แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

คำนำ

ด้วยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ภายใต้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้รับการจัดสรร โดยได้พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งประกอบด้วย นโยบายของประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่ ๑ รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่ ๒ และผู้บริหารระดับสูง รวมถึงแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) และปัจจัยสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความเหมาะสม สอดคล้องกับความจำเป็นขององค์กร ผู้รับบริการและสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านวิชาการ และการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัลในอนาคตต่อไป และการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติและนักวิชาการนิติบัญญัติ รวมทั้งการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานฯ มีคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความผูกพันองค์กร

บัดนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่สอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วยโครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๔๔ โครงการ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ครอบคลุมทุกประเภทและทุกระดับ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมปฏิบัติงานรองรับความเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ปัจจุบันให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	**๑**
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๑
- ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร	๒
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	**๓**
- ความสอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๔
- แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๕
- สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment)	๖
๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูง	๖
๒. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๖
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)	๙
๔. แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑๐
๕. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔	๑๔
๖. การประเมินความคุ้มค่าด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘
๘. กฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๕
๙. ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานฯ	๒๕
- สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)	๓๐
๙. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยในปัจจุบัน	๓๐
- กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	๓๗
บทที่ ๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	**๔๑**
- แผนภาพความสอดคล้องโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๒
- โครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๓
- กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕๑
- งบประมาณ	๔๔

ภาคผนวก

- แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
- แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

บทที่ ๑
บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคล (Human Resource) ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงถูกกำหนดให้เป็นนโยบายที่มีความสำคัญและจัดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)[๑] ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์โดยให้ยกระดับคุณภาพชีวิตของคนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาในระยะยาวจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ ซึ่งจะต้องพัฒนาคนให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีความสามารถในการปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เมื่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น การบริหารงานในองค์การต่างๆ จึงเน้นที่ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ในอันที่จะปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติของชาติ ได้กำหนดเป้าหมายขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ในการเป็นองค์กรที่เป็นเลิศในการส่งเสริม สนับสนุนงานฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ โดยถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่นำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น สำนักงานฯ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบุคลากรควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้ง การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีความก้าวหน้าในอาชีพ และมีความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของสำนักงานฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีโครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรที่สอดคล้องต่อการสนับสนุนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒.๒. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดถือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

๒.๔ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

---

[๑] ราชกิจจานุเบกษา, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔), ๗๓

๓. ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารระดับสูง

๑. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. สนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชาในสายงาน

๑. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง และมีมาตรการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักและสนใจพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้คำปรึกษา คำแนะนำและพิจารณาว่าบุคคลใดควรได้รับการพัฒนา/ฝึกอบรมด้านใด และดำเนินการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๓. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริม ตลอดจนเห็นความสำคัญของการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนา แสดงความคิดเห็นหรือนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาหรือปรับปรุงงาน โดยอำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ตามสมควร

บุคลากร

๑. บุคลากรต้องเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

๒. บุคลากรต้องเป็นผู้พร้อมที่จะรับการฝึกอบรมและพัฒนา

๓. บุคลากรต้องให้ความสนใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ในการพัฒนาและฝึกอบรม

๔. บุคลากรเป็นผู้มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ มีแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องต่อการสนับสนุนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔.๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๔.๓ บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๔.๔ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ให้บรรลุเป้าหมาย

บทที่ ๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ได้พิจารณาความสอดคล้องยึดโยงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) นโยบายของผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และรองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่ ๑ ความสอดคล้องกับแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรได้มีการบูรณาการร่วมกับแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และความคิดเห็นของบุคลากร รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนปฏิรูปประเทศที่มุ่งเน้นการเข้าสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนถึงผลกระทบกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ได้แก่ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยในปัจจุบัน ซึ่งแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ ที่ได้จัดทำขึ้นนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ สำหรับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการพัฒนาโดยตรง และหน่วยงานภายในสำนักงานฯ ทุกหน่วยงาน ซึ่งมีหน้าที่ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ให้บรรลุเป้าประสงค์

