทนราษฎร โดยจะนำเสนอผลการศึกษาเป็นศึกษานำเสนอผลการศึกษา 2 ส่วน ประกอบด้วย

4.1 การปฏิบัติงานตามภารกิจของกลุ่มงานพิธีการทูต

4.2 ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์

4.1 การปฏิบัติงานตามภารกิจของกลุ่มงานพิธีการทูต

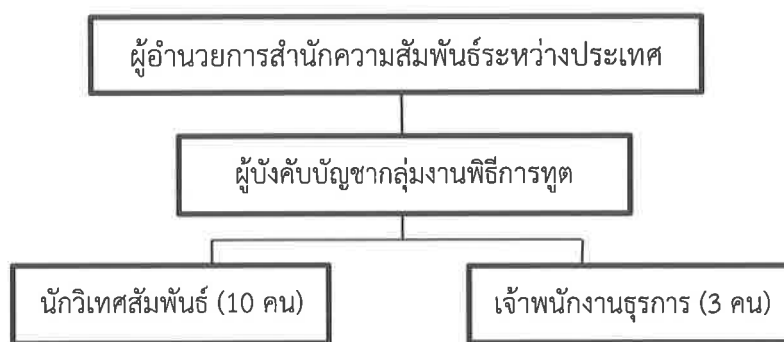
ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของนักวิเทศสัมพันธ์ สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามวิสัยทัศน์ ดำเนินการเกี่ยวกับภารกิจการปฏิบัติราชการ สนับสนุนกิจกรรมรัฐสภาระหว่างประเทศในระดับทวิภาคีแก่สภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีประสิทธิภาพ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในด้านพิธีการทูตงานรับรองและอำนวยความสะดวกความสัมพันธ์รัฐสภาทวิภาคีและข้อมูลระหว่างประเทศ

สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ แบ่งเป็น 4 กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานพิธีการทูต กลุ่มงานความสัมพันธ์รัฐสภาทวิภาคี กลุ่มงานข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศ ภารกิจการปฏิบัติงานด้านพิธีการและการรับรองเป็นภารกิจหลักของกลุ่มงานพิธีการทูตตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ นักวิเทศสัมพันธ์ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกำหนดไว้ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ความรู้เรื่องกฎหมาย กฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับวงงานรัฐสภา ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการจัดการความรู้ ทักษะ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ การคำนวณ การจัดการข้อมูล สมรรถนะ สมรรถนะ

หลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สมรรถนะเฉพาะด้านความเป็นมืออาชีพนักวิเทศสัมพันธ์

กลุ่มงานพิธีการทูต เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ปัจจุบันมีบุคลากรจำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน 1 คน นักวิเทศสัมพันธ์ จำนวน 10 คน และเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 3 คน ดังนี้

ภาพ 2 โครงสร้างบุคลากรกลุ่มงานพิธีการทูต



นักวิเทศสัมพันธ์ของกลุ่มงานพิธีการทูต สังกัดสำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีขอบเขตในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ตามกรอบอำนาจหน้าที่ และลักษณะงานเฉพาะของการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานพิธีการ ระเบียบแบบแผน และธรรมเนียมปฏิบัติทางการทูตแก่บุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาระดับสูงในกิจกรรมรัฐสภา หรือความสัมพันธ์รัฐสภาในระดับทวิภาคี ได้แก่ ประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร และเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในวงงานระดับสูงของรัฐสภา ประกอบด้วย

1. ดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมการรับรองบุคคล คณะบุคคลสำคัญชาวต่างประเทศในโอกาสเข้าเยี่ยมคารวะ การหารือข้อราชการ การเลี้ยงรับรองทางการทูต กับบุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาระดับสูง คือ ประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานสภาผู้แทนราษฎร ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎรและเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ของสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในด้านพิธีการทูต งานรับรองและอำนวยความสะดวก

2. ประสานงานกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำกำหนดการรับรองและขั้นตอนด้านพิธีการ กรณีมีบุคคลหรือคณะบุคคลสำคัญชาวต่างประเทศมาเยือนประเทศไทยในฐานะแขกของรัฐสภา หรือสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในโอกาสเดินทางมาเข้าร่วมประชุมการประชุมระหว่างประเทศที่รัฐสภาไทยเป็นเจ้าภาพ หรือ เดินทางมาศึกษาดูงาน ณ รัฐสภาไทย

3. ประสานงานกับส่วนราชการหรือหน่วยงาน จัดทำกำหนดการเยือน และขั้นตอนด้านพิธีการ กรณีที่บุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาาระดับสูง คือ ประธานรัฐสภา ประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานสภาผู้แทนราษฎรผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎรและเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เดินทางไปเยือนรัฐสภาต่างประเทศ หรือศึกษาดูงานในต่างประเทศ

4. จัดทำสารจากบุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาาระดับสูงของไทยไปยังบุคคลสำคัญชาวต่างประเทศในโอกาสต่าง ๆ

5. ประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่คณะทูตานุทูต และบุคคลสำคัญชาวต่างประเทศในรัฐพิธีของรัฐสภา

6. อำนวยความสะดวกและประสานงานในการจัดทำหนังสือเดินทาง หนังสือนำตรวจลงตราหนังสือเดินทางให้แก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและคู่สมรสในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ

ดังนั้น ภารกิจที่สำคัญของกลุ่มงานพิธีการทูตคือการปฏิบัติภารกิจด้านพิธีการทางการทูต สามารถแบ่งเป็น ๒ ลักษณะงานประกอบด้วย ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่สำคัญคือ

4.1.1 ด้านพิธีการ เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตามในกิจกรรมรัฐสภาาระหว่างประเทศ คือกิจกรรมการรับรองทางการทูตบุคคลคณะบุคคลสำคัญชาวต่างประเทศกับบุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาไทยระดับสูง ในโอกาสเข้าเยี่ยมคารวะ การหารือข้อราชการ การเลี้ยงรับรองทางการทูตหรือการเดินทางมาเยือนรัฐสภาไทย รวมทั้งการเดินทางไปเยือนของบุคคลสำคัญในวงงานระดับสูงของรัฐสภาไทย ณ ต่างประเทศ การปฏิบัติงานส่วนนี้เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการการออกแบบ การนำเสนอ องค์ประกอบทางกายภาพ เช่น การจัดผังที่นั่ง การออกแบบสถานที่รับรองในกิจกรรมการรับรองทางการทูตของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เกิดขึ้น การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกและภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จทางกายภาพในกิจกรรมการรับรองทางการทูต

