



สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ
ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ
พระราชทานคำขวัญวันแม่แห่งชาติ

“ สอนให้ลูกทั้งหลายเดินสายกลาง
ทำทุกอย่างพอดีมีเหตุผล
ประกอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
ยอมได้คนดีพอต่อบ้านเมือง ”



HRJ วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ เดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๕๙

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์
(ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายณัฐกรฤกษ์ วงศ์เจริญ
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.
นางนงนุช เศรษฐบุตร์

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
ว่าที่ร้อยตรี ยุทธนา สำเภาเงิน

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นายพีระพจน์ รัตนมาลี

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

นางภาณุมาศ วราหะไพฑูรย์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บรรณาธิการอาวุโส

นางบุญพา เผ่าสำราญ

บรรณาธิการ

นายภีร์ภักดิ์ ดิษฐากรณ์

กองบรรณาธิการ

นายบรรหาร กำลา

นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์

สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

นางสาวสิริธร ลิ้มพยอม

นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายพิศิษฐ์ รัตนวงศ์

นางสาวอรุณา อิศรพันธุ์

นายวินัย แยมวงษ์

นางสาวศิวะพร ทองพูน

นายภีร์ภักดิ์ ดิษฐากรณ์

นางสาวทศพาณี ทศิธร

นายรัตนะ โพธิ์สุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นางสาวกรกช จันทร์ธีรสกุล

ติดต่อกองบรรณาธิการ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๐, ๓๑๘๘

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

สำนักบริหารงานกลาง

โทร./โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๓

สำนักพัฒนาบุคลากร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๒๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖

ที่ปรึกษา

นางสายทิพย์ เซาวลิตถวิล

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางวรารัตน์ อติแพทย์

เลขาธิการวุฒิสภา

ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์

อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

ข่าวเด่นประเด็น HR

- : พิธีมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
- : ความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนการส่งเสริม สนับสนุน การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๕๘ - มิถุนายน ๒๕๕๙)

๔

โต๊ะรับแขก

- : บทสัมภาษณ์พิเศษ นายธนทกร กาญจนะจิตรา กรรมการข้าราชการรัฐสภาสามัญและอดีตเลขาธิการ ก.พ.

๕

กฎ กติกาที่ควรรู้

- : การพินัยกับวินัยข้าราชการ

๑๒

หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด

- : “อย่าปล่อยให้เงินราชการไปใช้ส่วนตัว เพราะเป็นความผิดทางวินัย ๒”

๑๖

ข้อคิด ข้อแนะ

- : AQ พลังแห่งความสำเร็จในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑๘

นานาชาติ:

- : พัฒนาภาษาอังกฤษง่ายๆ ทำได้ด้วยตนเอง

๒๑

ถามมา ตอบไป

- : ทำไมต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ?

๒๘

ประมวลภาพ HR

๓๑





บทบรรณาธิการ

Editor's talk

ช่วงนี้ยังคงอยู่ในช่วงฤดูฝน ซึ่งหากเรานึกถึงฝน เราคงนึกถึงความชุ่มฉ่ำ นึกถึงสายน้ำ อันเป็นจุดเริ่มต้นของสิ่งมีชีวิตต่างๆ มากมาย ด้วยเหตุนี้ ในหน้าฝนเราจึงเห็นความงอกงามของพืชผลจากการทำเกษตรกรรม และได้เห็นถึงความเขียวขจีของต้นไม้และป่าไม้ แต่ถ้าพูดถึงสถานการณ์ป่าไม้ของประเทศไทยในปัจจุบันนั้น เรียกได้ว่ากำลังอยู่ในภาวะวิกฤติ จำเป็นเหลือเกินที่ทุกภาคส่วน รวมถึงพวกเราทุกคน จะต้องช่วยกันคนละไม้คนละมือ ไม่ใช่เพียงเพื่อพวกเราในวันนี้ แต่เพื่อลูกหลานของเราในอนาคตต่อไป