โดยข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีดังนี้

<u>สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment)</u>

๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูง

๒. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

๔. แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

- แผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- แผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
- แนวทางการสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๕. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

- มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ
- ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑)

๖. การประเมินความคุ้มค่าด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗. กฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๘. ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ปี ๒๕๖๑

<u>สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)</u>

๙. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยในปัจจุบัน

ความสอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อมูลในการวิเคราะห์

นโยบายของผู้บริหารระดับสูง
- เตรียมการเพื่อรองรับการดำเนินการตามรัฐธรรมนูญทั้งด้านบุคลากรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- หมั่นเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้วยตนเอง ให้ก้าวทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดย เฉพาะอย่างยิ่งระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
- พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาทักษะและความรู้ทั้งด้านวิชาการกฎหมาย เพื่อให้เป็นบุคลากรที่ดี เก่ง มีคุณภาพ และมีความสุข

การเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติราชการสู่การพัฒนาบุคลากร
- การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ (KPI) และการประเมินสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

ระบบการบริหารงานบุคคล
- ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ
- ระบบสืบทอดตำแหน่งนักบริหาร
- ระบบบริหารผู้มีศักยภาพสูง
- ระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑
การบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ๑.๒ ๑.๓ และ ๑.๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒
การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกฎหมายและวิชาการ กลยุทธ์ที่ ๒.๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ
กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ๕.๒ ๕.๓ และ ๕.๔

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖
การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ
กลยุทธ์ที่ ๖.๑

แผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ ก.ร. กำหนด

แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์
๑. ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียน

การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

การประเมินความคุ้มค่าด้านการบริหารทรัพยากรบคคล

การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบคลากร

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร : สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

แผนปฏิบัติการ

- โครงการตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน **๔๔ โครงการ** (๕๙ หลักสูตร/กิจกรรม)
  - ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโครงการ
  - ระยะเวลาดำเนินการ
  - งบประมาณของโครงการ
  - ผู้รับผิดชอบ

แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จำนวน ๑๒,๓๔๘,๒๐๐ บาท

๑. การฝึกอบรมและสัมมนา ๖,๓๘๑,๕๐๐ บาท
๒. ทุนการศึกษา ๒,๘๐๐,๐๐๐ บาท
๓. การพัฒนาบุคลากร ณ ต่างประเทศ ๒,๑๖๖,๗๐๐ บาท
๔. การแลกเปลี่ยนข้าราชการ ณ ต่างประเทศ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment)

๑. นโยบายของผู้บริหารระดับสูง[๒]

ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย)

๑. เตรียมการเพื่อรองรับการดำเนินการตามรัฐธรรมนูญทั้งด้านบุคลากร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สามัคคี เพื่อร่วมกันพัฒนาประเทศชาติ และส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตในองค์กรอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง

๓. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัริย์ทรงเป็นประมุข ให้กับประชาชนอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างกลไกในการรับฟังประเด็นปัญหาต่างๆ ของประชาชนรวมทั้ง เผยแพร่ข้อมูล และภารกิจต่างๆ ด้านนิติบัญญัติแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๔. หมั่นเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้วยตนเอง ให้ก้าวทันกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๑. แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาฉบับใหม่ที่อยู่ระหว่างดำเนินการผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญ พร้อมทั้งต้องคำนึงถึงความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง พัฒนาทักษะและความรู้ทั้งด้านวิชาการ กฎหมาย และในเรื่องของการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นบุคลากรที่ดี เก่ง มีคุณภาพ และมีความสุข

๓. ยกระดับการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานแบบบูรณาการและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างความเข้มแข็งและร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรอันจะส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กร

การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการกำหนดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารระดับสูง โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพทั้งด้านวิชาการและกฎหมาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลยึดเพื่อรองรับรัฐบาลดิจิทัล ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความผาสุกในการทำงานของบุคลากร และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนการตราพระราชบัญญัติและภารกิจต่างๆ ของสำนักงานฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี แผนงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการติดตามประเมินผลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยมหลัก (Core Values) และวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