4.1.2 ด้านสารัตถะพิธีการ เป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการยกย่องเอกสารที่ใช้ในพิธีการต่าง ๆ ในกิจกรรมการรับรองทางการทูตบุคคลคณะบุคคลสำคัญชาวต่างประเทศกับบุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาไทยระดับสูง ในโอกาสเข้าเยี่ยมคารวะ การหารือข้อราชการ การเลี้ยงรับรองทางการทูต หรือการเดินทางมาเยือนรัฐสภาไทย รวมทั้งการเดินทางไปเยือนของบุคคลสำคัญในวงงานระดับสูงของรัฐสภาไทย ณ ต่างประเทศ เช่น สารในโอกาสต่าง ๆ เป็นภาษาอังกฤษจากบุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาไทยระดับสูงถึงบุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาาระดับสูงของรัฐสภาประเทศต่าง ๆ การจัดทำยกร่างลำดับพิธีการในโอกาสที่กิจกรรมการรับรองทางการทูต สุนทรพจน์สำหรับบุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาาระดับสูง สุนทรพจน์และประเด็นประกอบการสนทนาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษสำหรับบุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาไทยระดับสูงกล่าวในโอกาสที่มีพิธีการตามกิจกรรมการรับรองทางการทูต

4.2 ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์

นำเสนอผลการศึกษาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์ ในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย 4 ส่วน และประเด็นจากการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์)

ตอนที่ 2. ระดับความคิดเห็นของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) เกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิเทศสัมพันธ์

ตอนที่ 3. ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10

ตอนที่ 4. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์)

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- น้อยกว่า 30 ปี	-	-
- 30- 45 ปี	9	90
- มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป	1	10

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ปริญญาตรี	5	50
- ปริญญาโท	4	40
- ปริญญาเอก	1	10

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- น้อยกว่า 10 ปี	7	70
- 10 – 20 ปี	3	3
- มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	-	-

จากตารางที่ 1 – 3 แสดงว่า นักวิเทศสัมพันธ์กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) ส่วนมากมีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 90) ส่วนมากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 50) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 7 คน (ร้อยละ 70)

4.2.2. ความคิดเห็นของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) เกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิเทศสัมพันธ์

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมความคิดเห็นของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) จากผู้ตอบแบบสอบถามคือ นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต จำนวน 10 คน เกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิเทศสัมพันธ์ โดยสรุปเป็นคำถามแบบเลือกตอบเพื่อสะท้อนภาพรวมเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิเทศสัมพันธ์ที่สัมพันธ์กับ มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภา โดยเฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ หัวข้อมีความรู้ความเข้าใจในหลักพิธีการทูต

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีความรู้ความเข้าใจในหลักพิธีการทูต		
มากที่สุด		
มาก	9	90
ปานกลาง	1	10
น้อย		
น้อยที่สุด		
รวม	10	100

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ด้านมีความรู้ความเข้าใจในหลักพิธีการทูต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถึง ร้อยละ 90

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ หัวข้อ มีความรู้ความเข้าใจในหลักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีความรู้ความเข้าใจในหลักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ		
มากที่สุด	1	10
มาก	9	90
ปานกลาง		
น้อย		
น้อยที่สุด		
รวม	10	100

จากตาราง 5 แสดงว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ด้านมีความรู้ความเข้าใจในหลักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถึงร้อยละ 90

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ หัวข้อ มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง		
มากที่สุด		
มาก		
ปานกลาง	3	30
น้อย	5	50
น้อยที่สุด	2	20
รวม	10	100

ตารางที่ 6 แสดงว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิทยาศาสตร์มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องในระดับน้อย เป็นจำนวนร้อยละ 50

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิทยาศาสตร์ หัวข้อ มีความสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างดีทั้งการฟัง พูด อ่าน เขียน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิทยาศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีความสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างดีทั้งการฟัง พูด อ่าน เขียน		
มากที่สุด	1	10
มาก	6	60
ปานกลาง	3	30
น้อย		
น้อยที่สุด		
รวม	10	100

ตารางที่ 7 แสดงว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิทยาศาสตร์ มีความสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างดีทั้งการฟัง พูด อ่าน เขียน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 60

ตารางที่ 8 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิทยาศาสตร์ หัวข้อ มีความสามารถเชิงบริหารจัดการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การวางแผนงาน วิเคราะห์งาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิทยาศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีความสามารถเชิงบริหารจัดการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การวางแผนงาน วิเคราะห์งาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า		
มากที่สุด		
มาก		
ปานกลาง	3	30
น้อย	4	40
น้อยที่สุด	3	30
รวม	10	100

ตารางที่ 8 แสดงว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ มีความสามารถเชิงบริหารจัดการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การวางแผนงาน วิเคราะห์งาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่ในระดับน้อย จำนวนร้อยละ 40

ตารางที่ 9 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ หัวข้อ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน		
มากที่สุด	2	20
มาก	7	70
ปานกลาง	1	10
น้อย		
น้อยที่สุด		
รวม	10	100

ตารางที่ 9 แสดงว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานจำนวนในระดับมาก ถึงร้อยละ 70

ตารางที่ 10 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน		
มากที่สุด		
มาก	2	20
ปานกลาง	7	70
น้อย	1	10
น้อยที่สุด		
รวม	10	100

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิทยาศาสตร์ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 70

ตารางที่ 11 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง และมีจิตสำนึกที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิทยาศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง และมีจิตสำนึกที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ		
มากที่สุด	5	50
มาก	4	40
ปานกลาง	1	10
น้อย		
น้อยที่สุด		
รวม	10	100

ตารางที่ 11 จำนวนและค่าร้อยละ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิทยาศาสตร์ด้านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง และมีจิตสำนึกที่ดีต่องานที่รับผิดชอบในระดับมากที่สุด ร้อยละ 50