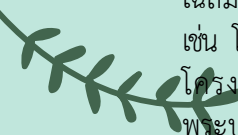
หากฝนและน้ำเป็นแหล่งกำเนิดของสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย “แม่” ก็คือ ผู้ให้กำเนิดพวกเราเช่นกัน ในเดือนสิงหาคมของทุกปี วันที่สำคัญที่สุดและเป็นอีกวันหนึ่ง ที่พวกเราจะได้แสดงออกถึงความรักที่มีต่อแม่ นั่นก็คือ “วันแม่แห่งชาติ” โดยเฉพาะในปีนี้เป็นปีที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องด้วยเป็นปีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ ของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ วารสาร HR ขอถวายพระพรชัยมงคล ขอพระองค์ทรงพระเจริญ มีพระชนมพรรษา ยิ่งยืนนาน ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ ทั้งนี้ สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ เช่น โครงการบรรพชาอุปสมบทหมู่ ๘๕ รูป เฉลิมพระเกียรติฯ โครงการเจริญพระพุทธมนต์ถวายพระพรชัยมงคลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ฯ โครงการไล่ชีวิตโค-กระบือ เพื่อถวายพระราชกุศล เป็นต้น รวมถึงสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินโครงการการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ ณ อุทยานแห่งชาติ เขาชะเมา-เขาวง อำเภอเขาชะเมา จังหวัดระยอง ถ้าหากนับจากวันที่ประชาคมอาเซียนได้ถือกำเนิดขึ้นจนถึงปัจจุบัน ก็เป็นเวลาครบครึ่งปีแล้ว สิ่งสำคัญประการหนึ่ง สำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นั่นคือ

ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร โดยเฉพาะภาษาอังกฤษที่ถูกใช้เป็นภาษาในการทำงานของอาเซียน ซึ่งในคอลัมน์ “นานาชาติ” จะมานำเสนอให้เห็นว่าภาษานั้น จะมีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการไทยอย่างไร รวมไปถึงจะได้นำเสนอวิธีการง่ายๆ ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ไม่ว่าจะเป็น ด้านการฟัง การอ่าน และการพูด

นอกจากในปีนี้เป็นปีของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแล้วยังเป็นปีของมหกรรมกีฬาอย่างแท้จริงไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันฟุตบอลชิงแชมป์แห่งชาติยุโรป หรือมหกรรมกีฬาโอลิมปิก นับเป็นโอกาสอันดีที่เราจะได้ลุ้นได้เชียร์กีฬาด้วยความสนุกสนาน แต่เหนือสิ่งอื่นใด เราควรเชียร์กีฬาให้เป็นกีฬา ให้สมกับแนวคิด “รักกีฬา เชียร์กีฬา อย่างพินัน” เพราะการพนันนั้นไม่ใช่เพียงแค่ผิดกฎหมาย แต่การพนันยังเป็นการทำให้ผิดวินัยข้าราชการได้ด้วย ไม่เพียงเท่านั้น การเปลืองเอาเงินราชการไปใช้ส่วนตัวยังถือเป็นความผิดวินัยด้วยเช่นเดียวกัน รายละเอียดในเรื่องเหล่านี้ ท่านผู้อ่านสามารถติดตามได้ในคอลัมน์ “กฎ กติกา ที่ควรรู้” และ คอลัมน์ “หากรู้สักนิด ความผิดไม่เกิด”

นอกเหนือจากคอลัมน์ที่แนะนำข้างต้นแล้ว วารสาร HR ฉบับนี้ ยังมีคอลัมน์ที่น่าสนใจและน่าติดตามอีกมากมาย โดยเฉพาะในคอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ทางวารสาร HR ได้รับเกียรติจากอดีตเลขาธิการ ก.พ. นายณนทกร กาญจนะจิตรา มาพูดคุยกับเราในเรื่อง HR Innovation สุดท้ายนี้หากผู้อ่านท่านใดต้องการจะติชมหรือมีข้อเสนอแนะ โปรดแนะนำเข้ามา เรายินดีที่จะนำมาแก้ไขและปรับปรุงต่อไป และหวังว่าทุกท่านคงจะได้รับประโยชน์และมีความสุขจากวารสาร HR ฉบับนี้ และขอให้ทุกท่านดูแลสุขภาพในช่วงฤดูฝนนี้ด้วย