---

[๒] คณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒, กรอบตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (กรุงเทพฯ, ๒๕๖๒), ๑-๒

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรที่เป็นเลิศในการส่งเสริม สนับสนุนงานฝ่ายนิติบัญญัติ

พันธกิจ (Mission)

ส่งเสริมและสนับสนุนงานฝ่ายนิติบัญญัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : มีการบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑.๑ พัฒนาระบบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

๑.๓ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๑.๔ พัฒนาระบบการติดตามและประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาความเป็นเลิศด้านกฎหมายและวิชาการ

เป้าประสงค์ : มีองค์ความรู้ในงานด้านกฎหมาย วิชาการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของฝ่ายนิติบัญญัติ

กลยุทธ์

๒.๑ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีองค์ความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ

๒.๒ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีความสามารถในการเปรียบเทียบกฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศ

๒.๓ พัฒนาบุคลากร (นิติกร/วิทยากร) ให้มีขีดความสามารถตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบเนื้อหา และความเชื่อมโยงของกฎหมาย

๒.๔ พัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนในกระบวนการนิติบัญญัติของวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพ

๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนางานด้านกฎหมาย และวิชาการเพื่อตอบสนองการดำเนินการของสมาชิกวุฒิสภา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ก้าวหน้าและทันสมัย

เป้าประสงค์ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ก้าวหน้า ทันสมัย และครอบคลุมภารกิจของวุฒิสภา

กลยุทธ์

๓.๑ พัฒนาระบบและบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพ

๓.๒ บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๓.๓ การพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การประชาสัมพันธ์และการสร้างภาพลักษณ์องค์กร

เป้าประสงค์ : ประชาชนและกลุ่มเป้าหมายมีการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของวุฒิสภา/สภานิติบัญญัติแห่งชาติ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์

๔.๑ การบริหารจัดการข้อมูล เพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๔.๒ การสร้างการรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับวุฒิสภา/สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ผ่านช่องทางสื่อ

๔.๓ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสื่อมวลชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีศักยภาพในการสนับสนุนด้านนิติบัญญัติ และสามารถตอบสนองความต้องการของวุฒิสภา/สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

กลยุทธ์

๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังอย่างเป็นระบบและหลากหลาย

๕.๒ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

๕.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและความโปร่งใส

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ

เป้าประสงค์ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการพัฒนาเครือข่ายด้านนิติบัญญัติกับหน่วยงานภายในและต่างประเทศ

กลยุทธ์

๖.๑ พัฒนาและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในประเทศ

๖.๒ พัฒนาและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างประเทศ

ค่านิยมหลัก (Core Values)

ค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะใช้คำว่า SENATE ซึ่งมีความหมายว่า วุฒิสภา มีรายละเอียดของเนื้อหาตามตัวอักษร ดังนี้

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

วัฒนธรรมองค์กร

- สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์

แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ดังกล่าว ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นหนึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่จะช่วยผลักดันการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ คือในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ ดังนั้น การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการกำหนดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถผลักดันความสำเร็จตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ และบรรลุวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดไว้ โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ได้ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและคณะทำงานศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รวบรวมประเด็นปัจจัยต่างๆ กอปรกับผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ผ่านมา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน นำมาดำเนินการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์ และจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) สำหรับการบังคับใช้เป็นระยะเวลา ๕ ปี เพื่อกำหนดกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจหลักด้านการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ รวมทั้งสามารถรองรับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง สร้างบุคลากรของรัฐสภาให้เป็นบุคลากรที่ทันสมัย อีกทั้งเป็นคนดีคนเก่ง สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดีคนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๒. ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ
๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง
๔. สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง
๒. ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ
๓. ทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านนิติบัญญัติ
๔. ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้พิจารณาถึงความสอดคล้องและสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่กำหนด ซึ่งโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ที่กำหนด มีความสอดคล้องกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดถือผลงานเป็นหลักตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูง ตลอดจนการสร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๔.๑ แผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ นโยบายผู้บริหารระดับสูง สภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร และเกณฑ์มาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ให้หน่วยงานได้ยึดถือและปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน โดยพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาภายใต้ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและรองรับต่อต่อสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้จัดทำการจัดการความรู้ที่มีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้ที่จำเป็นต่อการสนับสนุนภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับความต้องการหรือส่งผลประโยชน์ต่อผู้รับบริการ และความรู้ที่ช่วยแก้ปัญหาหรือดำเนินการในเรื่องที่สำคัญเร่งด่วนขององค์กร โดยมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ รวบรวม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ดี เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติงาน รวมทั้ง มีการติดตามประเมินผลการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการความรู้ซึ่งสนับสนุนการบรรลุยุทธศาสตร์และการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น โดยได้มีแนวทางการจัดการความรู้เพื่อนำมาจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยกำหนดแนวทางการจัดการความรู้ฯ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กร