ตารางที่ 12 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านปฏิบัติงานในหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์กร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิทยาศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์กร		
มากที่สุด	5	50
มาก	4	40
ปานกลาง	1	10
น้อย		
น้อยที่สุด		
รวม	10	100

ตารางที่ 12 แสดงว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิทยาศาสตร์ด้านปฏิบัติงานในหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์กรในระดับมากที่สุด ร้อยละ 50

4.2.3. ระดับความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูตตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70: 20:10

แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ที่นำมาที่ใช้กับบุคลากรนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต สามารถจำแนกได้ดังนี้

การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 คือ การฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล)

การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก

การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรมตามการจัดลำดับความสำคัญและให้ค่าคะแนน ดังนี้ คือ
ระดับมาก = 3 ระดับปานกลาง = 2 ระดับน้อย = 1

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมความคิดเห็นของนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์) จากผู้ตอบแบบสอบถามคือ นักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต จำนวน 10 คนถึงความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูตตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งได้นำมาใช้กับกลุ่มงานพิธีการทูตในปัจจุบันตามเงื่อนไขและรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 13 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานที่รับผิดชอบด้านพิธีการทูต และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้าน ความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานที่รับผิดชอบด้านพิธีการทูต และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การเรียนรู้แบบร้อยละ 70		
มาก	7	70
ปานกลาง	2	20
น้อย	1	10
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 20		
มาก		
ปานกลาง	6	60
น้อย	4	40
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 10		

มาก	3	30
ปานกลาง	2	20
น้อย	5	50
รวม	10	100

จากตารางที่ 13 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานที่รับผิดชอบด้านพิธีการทูต และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับมาก ร้อยละ 100 การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก ร้อยละ 30 การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับน้อย ร้อยละ 30

ตารางที่ 14 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การเรียนรู้แบบร้อยละ 70		
มาก	1	10
ปานกลาง	6	60
น้อย	3	30
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 20		
มาก	4	40
ปานกลาง	2	20
น้อย	4	40
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 10		
มาก	5	50
ปานกลาง	2	20
น้อย	3	30
รวม	10	100

จากตารางที่ 14 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะการพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60 การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก ร้อยละ 40 เท่ากันกับระดับน้อย คือร้อยละ 40 การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก ร้อยละ 50

ตารางที่ 15 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านความสามารถทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ

การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ความสามารถทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การเรียนรู้แบบร้อยละ 70		
มาก	3	30
ปานกลาง	6	60
น้อย	1	10
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 20		
มาก		
ปานกลาง	2	20
น้อย	8	80
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 10		
มาก	7	70
ปานกลาง	2	20
น้อย	1	10
รวม	10	100

จากตารางที่ 15 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ความสามารถทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60 การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับน้อย ร้อยละ 80 การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก ร้อยละ 70

ตารางที่ 16 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านแนวคิดการทำงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา

การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 แนวคิดการทำงาน และความสามารถในการ แก้ไขปัญหา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การเรียนรู้แบบร้อยละ 70		
มาก	7	70
ปานกลาง	2	20
น้อย	1	10
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 20		
มาก	3	30
ปานกลาง	2	20
น้อย	5	50
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 10		
มาก		
ปานกลาง	6	60
น้อย	4	40
รวม	10	100

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านแนวคิดการทำงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับมาก ร้อยละ 70 การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับน้อย ร้อยละ 50 การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับปานกลาง ร้อยละ 60

ตารางที่ 17 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านทักษะในการบริหารจัดการ และการคำนวณ

การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านทักษะในการบริหารจัดการ และการคำนวณ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การเรียนรู้แบบร้อยละ 70		
มาก	8	80
ปานกลาง	2	20
น้อย		
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 20		
มาก	2	20
ปานกลาง	7	70
น้อย	1	10
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 10		
มาก		
ปานกลาง	1	10
น้อย	9	90
รวม	10	100

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 ทักษะในการบริหารจัดการ และการคำนวณการเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับมาก ร้อยละ 80 การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือ แลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับปานกลาง ร้อยละ 70 การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับน้อย ร้อยละ 90

ตารางที่ 18 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านเทคนิคการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร

การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 เทคนิคการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การเรียนรู้แบบร้อยละ 70		
มาก	7	70
ปานกลาง	3	30
น้อย		
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 20		
มาก	3	30
ปานกลาง	7	70
น้อย		
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 10		
มาก		
ปานกลาง		
น้อย	10	100
รวม	10	100

จากตารางที่ 18 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ในด้านเทคนิคการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับมาก ร้อยละ 70 การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับปานกลาง ร้อยละ 70 การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับน้อย ร้อยละ 100 ตารางที่ 19 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และการนำเสนอข้อมูล

การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และการนำเสนอข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การเรียนรู้แบบร้อยละ 70		
มาก	2	20
ปานกลาง	6	60
น้อย	2	20
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 20		
มาก	3	30
ปานกลาง	3	30
น้อย	4	40
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 10		
มาก	5	50
ปานกลาง	1	10
น้อย	4	40
รวม	10	100

จากตารางที่ 19 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ในด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และการนำเสนอข้อมูล การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60 การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือ แลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับน้อย ร้อยละ 40 การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก ร้อยละ 50

ตารางที่ 20 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การเรียนรู้แบบร้อยละ 70		
มาก	3	30
ปานกลาง	4	40
น้อย	3	30
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 20		
มาก	3	30
ปานกลาง	4	40
น้อย	3	30
รวม	10	100
การเรียนรู้แบบร้อยละ 10		
มาก	4	40
ปานกลาง	2	20
น้อย	4	40
รวม	10	100

จากตารางที่ 20 แสดงว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ในด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40 การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับปานกลาง ร้อยละ 40 การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก ร้อยละ 40 เท่ากันกับระดับน้อย ร้อยละ 40

4.2.4 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต จากแบบสอบถามจำนวน 10 ฉบับ ผู้ศึกษาสามารถเรียกแบบสอบถามในส่วนนี้ได้จำนวน 5 ฉบับ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน สามารถจำแนกดังนี้

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตมีความเห็นว่า ระบบ การปฏิบัติงานและขั้นตอนต่าง ๆ มีผลต่อพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้

การปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศที่มีความหลากหลายจะทำให้เกิดประสบการณ์ การเพิ่มประสบการณ์การทำงานที่ครอบคลุมภารกิจหลักด้านต่างประเทศจะทำให้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง อย่างไรก็ตาม การทำงานที่มีกฎเกณฑ์มากทำให้ลดทอนความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของแต่ละบุคคล รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจริงยังไม่เอื้อให้เกิดสังคมแห่งเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานตามแนวคิด 70:20:10 เท่าที่ควร

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ประสงค์ให้มีการส่งเสริมการพัฒนาตามกรอบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงานฯ กำหนด

นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการส่งเสริมการอบรมความรู้เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำนักงานฯ ควรเพิ่มเติมการอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในอดีตเคยดำเนินการอบรมความรู้เกี่ยวกับ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แต่ในปัจจุบันไม่มีการอบรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะนี้มานาน

แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง

นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นว่าระบบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความยุติธรรม จะทำให้นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง นอกจากนี้ นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมการสร้างแนวคิดแบบกรอบความคิดเพื่อการพัฒนา (growth mindset) ไม่ใช่กรอบความคิดแบบยึดติด (fixed mindset) สำนักงานฯ จึงจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ จากแบบสอบถามจำนวน 10 ฉบับ ผู้ศึกษาสามารถเรียกแบบสอบถามในส่วนนี้ได้จำนวน 5 ฉบับ ข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน มีดังนี้

นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นว่าการแบ่งปันข้อมูลในการทำงานระหว่างนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทุกคนรับรู้เท่ากันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความผิดพลาดได้และเกิดการสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นส่งเสริมการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพด้านพิธีการทูตในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจากการฝึกปฏิบัติงานจริง การประชุม การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

4.2.5 ผลจากการสัมภาษณ์

ผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน ผู้บริหารระดับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นผู้มอบหมายงานคือผู้บังคับบัญชาของกลุ่มงานพิธีการทูต และคณะทำงานประธานสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นผู้ได้รับบริการปรากฏผลการศึกษาตามคำถาม ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิธีการทูต คาดหวังให้นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตฝึกฝนเพื่อให้มีศักยภาพตามสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ตามมาตรฐานที่สำนักงานฯ กำหนดมากยิ่งขึ้นไป

ในระดับสูง การพัฒนา ศักยภาพตามสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ตามมาตรฐานที่สำนักงานฯ กำหนดจะเกิดขึ้นพร้อมไปกับประสบการณ์และความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตทุกคนต่างมีศักยภาพตามสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ตามมาตรฐานที่สำนักงานฯ กำหนดอยู่แล้ว แต่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานและลักษณะงานพิธีการทูตต้องอาศัยการฝึกฝนให้เกิดประสบการณ์จนมีความเชี่ยวชาญ นักวิเทศสัมพันธ์ระดับชำนาญการพิเศษจะมีความมั่นใจและทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่านักวิเทศสัมพันธ์ในระดับชำนาญการและ ระดับปฏิบัติการ เพราะผ่านการฝึกฝนในการทำงานมามากและนานกว่า นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาของกลุ่มงานพิธีการทูตยังเสนอข้อสังเกตประการหนึ่งว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการจะกระตือรือร้นในการทำงาน มีความพร้อมเรียนรู้ถูกฝึกเพื่อสั่งสมประสบการณ์เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ควรเพิ่มระดับศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภาและนำไปสู่รัฐสภาสามารถ (smart parliament) ตามประเด็นที่สำนักงานฯ กำหนด ได้แก่ สมรรถนะสูง มีทักษะ ความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพด้านนิติบัญญัติ นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตควรมุ่งคุณธรรม ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความผาสุกในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล บริหารองค์กรตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นอกจากนี้ควรคำนึงถึงความเสี่ยง ผลกระทบต่อสังคม ความคุ้มค่า ยึดมั่นความโปร่งใสตรวจสอบได้ รวมทั้งการปรับตัว พร้อมแข่งขัน ตอบสนองทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ผสานพลังกับทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ สร้างสรรค์ด้วยเทคโนโลยี

คณะทำงานประธานสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 2 คน เห็นด้วยร่วมกันว่า แนวทางในการพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์ คือการฝึกฝนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอันเป็นลักษณะเฉพาะ โดยเฉพาะในความรู้ความสามารถและทักษะด้านภาษาอังกฤษ ผ่านการฝึกฝนทักษะการ ฟัง พูด อ่าน เขียนด้วยตัวเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ในการใช้ภาษาอังกฤษที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านไวยากรณ์ คำศัพท์ ลักษณะการใช้งาน รวมทั้งการลองคิด ลองเขียน ลองอ่าน เพื่อฝึกทักษะให้เกิดการสะสมความรู้ความสามารถตามสมรรถนะ เพื่อประโยชน์การปฏิบัติภารกิจแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง 70 : 20 : 10 ที่ใช้ในปัจจุบันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิธีการทูต ได้ดำเนินการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อให้นักวิเทศสัมพันธ์ของกลุ่มงานได้พัฒนาตน คือ “ทำให้ดู เป็นครูให้ตาม” ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานได้ยึดกฎหมาย กฎ ระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแบบอย่างของการประพฤติ ปฏิบัติตนของข้าราชการที่ยึดความถูกต้อง ขณะเดียวกัน ได้สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรหน่วยงานต่างๆ เท่าที่จะสามารถทำได้ เพื่อประโยชน์ในการประสานงานและการดำรงชีวิตในสังคมการทำงานได้อย่างมีความสุข การส่งเสริมให้นักวิเทศสัมพันธ์ในการแสวงหาความรู้แบบเปิดกว้าง โดยสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรมโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสำนักงานฯ ตลอดทั้ง การศึกษาระดับที่สูงขึ้น ตามความสนใจของแต่ละคนเสมอ เพื่อให้ได้เรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการดำรงตนเอง ตลอดจน ส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติงานที่หลากหลาย รวมทั้ง เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ทั้งงานที่มอบหมายเดี่ยวและงานเป็นทีม