บรรณาธิการ
 ภัทรภรณ์ ดิษฐากรณ์
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



ข่าวเด่นประเด็น HR

ลิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



พิธีมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ก่อนที่เพื่อน ๆ ข้าราชการรัฐสภาจะได้
รับทราบข่าวสาร ความรู้จากวารสารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Human Resources
Journal) ฉบับนี้ คณะผู้จัดทำวารสารทรัพยากร
บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และคอลัมน์
ข่าวเด่นประเด็น HR ขอแสดงความยินดีกับผลแห่งการ
พากเพียร พยายาม มุ่งมั่น และทุ่มเทขับเคลื่อน
การปฏิบัติราชการของหน่วยงานในส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๕๘ จนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และได้หน่วยงาน
ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามคำรับรองการ
ปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดย นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย
รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง
ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีมอบโล่รางวัล หน่วยงาน
ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ในวันสถาปนารัฐสภา
ครบรอบ ๘๔ ปี เมื่อวันที่อังคารที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙
ณ บริเวณห้องโถงชั้นล่าง อาคารรัฐสภา ๑ ประกอบด้วย
ด้วยรางวัล ๒ ประเภทคือ หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติ
ราชการดีเด่น กลุ่มที่ ๑ (หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัด
ที่มีค่าน้ำหนักรวมมากกว่า ๕ คะแนน) และหน่วยงาน
ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น กลุ่มที่ ๒ (หน่วยงานที่
รับผิดชอบตัวชี้วัดที่มีค่าน้ำหนักรวม ๑ - ๕ คะแนน)
ซึ่งได้แก่หน่วยงานดังต่อไปนี้



• สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น
กลุ่มที่ ๑

๑. สำนักกรรมการ ๑
๒. สำนักกรรมการ ๒
๓. สำนักกรรมการ ๓

หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น
กลุ่มที่ ๒

๑. สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
๓. สำนักบริหารงานกลาง

• สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น
กลุ่มที่ ๑

๑. สำนักประชาสัมพันธ์
๒. สำนักการประชุม
๓. สำนักวิชาการ
๔. สำนักกฎหมาย

หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น
กลุ่มที่ ๒

๑. สำนักนโยบายและแผน
๒. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. สำนักบริหารงานกลาง

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอยู่ระหว่างการดำเนินการตามกรอบตัวชี้วัดที่กำหนดและจะได้มีการประเมินผลการดำเนินการ รวมทั้งนำผลการดำเนินการมาสู่การมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ต่อไป ซึ่งจะได้แจ้งความคืบหน้าและผลการดำเนินการดังกล่าวในวารสาร HR ฉบับต่อไป



**ความก้าวหน้าการดำเนินการตามแผนการส่งเสริม สนับสนุน
การประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ รอบ ๙ เดือน
(ตุลาคม ๒๕๕๘ - มิถุนายน ๒๕๕๙)**

ในคอลัมน์ข่าวเด่นประเด็น HR ฉบับที่ผ่านมา (เดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๕๙) ผู้เขียนได้นำเสนอ การกำหนดตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาได้มีการจัดทำแผนการดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน การประเมินด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งแผนดังกล่าวมี เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติราชการ เป็นไปตามมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบ ได้ ดังนั้น ทุกหน่วยงานจึงมีส่วนในการขับเคลื่อนแผน ดังกล่าว เพื่อส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาอย่างเป็นรูปธรรม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตาม แผนการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การประเมิน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การ กำกับ ควบคุม ดูแล และให้ข้อเสนอแนะจาก คณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและได้รายงานผลการ ดำเนินการฯ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๕๘ – มิถุนายน ๒๕๕๙) ต่อคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการ ตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาโดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้