๑.๑ สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร

- จำเป็นต่องานตามภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์
- จำเป็นต่อการแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการทำงานสำคัญ และควรเป็นกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ
- สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดสำคัญขององค์กร

๑.๒ สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

- จำเป็นต่อการพัฒนาการทำงานที่ส่งผลประโยชน์แก่ผู้รับบริการ
- สอดคล้องกับประเด็นการปรับปรุงความพึงพอใจเร่งด่วน ๕ ประเด็น
  - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
  - การประชาสัมพันธ์องค์กร
  - การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านนิติบัญญัติ
  - งานด้านวิชาการ
  - ระบบการพัฒนาบุคลากร

๑.๓ เรื่องสำคัญเร่งด่วนหรือปัญหาสำคัญขององค์กร

- จำเป็นต่อการดำเนินการในเรื่องเร่งด่วนในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมในอนาคต
- ปัญหาสำคัญเร่งด่วนขององค์กร

๒. จัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

- คน / กระบวนการ /เทคโนโลยีการจัดการ
- การบ่งชี้ความรู้ / การสร้างและแสวงหาความรู้ /การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ / การประมวลและกลั่นกรองความรู้ / การเข้าถึงความรู้ / การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ / การเรียนรู้
- ใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีระหว่างบุคลากร และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมโยง จัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการทำงาน

๓. ติดตามและประเมินผลการใช้ความรู้

- ติดตามการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ หรือการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ เช่น การพัฒนางาน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ การสร้างนวัตกรรม การตัดสินใจ การปรับหรือวางแผนกลยุทธ์และการคาดการณ์แนวโน้มองค์กรเป็นต้น

ดังนั้น การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้จัดการความรู้ที่จำเป็นต่อการสนับสนุนภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการหรือส่งผลประโยชน์ต่อผู้รับบริการ เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO)

๔.๒ แผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

ทิศทางการทำงานด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ โดยมีวิสัยทัศน์ “เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ การวิจัยและพัฒนาด้านนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนของรัฐสภา เพื่อสนับสนุนภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติ และมีพันธกิจดังนี้

๑. สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ กฎบัตรอาเซียนและพันธกรณีของรัฐสมาชิกอาเซียน และการแสดงบทบาทของรัฐสภาในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ

๒. ขับเคลื่อนงานด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภาเพื่อให้เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านประชาคมอาเซียน และด้านการวิจัยและพัฒนากฎหมายให้ครอบคลุมสามเสาหลักประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยในส่วนของกฎหมาย ได้แก่ กฎหมายภายใน กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายในอาเซียน และการบูรณาการกฎหมาย

๓. พัฒนาความร่วมมือด้านประชาคมอาเซียนกับองค์กรเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนขยายขอบเขตความร่วมมือที่มีอยู่เดิม

๔. ยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านกฎหมายระหว่างประเทศ ด้านนโยบายและภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียนแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

<u>ยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา ได้กำหนดประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญไว้ ๔ ประการ ดังนี้</u>