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการพัฒนาแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลใน หน่วยงานระดับสูงของรัฐสภา ของนักวิเทศสัมพันธ์ด้านวิชาชีพและด้านวิชาการตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาและแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ รัฐสภาสามารถ (Smart Parliament) ของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร คือต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในวิชาชีพสูง เพื่อสนับสนุนสมาชิกรัฐสภา ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภาระดับสูงตามลักษณะเฉพาะของนักวิเทศสัมพันธ์ เพื่อเป็นส่วนเติมเต็ม การทำงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และพร้อมปฏิบัติหน้าที่ด้านการต่างประเทศของ รัฐสภาที่มีความหลากหลายและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเฉพาะหน้ามากยิ่งขึ้น จากความท้าทายทั้งใน บริบทสถานการณ์ภายในและภายนอกประเทศและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งผู้มอบหมายงาน และผู้รับบริการ โดยสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

1.1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์)

ผลการศึกษาพบว่า นักวิเทศสัมพันธ์กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) ส่วนมากมีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและส่วนมากมีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมีความเข้าใจในศักยภาพตามกรอบความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่าง ประเทศตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกำหนด และมีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจ ด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภา

1.2. ศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนัก วิเทศสัมพันธ์)

- นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์ด้านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง และมีจิตสำนึกที่ต่องานที่รับผิดชอบ คำนึงถึงชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์กร ในระดับมากที่สุด

- มีความรู้ความเข้าใจในหลักพิธีการทูตและความรู้ความเข้าใจในหลักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ความสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความรู้และความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในส่วนนี้ถือเป็นลักษณะเฉพาะที่สำคัญของนักวิเทศสัมพันธ์ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนดจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แต่ยังคงต้องได้รับการพัฒนาขึ้นไปอีกเพื่อยกระดับให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสูงไปเช่นเดียวกับความรู้ในด้านอื่น

- ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นความรู้และความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สำคัญของนักวิเทศสัมพันธ์ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนดจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ต้องได้รับการพัฒนาขึ้นไปอีกเพื่อยกระดับให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสูงไปเช่นเดียวกับความรู้ในด้านอื่น

- ความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยก่อนไปทางปานกลาง รวมทั้ง ความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ความสามารถเชิงบริหารจัดการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การวางแผนงาน วิเคราะห์งาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่อยู่ในระดับน้อย

ดังนั้น ศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิเทศสัมพันธ์กลุ่มงานพิธีการทูต (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) ตามความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในด้านอื่นซึ่งไม่ใช่ลักษณะเฉพาะในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์อยู่ในระดับต้องมีการพัฒนาขึ้นไปเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของนักวิเทศสัมพันธ์เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

การพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์ (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 เป็นการเรียนรู้การพัฒนาด้วยตัวเอง

นักวิเทศสัมพันธ์ (เฉพาะตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์) กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมการพัฒนาศักยภาพตามแนวความคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 ในแต่ละด้านเกี่ยวกับการพัฒนาตามความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภา ดังนี้

- ด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานที่รับผิดชอบด้านพิธีการทูต และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับมาก การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาในระดับมาก การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับน้อย

- ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับปานกลาง การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก เท่ากันกับระดับน้อย การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก

- ด้านความสามารถทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับปานกลาง การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับน้อย การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก

- ด้านแนวคิดการทำงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับมาก การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับน้อย การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับปานกลาง

- ทักษะในการบริหารจัดการ และการคำนวณ การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับมาก การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับ

หน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับปานกลาง การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับน้อย

- ด้านเทคนิคการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับมาก การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับปานกลาง การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับน้อย

- ด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และการนำเสนอข้อมูล การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับปานกลาง การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับน้อย การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก

- ด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับปานกลาง การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับปานกลาง การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมากเท่ากับระดับน้อย

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต มีความเห็นว่า การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ระดับมากในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ ด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานที่รับผิดชอบด้านพิธีการทูต และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านแนวคิดการทำงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทักษะในการบริหารจัดการ และการคำนวณ ด้านเทคนิคการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร ในขณะที่การเรียนรู้แบบร้อยละ 20 คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมากในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ ด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานที่รับผิดชอบด้านพิธีการทูต และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง สำหรับการเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนา มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง ด้านความสามารถ

ทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ ด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และการนำเสนอข้อมูล และด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4. ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

นักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ประสงค์ให้มีการส่งเสริมการพัฒนาตามกรอบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงานฯ กำหนด และแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยมีข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาศักยภาพของตนเองจะเกิดขึ้นจากการแบ่งปันการแบ่งปันข้อมูลในการทำงานระหว่างนักวิเทศสัมพันธ์ และเกิดการสร้างสรรค์แห่งการเรียนรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นส่งเสริมการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพด้านพิธีการทูตในรูปแบบต่างๆ ทั้งจากการฝึกปฏิบัติงานจริง การประชุม การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนสมรรถนะหลัก ตามที่ขอบเขตที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นกำหนด

ทั้งนี้ ผู้มอบหมายงานและผู้รับบริการต่างให้ความสำคัญการพัฒนาศักยภาพของนักวิเทศสัมพันธ์ด้วยตนเองในรูปแบบการฝึกฝนความรู้ความสามารถและทักษะโดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นความรู้ความสามารถและทักษะหลักของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการเรียนรู้ตามแนวความคิดเรียนรู้ การเรียนรู้ตามแนวความคิดแบบ 70:20:10 อย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่า ผู้รับบริการจะไม่ได้รับทราบถึงแนวความคิดการเรียนรู้ 70 : 20 : 10 ที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรใช้ในปัจจุบัน แต่จากผลการสัมภาษณ์ได้สะท้อนถึงความสำคัญของการเรียนรู้การพัฒนาศักยภาพด้วยตัวเอง

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ระดับผู้ปฏิบัติงานนักวิเทศสัมพันธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและด้วยการฝึกฝนทักษะและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหนือกว่าปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาศักยภาพที่มาจากปัจจัยภายนอก และระบบของสำนักงาน

5.2.2 แนวทางการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานที่รับผิดชอบด้านพิธีการทูต และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการ

พัฒนาความรู้ในระดับมาก รูปแบบในการพัฒนาในหัวข้อนี้เนื่องจากเป็นด้านความรู้ความเข้าใจและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจและทักษะเฉพาะตำแหน่งวิเทศสัมพันธ์ ควรพัฒนาในรูปแบบการเรียนรู้ในงานประจำซึ่งเป็นงานวิชาชีพเฉพาะตำแหน่ง คือ การติดตามแม่แบบ (Job Shadowing) คือบุคคลที่ได้รับการยอมรับในสายงาน (Role Model) เช่น รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้อำนวยการสำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานพิธีการทูต การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เพื่อขยายขอบเขตงานโดยมีลักษณะงานที่ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันให้มากขึ้น การเพิ่มค่างาน (Job Enrichment) การมอบหมายงานหรือออกแบบงานให้แตกต่างไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติให้มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เกิดความคิดเชิงวิเคราะห์ และวางแผนงานมากกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชำนาญงานมากยิ่งขึ้นและเกิดความรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the job learning) โดยการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้วย การฝึกปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริงหรือเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว

5.2.3 แนวทางการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง ของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก ดังนั้น ควรพัฒนาในรูปแบบการเรียนรู้ ดังนี้ คือ การฝึกอบรม (Training) เรื่องระบบงานรัฐสภาจากการอบรมภายในองค์กร คือการจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับระบบงานรัฐสภาโดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กฎหมาย และระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าร่วมอบรมได้ทั้งจากการจัดอบรมภายในและภายนอกองค์กร สำหรับและการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self – Learning) โดยผู้ปฏิบัติงานควรแสวงหาและเรียนรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ด้วยตัวเอง

5.2.4 แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ ของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก รูปแบบในการพัฒนาในหัวข้อนี้ เนื่องจากเป็นความรู้ความเข้าใจและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจและทักษะเฉพาะตำแหน่งวิเทศสัมพันธ์ รวมทั้งผู้มอบหมายงานและผู้รับบริการต่างให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถและทักษะหัวข้อนี้ จึงควรพัฒนาในรูปแบบการเรียนรู้ ดังนี้ คือ การฝึกอบรม (Training) ด้านภาษาอังกฤษทั้งภายในและภายนอกองค์กร และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self – Learning) ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาที่สำคัญที่สุดสำหรับหัวข้อนี้ ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องแสวงหาและเรียนรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ด้วยตัวเองตลอดเวลา

5.2.5 แนวทางการพัฒนาด้านแนวคิดการทำงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา ของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับมาก ดังนั้น รูปแบบใน

การพัฒนาในหัวข้อนี้ คือ การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) การมอบหมายโครงการระยะยาวแก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากแนวคิดการทำงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา จะเกิดการเรียนรู้เมื่อมีการฝึกปฏิบัติงานจริง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่รับผิดชอบโครงการ ซึ่งโครงการต้องเป็นโครงการพิเศษจากเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือเพิ่มขึ้นจากงานประจำที่รับผิดชอบ การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เพื่อขยายขอบเขตงานโดยมีลักษณะงานที่ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันให้มากขึ้น การเพิ่มค่างาน (Job Enrichment) การมอบหมายงานหรือออกแบบงานให้แตกต่างไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติให้มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เกิดความคิดเชิงวิเคราะห์ และวางแผนงานมากกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชำนาญมากยิ่งขึ้นและเกิดความรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น

5.2.6 แนวทางการพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการ และการคำนวณ การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริงของนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับมาก ดังนั้น รูปแบบในการพัฒนาในหัวข้อนี้ คือ การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) การมอบหมายโครงการระยะยาวแก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจาก ทักษะในการบริหารจัดการ และการคำนวณ จะเกิดการเรียนรู้เมื่อมีการฝึกปฏิบัติงานจริง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่รับผิดชอบโครงการ ซึ่งโครงการต้องเป็นโครงการพิเศษจากเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือเพิ่มขึ้นจากงานประจำที่รับผิดชอบ การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เพื่อขยายขอบเขตงานโดยมีลักษณะงานที่ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันให้มากขึ้น การเพิ่มค่างาน (Job Enrichment) การมอบหมายงานหรือออกแบบงานให้แตกต่างไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติให้มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เกิดความคิดเชิงวิเคราะห์ และวางแผนงานมากกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชำนาญมากยิ่งขึ้นและเกิดความรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the job learning) โดยการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้วยการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานการณ์จริง เป็นกลุ่มย่อยในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ

5.2.7 แนวทางการพัฒนาด้านเทคนิคการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร การเรียนรู้แบบร้อยละ 70 จากการฝึกปฏิบัติงานจริงของนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มงานพิธีการทูต (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและทักษะดิจิทัล) มีสัดส่วนต่อการพัฒนาความรู้ในระดับมาก ดังนั้น รูปแบบในการพัฒนาในหัวข้อนี้ คือ การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) การมอบหมายโครงการระยะยาวแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกิดการเรียนรู้ด้านเทคนิคการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร พัฒนาเมื่อมีการฝึกปฏิบัติงานจริง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่รับผิดชอบโครงการ ซึ่งโครงการต้องเป็นโครงการพิเศษจากเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือเพิ่มขึ้นจากงานประจำที่รับผิดชอบ การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เพื่อขยายขอบเขตงานโดยมีลักษณะงานที่ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันให้

มากขึ้น การเพิ่มค่างาน (Job Enrichment) การมอบหมายงานหรือออกแบบงานให้แตกต่างไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติให้มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เกิดความคิดเชิงวิเคราะห์ และวางแผนงานมากกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชำนาญงานมากยิ่งขึ้นและเกิดความรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the job learning) โดยการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้วยการฝึกปฏิบัติจริงในสถานการณ์จริง เป็นกลุ่มย่อยในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ

5.2.8 แนวทางการพัฒนาด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และการนำเสนอข้อมูลของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก ดังนั้น ควรพัฒนาในรูปแบบการเรียนรู้ ดังนี้ คือ การฝึกอบรม (Training) เรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และการนำเสนอข้อมูลจากการจัดอบรมภายในและภายนอกองค์กร และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self – Learning) โดยผู้ปฏิบัติงานควรแสวงหาและเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และการนำเสนอข้อมูลผ่านช่องทางต่าง ๆ ด้วยตัวเอง