• **สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

มีผลการดำเนินการตามแผนการดำเนินการฯ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗๘ (จากเดิม รอบ ๖ เดือน ร้อยละ ๔๘.๕๒) โดยมีกิจกรรมสำคัญ ๆ ที่ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร ผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา การสร้างเครือข่ายคุณธรรมทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การเผยแพร่งานวิชาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้จัดขึ้น การจัดทำฐานข้อมูลด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีการกำหนดมาตรฐานให้คุณให้โทษในการดำเนินการด้านโปร่งใสและจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดระบบ/กลไกการจัดการเรื่องร้องเรียน เป็นต้น

• **สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา**

มีผลการดำเนินการตามแผนการดำเนินการฯ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๒ (จากเดิม รอบ ๖ เดือน ร้อยละ ๔๗.๓๓) โดยมีกิจกรรมสำคัญ ๆ ที่ได้ดำเนินการแล้ว ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มีการเผยแพร่หลักคุณธรรมผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมทั้งร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเผยแพร่งานวิชาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้

จัดขึ้น การจัดทำฐานข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ การเผยแพร่และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ การทบทวนและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน รวมทั้งการกำหนดระบบ/กลไกการจัดการเรื่องร้องเรียน เป็นต้น

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนการดำเนินการฯ ที่กำหนดไว้ให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน ๒๕๕๙ คอลัมน์ข่าวเด่นประเด็น HR จึงขอเป็นกำลังใจให้หน่วยงานที่รับผิดชอบขับเคลื่อนแผนการดำเนินการดังกล่าว พันฝ่า อุปสรรคทั้งหลาย และผลักดันให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นองค์กรที่ปฏิบัติตามมาตรฐานความโปร่งใสเป็นองค์กรธรรมาภิบาล ข้าราชการรัฐสภาประพฤติปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมที่ดี จนก่อตัวเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีอย่างยั่งยืนต่อไป.





บันทึก กาญจนะจิตรา

กรรมการข้าราชการรัฐสภาและอดีตเลขาธิการ ก.พ.

วาระสาร HR ต้องขอขอบคุณ ท่านบันทึก กาญจนะจิตรา กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.ผู้ทรงคุณวุฒิ) และอดีตเลขาธิการ ก.พ. ที่ได้ให้โอกาสคณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเข้าสัมภาษณ์ท่านในหัวข้อ “นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation)”

ท่านคิดว่านวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation) มีความหมายอย่างไร และมีความสำคัญอย่างไรในยุคปัจจุบัน

ก่อนอื่นต้องเข้าใจก่อนว่าในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนไปมากมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการเราอาจแบ่งยุคสมัยต่าง ๆ ตามการพัฒนาอุตสาหกรรม การปฏิวัติอุตสาหกรรมสมัยที่ ๑ ก็คือการเกิดเครื่องจักรไอน้ำ สมัยที่ ๒ คือไฟฟ้า สมัยที่ ๓ คือคอมพิวเตอร์และสมัยที่ ๔ คือ ยุคดิจิทัลซึ่งจริง ๆ

แล้ว ก็ยังอยู่ในกรอบการพัฒนาทางด้านคอมพิวเตอร์ แต่ทุกวันนี้มองไปไกลถึงขนาดปัญญาประดิษฐ์ ถ้าคนที่ชอบดูหนังวิทยาศาสตร์ก็จะเห็นภาพของโลกอนาคต