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและยกระดับโครงสร้าง ระบบงานด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา เพื่อสร้างความยั่งยืนในการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติในด้านประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมให้รัฐสภามีศูนย์สารสนเทศด้นประชาคมอาเซียน การวิจัยและพัฒนาด้านกฎหมายระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาเครือข่ายด้านประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาความรู้ ทักษะของข้าราชการรัฐสภาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้นประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการพิจารณาความสอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้มีการบูรณาการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเกี่ยวกับความรู้เรื่องประชาคมอาเซียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔.๓ แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้จัดทำยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และเพื่อขับเคลื่อนและผลักดันให้ข้าราชการรัฐสภามีพฤติกรรมหรือปฏิบัติได้ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และการใช้กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อให้การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุง ระบบ กลไก มาตรการ และแนวทางในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

<u>เป้าประสงค์หลัก</u> : วางระเบียบ แนวทาง หรือมาตรการจำเป็นที่สนับสนุนต่อการใช้บังคับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

<u>เป้าประสงค์หลัก</u> : สร้างกระบวนการที่สนับสนุนให้เกิดบุคคลแบบอย่างที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและตอบสนองการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

<u>เป้าประสงค์หลัก</u> : สร้างเครือข่ายคุณธรรมทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนและการยอมรับ เชื่อถือต่อองค์กรและบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาฐานข้อมูลวิชาการและพฤติกรรมทางจริยธรรม

<u>เป้าประสงค์หลัก</u> : สร้างฐานข้อมูลทางวิชาการและพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อตอบสนองการพัฒนาบุคลากร พัฒนาความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมและสามารถเชื่อมโยงกับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เป็นรูปธรรมและสัมฤทธิ์ผล ข้าราชการระดับผู้บริหารและระดับผู้บังคับบัญชาของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน จะต้องให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน พร้อมทั้งเป็นเครือข่ายการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๔.๔ แนวทางการสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีแนวทางในการจัดทำการสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและความสมดุลในชีวิตการทำงาน ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระยะยาว ตามแนวทาง Happy 8[๓] ซึ่งสอดคล้องกับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ดังนี้

๑. **Happy Body** : มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ เป็นการส่งเสริมด้านการดูแลสุขภาพร่างกาย ออกกำลังกาย และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เพื่อให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจแจ่มใส เบิกบาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. **Happy Heart** : มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน เป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจไมตรีเอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรักใคร่ปรองดอง สามัคคีกัน

๓. **Happy Relax** : รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ เป็นการสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลายความเมื่อยล้า ความเครียดจากการทำงาน ช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และทำให้พนักงานมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

๔. **Happy Brain** : ใฝ่รู้มีการส่งเสริมการศึกษาหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ โอกาสต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่งคงก้าวหน้าในการงาน

๕. **Happy Money** : มีเงินเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้สิน เป็นการส่งเสริมให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด มีเงินเก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็น

---

[๓] สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ “กล่องแห่งความสุข ๘ ประการ” สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๐, จาก http://happy-workplace.com/index.php/เกี่ยวกับเรา/37-8-box.html

๖. **Happy Soul** : มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขสงบทางจิตใจอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

๗. **Happy Family** : มีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง เป็นการส่งเสริมการสร้างความรัก ความผูกพันในครอบครัวและสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างครอบครัวของพนักงานกับองค์กร

๘. **Happy Society** : สังคมดี เป็นการส่งเสริมความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงาน ชุมชนที่พักอาศัย ช่วยเหลือสังคมรอบข้าง ซึ่งหากสังคมรอบข้างดี องค์กรที่อยู่ในสังคมนั้นย่อมมีความสุขไปด้วย

ดังนั้น แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการพิจารณากำหนดโครงการและกิจกรรมที่มีความสอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๕. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ มี ๔ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร อำนวยการ วิชาการ และทั่วไป และจำแนกสายงานและระดับตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญตามลักษณะงานหน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน ซึ่งแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ ได้มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฯ ดังนี้