5.2.9 แนวทางการพัฒนาด้านแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต การเรียนรู้แบบร้อยละ 10 คือ การฝึกอบรม มีสัดส่วนต่อการพัฒนาระดับมาก ดังนั้น ควรพัฒนาในรูปแบบการเรียนรู้ ดังนี้ คือ การฝึกอบรม (Training) เรื่องแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานจากการจัดอบรมภายในและภายนอกองค์กร และการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self – Learning) โดยผู้ปฏิบัติงานควรแสวงหาและเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานผ่านช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตัวเองในการสร้างแรงบันดาลใจ

5.2.10 ทักษะ ความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เป็นความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ที่มีความสำคัญและเป็นลักษณะเฉพาะนักวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งผู้มอบหมายงาน และผู้รับบริการต่างให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นอกเหนือจากการเป็นทักษะความรู้ความสามารถที่จำเป็นเฉพาะตำแหน่งตามที่สำนักงานฯ กำหนดแล้ว ผู้ปฏิบัติงานต้องฝึกฝน และใส่ใจการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถด้านนี้ให้มีความพร้อมในทุกด้านทั้งด้านวิชาชีพ และด้านวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภา

5.2.11 ระดับสำนักงานฯ ควรหาแนวทางส่งเสริมการตระหนักรู้สภาพสังคมแห่งการเรียนรู้ภายในสำนักงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นแก่บุคลากรทุกคน เนื่องจากสภาพสังคมแห่งการเรียนรู้การเรียนรู้ตามแนวความคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 มีความเชื่อมโยงกันและต้องอาศัยความเข้าใจหรือความ

ตระหนักรู้ ของทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานเพื่อดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้เรื่องการพัฒนา ศักยภาพของตัวเองด้วยตัวเองในสังคมแห่งการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นเพื่อศักยภาพในการปฏิบัติการกิจด้าน ต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภา

5.2.12 ระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมบุคลากรควรมีการทบทวนและการ สอบถามความต้องการในการอบรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพของตัวเองแก่นักวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งนอกจากการ ฝึกอบรมทักษะ ความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และความรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นทักษะ ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งแล้ว ควรเพิ่มความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้มีความเป็นปัจจุบันในการปฏิบัติการกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงาน ระดับสูงของรัฐสภา รวมทั้งการอบรมที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาจิตใจความคิด และการ ส่งเสริมสมรรถนะ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาศักยภาพของตัวเองและเป็นส่วนหนึ่งของการ ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และแนวความคิดการเรียนรู้ 70 : 20 : 10

บรรณานุกรม

- “คู่มือปฏิบัติงาน สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”. (2557).
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, น.6 -56.
- “มาตรฐานและแนวทางกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
ข้าราชการรัฐสภาสามัญ”. (2 พฤษภาคม 2555). สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร,
น.1-31.
- “มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะข้าราชการรัฐสภาสามัญ”. (23 มกราคม 2557).
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, น.1-3, 24 .
- “แผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ 4 สายงาน”. (30 สิงหาคม 2562). สำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร.
- ปวีณ์พร มีสมเพิ่ม. (2562). “แนวทางการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภาด้วยเครื่องมือการพัฒนา 70:20:10 Learning Model ศึกษากรณี:
หลักสูตร Design Thinking เพื่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน”. สถาบัน
พระปกเกล้า.
- ปัทมา บุญทริกบุตร. (2562). “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงรุก สำหรับสายงานทรัพยากรบุคคล
ของสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”. สถาบันพระปกเกล้า.
- สิทธิพงษ์ ศรีสุธรรมศักดิ์.(2559).“ปัจจัยในการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร”.สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ. () “คู่มือปฏิบัติงาน สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- ศิริพร กรอบทอง (2559) “แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานข้อมูลข่าวสาร
ระหว่างประเทศในการจัดทำข้อมูลด้านต่างประเทศ”. สถาบันพระปกเกล้า.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์.(2559). “การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10
learning model”. กรุงเทพฯ. พิมพ์ดีการพิมพ์
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2559). “การพัฒนา core competency บนแนวคิด 70: 20 : 10” .กรุงเทพฯ.
เอช อาร์ เซ็นเตอร์

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

๑. อายุ

- น้อยกว่า ๓๐ ปี
 ๓๐ - ๔๕ ปี
 มากกว่า ๔๕ ปีขึ้นไป

๒. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

๓. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า ๑๐ ปี
 ๑๐ - ๒๐ปี
 มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิธีการทูต สำนักความสัมพันธ์
ระหว่างประเทศ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. มีความรู้ความเข้าใจในหลักพิธีการทูต					
๒. มีความรู้ความเข้าใจในหลักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ					
๓. มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบ ราชการที่เกี่ยวข้อง					
๔. มีความสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างดีทั้ง การฟัง พูด อ่าน เขียน					
๕. ท่านมีความสามารถเชิงบริหารจัดการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การวางแผนงาน วิเคราะห์งาน ความสามารถในการ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า					
๖. ท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อช่วยในการ ปฏิบัติงาน					

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่นักวิเทศสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๗. ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
๘. ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง และมีจิตสำนึกที่ดี ต่องานที่ได้รับผิดชอบ					
๙. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่โดยคำนึงถึงชื่อเสียง และ ผลประโยชน์ขององค์กร					

ตอนที่ ๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพิธีการทูตตามแนวความคิด
การเรียนรู้แบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐

การเรียนรู้แบบร้อยละ ๗๐ คือ การฝึกปฏิบัติงานจริง (ความรู้ความสามารถตามวิชาชีพและ
ทักษะดิจิทัล)

การเรียนรู้แบบร้อยละ ๒๐ คือ การประชุม/หารือ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ การประสานงาน
กับหน่วยงานภายในและภายนอก

การเรียนรู้แบบร้อยละ ๑๐ คือ การฝึกอบรม

ขอให้ท่านจัดลำดับความสำคัญและให้ค่าคะแนน โดยระดับมาก = ๓ ระดับปานกลาง = ๒ ระดับน้อย
= ๑