คำว่า HR Innovation เป็นเรื่องที่คุณทำงานด้าน HR ต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของโลก ความเปลี่ยนแปลงของการทำงาน ซึ่งในหลายวงวิชาการบอกว่าเนื่องจากความก้าวหน้าของวิทยาการเหล่านี้จะทำให้งานที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่ต่ำกว่า ๗๐ เปอร์เซ็นต์จะกลายเป็นงานที่ล้าสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ทำซ้ำ ๆ สามารถที่จะใช้คอมพิวเตอร์หรือปัญญาประดิษฐ์ทำงานแทนมนุษย์ เราก็จะเห็นว่ามีการพูดเรื่องนี้เยอะมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งเหล่านี้ผู้ทำงานด้าน HR ก็ต้องคิดว่าแล้วงาน HR ในอนาคตที่จะทำในโลกสมัยใหม่ควรจะปรับเปลี่ยนอะไรบ้าง คงไม่ใช่เรื่องของงานที่จะมาทำงาน HR โดยการยึดกฎระเบียบอย่างเดียวเหมือนสมัยก่อน ต้องมีความคิดในเชิงก้าวหน้ามากขึ้น และในเชิงทฤษฎีด้าน HR มีอยู่คำหนึ่งคำว่า HR Strategy ความหมายนี้บอกว่าคุณทำงานด้าน HR ต้องเป็นคู่หูกับ CEO คือต้องทำงานคู่กัน คนทำงาน HR ในยุคใหม่ไม่ใช่เป็นคนที่ดูแลเรื่องกฎ ระเบียบ ต้องช่วยให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นด้วย

ท่านคิดว่านวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation) ที่สำคัญมีเรื่องใดบ้าง

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญทุกเรื่อง ตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน เรื่องการวิเคราะห์เรื่องระบบงาน เรื่องการจ่ายค่าตอบแทน ความหมายของ HR Innovation ในยุคที่วันนี้พูดกันมากก็คือเรื่องของ HR Analytics คำว่า Analytics หมายถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเยอะ ๆ ข้อมูลจำนวนมากมหาศาลหรืออีกความหมายหนึ่งในศาสตร์ที่เรารู้กันขณะนี้คือ Data Analytics หมายความว่าวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากเพื่อเอาไปใช้ประโยชน์ ตัวอย่างเรื่อง



การสรรหา การพัฒนาคน ก็จะมีการวิเคราะห์ข้อมูลในหลากหลายมิติเพื่อนำไปสู่การสรรหาที่ดีขึ้น เก่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการวิเคราะห์ตำแหน่งงานที่ต้องการสรรหากับคน คือ คนลักษณะแบบนี้ควรอยู่ที่หน่วยงานใดในสังกัด ถ้าเก็บข้อมูลไว้พอวิเคราะห์ได้ดีพอ ก็ทำให้เราสามารถจะหาคนที่เหมาะกับงานได้ ยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม คือ ใน อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังหรือในเวทีที่มีการพูดถึงอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ อาคารรัฐสภาแห่งใหม่เป็นความคาดหวังคือเมื่อเป็นอาคารใหม่ก็น่าจะมีอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานทันสมัยแล้วก็ตอบสนองสมาชิกรัฐสภาผู้ทรงเกียรติให้ว่องไวยิ่งขึ้น ตัวอย่างที่เห็นง่าย ๆ เช่น การรักษาความปลอดภัยในอาคารรัฐสภาแห่งใหม่น่าจะมีเรื่องของระบบการรักษาความปลอดภัย เรื่องของระบบการสแกนต่าง ๆ ที่จะจัดชั้นความปลอดภัยในการเข้าถึงชั้นต่าง ๆ ภายในอาคาร เครื่องมือเหล่านี้จะช่วยเสริมให้คนที่ทำงานรักษาความปลอดภัยทำงานได้ง่ายขึ้น และสามารถควบคุมอาคารขนาดใหญ่ด้วยจำนวนคนที่น้อยลง หรือในอนาคตการสืบค้นข้อมูลอาจจะทำด้วยระบบอินเทอร์เน็ตก็ดี ระบบที่เป็นการเรียก



...เรื่องของ industry 4.0 รัฐบาลเองก็ให้ความสำคัญ เนื่องจากจะเป็นตัวขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เราก็คงพูดกันว่าอนาคตประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนตามนวัตกรรมเหล่านี้ เมื่อเราเข้าสู่ Industry 4.0...