๑. กลุ่มเป้าหมายของข้าราชการในการพัฒนา – กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ จะครอบคลุมบุคลากรทั้ง ๔ ประเภทตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก – ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาที่สอดคล้องต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ข้าราชการประเภทตำแหน่งบริหารและอำนวยการ ได้แก่ ด้านแผนงาน ด้านการบริหารงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ
- ข้าราชการประเภทตำแหน่งวิชาการและทั่วไป ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการวางแผนด้านการประสานงาน และด้านการบริการ

๓. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง – พิจารณาถึงความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ซึ่งรายละเอียดของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งจะมีการกำหนดไว้ตามหนังสือ ก.ร. ที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) เรื่องมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ (ตามหนังสือ ก.ร. ที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕) ได้กำหนดระดับของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญในแต่ละประเภทตำแหน่ง ซึ่งข้าราชการของสำนักงานฯ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) กำหนด ดังนี้

๓.๑ มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ประกอบด้วย

๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

๓.๒ มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ประกอบด้วย

๑) การใช้คอมพิวเตอร์

๒) การใช้ภาษาอังกฤษ

๓) การคำนวณ

๔) การจัดการข้อมูล

๓.๓ มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย ๑) สมรรถนะหลัก ๒) สมรรถนะทางการบริหาร ๓) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ประกอบด้วย ๑) สมรรถนะหลัก ๒) สมรรถนะทางการบริหาร

๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๕ สมรรถนะ ได้แก่

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒) บริการที่ดี

๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๕) การทำงานเป็นทีม

๒) สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๖ สมรรถนะ ได้แก่

๑) สภาวะผู้นำ

๒) วิสัยทัศน์

๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ

๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

๕) การควบคุมตนเอง

๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน

โดยกำหนดให้ข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหาร และอำนวยการ จะต้องมีสมรรถนะทางการบริหารทั้ง ๖ สมรรถนะดังกล่าว และข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ จะต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร ๓ สมรรถนะ ได้แก่ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ และศักยภาพเพื่อทำการปรับเปลี่ยน

๓) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) - เป็นการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ ที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงาน และระดับตำแหน่ง

ดังนั้น แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงได้กำหนดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญดังกล่าว โดยนำรายละเอียดของความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง มาเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงการพัฒนาข้าราชการในแต่ละประเภท ระดับ และสายงาน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนดได้ ดังนี้

๑. <u>การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน</u> โดยการจัดโครงการพัฒนาทักษะของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณ และการจัดการข้อมูล เพื่อให้ข้าราชการสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. <u>การพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน</u> โดยการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามความต้องการและจำเป็นของหน่วยงานในสำนักงานฯ และโครงการส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และความจำเป็นของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและสายงาน เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมตามตำแหน่งและระดับชั้นงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

๓. <u>การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน</u> โดยการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) เพื่อนำผลจากการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะด้านของความเป็นมืออาชีพ ซึ่งจะมีการประเมินตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้ที่ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ จะมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ซึ่งผู้บังคับบัญชาและผู้ได้รับการพัฒนา มีการหารือร่วมกันในการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการมีสมรรถนะได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ควรมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งมากขึ้น โดยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) ด้วยวิธีการที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non Training) เช่น การสอนงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน (Feedback) เป็นต้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับผู้รับการพัฒนา ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับความจำเป็นของบุคลากรรายบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่อง การทบทวนปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญแล้ว เห็นว่าเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีและนโยบายต่างๆ ของรัฐบาล ที่ประชุมจึงมีมติเห็นชอบตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ร.ระบบงานและอัตรากำลัง โดยกำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ ก.ร. ได้กำหนดให้มีผลบังคับใช้เกี่ยวกับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าว โดยแบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะแรกตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ให้มีผลบังคับใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามที่กำหนดและให้ดำเนินการประเมินผลทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ รวมทั้งรายงานผลการประเมิน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังเพื่อพิจารณา สำหรับระยะที่สองให้มีผลบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนดระยะเวลาในการบังคับใช้ไว้ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความพร้อมของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

คำจำกัดความของทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์ในการกำหนดระดับทักษะและคำอธิบายรายละเอียดของแต่ละระดับ

กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ รองเลขาธิการ ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการ โดยเป็นผู้นำด้านดิจิทัลที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการให้มีความทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรรวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กร

กลุ่มที่ ๒ ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยเป็นผู้ที่สามารถเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบให้องค์กร สามารถดูแล บำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา สามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

กลุ่มที่ ๓ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนอกเหนือจากกลุ่มที่ ๑ และ ๒ โดยเป็นผู้ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง ปลอดภัย สามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ดังนั้น แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงได้กำหนดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่และความเป็นดิจิทัลตามนโยบายของรัฐบาล

๖. การประเมินความคุ้มค่าด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การให้ความสำคัญต่อหลักความคุ้มค่าในการบริหารทรัพยากรบุคคลสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับผลิตภาพของบุคลากร (Human Productivity) หากองค์กรต่างๆ นำหลักการวัดความคุ้มค่ามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะทำให้องค์กรแห่งนั้นเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ การประเมินและการสร้างความคุ้มค่าด้านทรัพยากรบุคคลจึงเป็นมิติใหม่ เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญของมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard)

ดังนั้น แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงได้กำหนดเรื่องการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงพิจารณาเลือกโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะเลือกนำมาเป็นโครงการนำร่องการประเมินความคุ้มค่า ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ อย่างถูกต้อง สามารถประเมินความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับบุคลากร ส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับการคัดเลือกโครงการที่จะนำมาประเมิน ต้องเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองเป้าหมายของพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ หรือวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ และกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ที่สมเหตุสมผล ที่จะนำมาประเมิน และเพื่อเป็นกรอบในการประเมินความคุ้มค่าและการกำหนดตัวชี้วัดในการวัดผลสำเร็จของโครงการดังต่อไปนี้

๖.๑ สาระสำคัญของกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ

กรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒[๔] ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีคำอธิบายว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัดฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้เห็นความสำคัญของการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้โครงการสำคัญๆ จึงเห็นควรให้มีการประเมินตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้เลือกโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่าโดยสามารถคัดเลือกโครงการที่จะนำมาประเมินตามแนวทางดังต่อไปนี้

๑. เป็นโครงการที่มีความสำคัญและมีส่วนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรหรือยุทธศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. เป็นโครงการที่ส่งผลลัพธ์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ปฏิบัติ และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. เป็นโครงการที่ดำเนินการภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และมีระยะเวลาดำเนินการพอสมควร โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถติดตามและประเมินผลกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการได้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

---

[๔] คณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒, กรอบตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (กรุงเทพฯ, ๒๕๖๒), ๑๔๕

๔. เป็นโครงการที่มีผลลัพธ์ของการดำเนินการส่งผลให้โครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ด้วย โดยอาจเป็นโครงการย่อยในโครงการใหญ่ที่ผลลัพธ์ของการดำเนินการและใช้งบประมาณส่งผลให้โครงการใหญ่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้คัดเลือกโครงการประเมินความคุ้มค่า จำนวน ๕ โครงการ ดังนี้

(๑) โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานนิติการ

(๒) โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานวิทยาการ

(๓) โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๔) โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา

(๕) โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่า

๖.๒ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินผลโครงการ

นักวิชาการทางการประเมินหลายคนได้มีการอธิบายรูปแบบของการประเมินผลโครงการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวัดผลสำเร็จของโครงการตามกรอบตัวชี้วัดฯ โดยวัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ ได้กล่าวถึงรูปแบบของการประเมินผลโครงการ[๕] ดังต่อไปนี้