การพัฒนาศักยภาพตามแนวทาง ๗๐ : ๒๐ : ๑๐	สัดส่วนการพัฒนา		
	๗๐	๒๐	๑๐
๑. ความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานที่ได้รับผิดชอบด้านพิธีการทูต และ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ			
๒. ความรู้ความเข้าใจในระบบงานรัฐสภา กฎหมาย และระเบียบ ราชการที่เกี่ยวข้อง			
๓. ความสามารถทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ			
๔. แนวคิดการทำงาน และความสามารถในการแก้ไขปัญหา			
๕. ทักษะในการบริหารจัดการ และการคำนวณ			
๖. เทคนิคการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร			
๗. ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สารสนเทศ และการนำเสนอข้อมูล			
๘. แรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน			

ตอนที่ ๔ ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

๑. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของท่านประกอบไปด้วย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

หัวข้อการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิเทศสัมพันธ์กลุ่มงานพิธีการทูต ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภา (ผู้มอบหมายงาน)

1 การเรียนรู้แบบ 70/20/10 ต้อง อาศัยสภาพสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อช่วยการเรียนรู้ด้วยตัวเองสัมฤทธิ์ผล ท่านได้สนับสนุนหรือมีนโยบายสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อนำนักวิเทศให้พัฒนาตน อย่างไร

ตอบ ในฐานะหัวหน้าทีมพิธีการทูต ได้พยายามสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อให้นักวิเทศสัมพันธ์ของกลุ่มงานได้พัฒนาตน ดังนี้ (1) “ทำให้ดู เป็นครูให้ตาม” ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานได้ยึดกฎหมาย กฎระเบียบของราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแบบอย่างของการประพฤติ ปฏิบัติตนของข้าราชการที่ยึดความถูกต้อง ขณะเดียวกัน ได้สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรหน่วยงานต่างๆ เท่าที่จะสามารถทำได้ เพื่อประโยชน์ในการประสานงานและการดำรงชีวิตในสังคมการทำงานได้อย่างมีความสุข (2) ส่งเสริมให้นักวิเทศสัมพันธ์ในการแสวงหาความรู้แบบเปิดกว้าง โดยสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมต่างๆทั้งภายในและภายนอกสำนักงานฯ ตลอดทั้ง การศึกษาระดับที่สูงขึ้น ตามความสนใจของแต่ละคนเสมอ เพื่อให้ได้เรียนรู้เรื่องต่างๆที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการดำรงตนเอง (3) ส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติงานที่หลากหลาย รวมทั้ง เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ทั้งงานที่มอบหมายเดี่ยวและงานเป็นทีม

2 ศักยภาพในการทำงานของนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต ตามสมรรถนะ ทักษะ ความรู้วิชาชีพในทัศนะของท่าน ปัจจุบันนี้เป็นอย่างไร

ตอบ ทุกคนมีศักยภาพตามสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ตามมาตรฐานที่สำนักงานฯกำหนด หากแต่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะงานพิธีการทูตต้องอาศัยการฝึกฝนเพื่อให้มีประสบการณ์และความมั่นใจ นักวิเทศสัมพันธ์ระดับชำนาญการพิเศษจะมีความมั่นใจและทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าน้องๆในระดับชำนาญการและ ระดับปฏิบัติการ เพราะผ่านการฝึกฝนในการทำงานมามากและนานกว่า ข้อสังเกตประการหนึ่ง คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการทุกคนจะกระตือรือร้นในการทำงาน มีความพร้อมเรียนรู้ฝึกฝนเพื่อสั่งสมประสบการณ์เช่นเดียวกัน

3 ควรเพิ่มระดับศักยภาพอะไร อย่างไรในการปฏิบัติภารกิจแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภา และการนำไปสู่ smart parliament

ตอบ มีความเห็นว่าควรเพิ่มศักยภาพประเด็นที่สำนักงานฯกำหนด ได้แก่ สมรรถนะสูง

มีทักษะ ความรอบรู้ และความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพด้านนิติบัญญัติ

มุ่งคุณธรรม

ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความผาสุกในการปฏิบัติงาน
ความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล บริหารองค์กรตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

คำนึงถึงความเสี่ยง ผลกระทบต่อสังคม ความคุ้มค่า ยึดมั่นความโปร่งใสตรวจสอบได้

การปรับตัว พร้อมแข่งขัน ตอบสนองทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
 ผสานพลังกับทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ

สร้างสรรค์ด้วยเทคโนโลยี

หัวข้อการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิทยาศาสตร์สัมพันธ์กลุ่มงานพิธีการทูต ในการ
 ปฏิบัติภารกิจด้านต่างประเทศแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภา (ผู้รับบริการ)

1. ศักยภาพในการทำงานของนักวิทยาศาสตร์สัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูต ตามสมรรถนะ ทักษะ
 ความรู้วิชาชีพในทัศนะของท่าน ปัจจุบันนี้เป็นอย่างไร

ตอบ ศักยภาพในการทำงานของนักวิทยาศาสตร์สัมพันธ์ กลุ่มงานพิธีการทูตอยู่ในระดับดี

2. ควรเพิ่มระดับศักยภาพอะไร อย่างไรในการปฏิบัติภารกิจแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของ
 รัฐสภา

ตอบ การฝึกฝนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในความรู้ความสามารถและทักษะด้านภาษาอังกฤษ
 ผ่านการฝึกฝนทักษะการ ฟัง พูด อ่าน เขียนด้วยตัวเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้และ
 ประสบการณ์ในการใช้ภาษาอังกฤษที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านไวยากรณ์ คำศัพท์
 ลักษณะการใช้งาน รวมทั้งการลองคิด ลองเขียน ลองอ่าน เพื่อฝึกทักษะให้เกิดการสะสมความรู้
 ความสามารถตามสมรรถนะ เพื่อประโยชน์การปฏิบัติภารกิจแก่บุคคลในวงงานระดับสูงของรัฐสภาที่
 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล	นางสาวมัทนันท์ แก้วมณีวรรณ
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ
คุณวุฒิการศึกษา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ภาคภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สถานที่ติดต่อ	1111 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. 10310
หมายเลขโทรศัพท์	0-2242-5900 ต่อ 5671