หาหรือนำเข้าสู่ข้อมูล (Retrieve) ผ่านระบบสารสนเทศทางไกลหรือผ่านมือถือ สิ่งเหล่านี้ผมคิดว่าคนที่ทำงานในรัฐสภาในอนาคตจะมีชุดความรู้ชุดใหม่ มี Skill set ที่มากกว่าคนปัจจุบัน ทำอย่างไรที่จะเพิ่มพูนความรู้ และทักษะเหล่านี้ให้ข้าราชการรัฐสภา หรือการที่เราจะสรรหาคนใหม่เข้ามาทำงานในรัฐสภาอาจจะต้องกำหนดคุณสมบัติที่แตกต่างจากคนในปัจจุบัน เพราะฉะนั้นสิ่งเหล่านี้ก็ทรัพยากรบุคคลหรือคนที่บริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความรู้ มีจินตนาการที่ไกลที่จะเอาสิ่งเหล่านี้มาใช้ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ท่านคิดว่านวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation) มีความสำคัญอย่างไรกับระบบราชการ และจะส่งผลอย่างไรกับระบบราชการในอนาคต

ที่อธิบายไปทั้งหมดคิดว่าคนที่ทำงานด้านนี้จะต้องเป็นคนมีความรู้กว้างไกล มีจินตนาการดี ในอนาคตก็จะต้องปรับเปลี่ยนตามความเปลี่ยนแปลง ถ้าเราเอาเรื่องเครื่องมือเครื่องจักร เรื่องของหุ่นยนต์ เรื่องของปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้ในระบบมากขึ้น ในอนาคตการที่จะกำหนดเรื่องของทักษะ เรื่องของคุณลักษณะของคนที่จะเข้าสู่ระบบราชการ เรื่องอะไรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคน ก็ต้องสอดคล้องกับวิทยาการใหม่ ๆ เช่นเดียวกันเรื่องค่าตอบแทนก็ต้องแปรผันตาม เพราะค่าตอบแทนในปัจจุบันอาจจะสู้ธุรกิจของเอกชนไม่ได้ การแย่งคนก็จะเกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้ผมคิดว่านักบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเข้าใจ ความเปลี่ยนแปลง ในเรื่องของนวัตกรรมใหม่ ๆ ในอนาคต อย่างไรก็ตามไม่ใช่ให้ความสำคัญกับเครื่องมือเครื่องจักรอย่างเดียว คนก็ยังมีค่าอยู่ คนยังเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจในเรื่องที่หุ่นยนต์ก็ดี เครื่องจักรก็ดีไม่สามารถทำได้

ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่เทคโนโลยีระบบ Industry 4.0 ท่านคิดว่าระบบดังกล่าว ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอย่างไรบ้าง

เรื่องของ industry 4.0 รัฐบาลเองก็ให้ความสำคัญ เนื่องจากจะเป็นตัวขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เราก็คงพูดกันว่าอนาคตประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนตามนวัตกรรมเหล่านี้ เมื่อเราเข้าสู่ Industry 4.0 หรือ Thailand 4.0 คนก็ต้องปรับตัว อย่างที่บอกไปแล้ว Skill set ของคนที่ทำงานในยุคต่อไปจะต้องเปลี่ยน เพียงแต่ว่าคุณอยู่ในจุดไหนของงานแล้วเทคโนโลยีจะนำไปสู่จุดไหน ยกตัวอย่างที่ใกล้เคียง เช่น เจ้าพนักงานหมายเลขของรัฐสภาในอนาคตถ้าเอาเรื่อง Speech to text คือการแปลงข้ออภิปรายหรือคำพูดของคนมาเป็นรายงานการประชุมโดยที่



ไม่ต้องให้เจ้าพนักงานขวเลขไปจด ใช้เครื่องแปลงให้เสร็จ บทบาทของขวเลขก็ต้องเปลี่ยนไป คือ ไม่ต้องให้เจ้าพนักงานขวเลขมาจดขวเลขแบบสมัยโบราณ แต่เขาอาจจะต้องมีทักษะชุดใหม่ในการที่จะทำกับข้อมูล ความหมายของ Speech to text เวลาคนพูดแล้วแปลงเป็นข้อความอาจจะต้องมีคนแก้ไขหรือมาบรรณาธิการข้อความเหล่านั้นให้เป็นใจความที่ถูกต้องให้เป็นใจความที่อ่านแล้วรู้เรื่อง บทบาทเจ้าพนักงานขวเลขในอนาคตจะต้องเปลี่ยนเป็นบรรณาธิการ (Editor)

ท่านคิดว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใดบ้าง และผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างไรต่อการทำให้เรื่องนวัตกรรมด้านการบริหารงานบุคคล (HR Innovation) เกิดขึ้น

ในเรื่องใดบ้างนั้น ผมคิดว่าอยู่กับเทคโนโลยีที่นำมาใช้ Application software ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในอนาคตผมว่าเทคโนโลยีเป็นตัวหลัก ไม่เหมือนสมัยก่อนที่ตัวเทคโนโลยียังไม่ก้าวหน้าอย่างในปัจจุบัน ทุกวันนี้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแม้กระทั่งการออกแบบโครงสร้างองค์กรในปัจจุบันก็ต้องตามเทคโนโลยี ระบบที่ถูกตั้งขึ้นมาเป็นอย่างไร ตัวโครงสร้างองค์กรต้องรองรับ ในเรื่องของคนทั้งเรื่องทักษะ เรื่องความรู้ความสามารถก็ต้องตามมา

สำหรับผู้บริหารนั้น เมื่อผู้บริหารเป็นคน

อนุมัติในเรื่องต่าง ๆ ฉะนั้นผู้บริหารเองก็ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนวัตกรรมด้านการบริหาร เราจะไปยกภาระให้ท่านคนเดียวไม่ได้ ท่านต้องมีทีมงานที่เข้มแข็ง ผู้บริหารคนเดียวไม่มีทางดำเนินการแล้วประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องตัดสินใจบนข้อมูล บนความรู้ บนวิชาการสมัยใหม่ที่ท่านมั่นใจได้ เมื่อท่านเข้าใจในข้อมูลผมเชื่อว่าท่านก็ต้องตัดสินใจเดินไปสู่สิ่งที่อยู่ข้างหน้า

ในฐานะที่ปัจจุบันท่านเป็นกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านอยากจะทำไปถึงไหน ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในเรื่องนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Innovation)

อย่างแรกก็คือคนทำงานด้าน HR ต้องตื่นตัวในความเปลี่ยนแปลง ต้องขยันเรียนรู้ เมื่อเราอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงเราจะอยู่เฉย ๆ ไม่ได้ ถ้าอยู่เฉย ๆ ก็ถูกทิ้งล้าหลัง ฉะนั้นคนที่ทำงานจะต้องสร้างความตื่นตัวให้กับตัวเอง เปิดกว้างอย่าไปปิดกั้นความรู้ อย่าไปปิดกั้นความเปลี่ยนแปลง ถ้าเมื่อเราแล้วความเปลี่ยนแปลงเราก็จะล้าหลัง ผมว่าอย่าไปกลัวให้เปิดใจและพร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ พัฒนาทักษะตัวเองใหม่ ลองนึกถึงสมัยที่เราเอา Word processor มาแทนพิมพ์ดีด สมัยนั้นเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดหลายคนกลัว แต่เมื่อระบบเข้ามาผมก็เห็นเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดปรับตัวได้ วันนี้ข้าราชการก็ใช้คอมพิวเตอร์เหมือนกับเป็นเครื่องมือชิ้นหนึ่ง สิ่งเหล่านี้เปลี่ยนตามยุคสมัยต้องเข้าใจความเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะรับมือ ให้ตื่นตัว ให้เรียนรู้ และพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลง ปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงในการปรับตัวของส่วนราชการจริง ๆ แล้วจะปรับในเรื่องอุปกรณ์ใหม่ ๆ Application ใหม่ ๆ การศึกษาใหม่ ๆ ระบบงานและโครงสร้างองค์กร แต่เรื่องบุคคลเป็นเรื่องของทักษะใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ ๆ สมรรถนะใหม่ ๆ 