รูปแบบของการประเมินผลมี ๓ รูปแบบ ได้แก่

๑. การประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) หรือ การประเมินประสิทธิภาพ (Efficiency Evaluation) โดยการประเมินผลประสิทธิภาพ เป็นการศึกษาประสิทธิภาพของผลผลิตใน ๔ มิติ ได้แก่ มิติเชิงปริมาณ มิติเชิงคุณภาพ มิติเชิงเวลา และมิติเชิงต้นทุน ส่วนการประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการศึกษาว่าประสิทธิภาพของผลผลิตที่แตกต่างไปจากแผนเกิดจากกระบวนการจัดทำกิจกรรมใดบ้าง

โดยมีประเด็นของการประเมินผลกระบวนการหรือการประเมินประสิทธิภาพ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการดำเนินกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนว่าช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการได้ผลผลิต (Outputs) ของผลผลิต/โครงการในระยะเวลาที่กำหนด

(๒) ประเมินผลการจัดหาทรัพยากรในแต่ละขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนด

(๓) วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผลผลิต/โครงการที่มีต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

(๔) เปรียบเทียบมูลค่าของผลผลิตที่ได้รับกับค่าใช้จ่ายโดยวิเคราะห์เชิงปริมาณ

(๕) สำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

๒. การประเมินผลโครงการ (Project Evaluation) หรือการประเมินประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation) เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Post-Project Evaluation) เน้นการวิเคราะห์ประสิทธิผล (Effectiveness) หรือผลลัพธ์ (Outcome) โดยศึกษาว่าการดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้หรือไม่เพียงใด และเกิดจากผลผลิตใดบ้าง มากน้อยเพียงใด

---

[๕] วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, การวางแผนและประเมินผลโครงการแบบมุ่งเน้นผลงานในภาครัฐ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๑๑๗ - ๑๑๙

โดยมีประเด็นในการประเมินประสิทธิผล ดังนี้

(๑) ประเมินผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของผลผลิต/โครงการตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้

(๒) ประเมินผลโดยการวิเคราะห์ Cost-Effectiveness ของผลผลิต/โครงการ

(๓) วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผลผลิต/โครงการที่มีต่อความสำเร็จของผลผลิต/โครงการทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

๓. การประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) เน้นการวิเคราะห์ผลที่ได้รับต่อเนื่องจากประสิทธิผลของโครงการ โดยศึกษาว่าผลที่ได้รับจากการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการสามารถ *"เป็นส่วนหนึ่งที่จะไปช่วยสนับสนุน"* การบรรลุเป้าประสงค์การพัฒนาได้หรือไม่ เพียงใด

โดยมีประเด็นในการประเมินผลกระทบ ดังนี้

(๑) ประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายตามที่ยุทธศาสตร์ชาติกำหนด และประเมินผลกระทบของผลผลิต/โครงการที่ให้ผลตอบแทนที่แสดงความคุ้มค่าของภารกิจตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้

(๒) วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผลผลิต/โครงการที่มีต่อความสำเร็จของแผนงานและผลสำเร็จของผลผลิต/โครงการภายใต้แผนงานทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)[๖] ได้กำหนดกรอบการประเมินความคุ้มค่าการปฏิบัติภารกิจของภาครัฐ ซึ่งให้ความสำคัญกับประเด็นการทำงานใน ๓ มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผล ควบคู่ไปกับมิติประสิทธิภาพ และมิติผลกระทบ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

๑. ประสิทธิผลการปฏิบัติภารกิจ เป็นการประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการปฏิบัติภารกิจ โดยเปรียบเทียบผลที่ได้รับจากการปฏิบัติภารกิจว่ามีความสอดคล้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดไว้ว่าจะได้รับที่กำหนดไว้ก่อนดำเนินการหรือไม่ โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด ๒ ด้าน ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติภารกิจ และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ที่ได้รับจากผลผลิตหรือบริการ โดยยกตัวอย่างตัวชี้วัดประสิทธิผลดังนี้

ประเด็นการประเมินผล	ตัวอย่างตัวชี้วัด
๑. การบรรลุวัตถุประสงค์	■ ระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติภารกิจ (ร้อยละ) ■ ระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ต่อค่าใช้จ่ายรวม
๒. ความพึงพอใจของผู้ใช้ประโยชน์	■ ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้รับบริการและผู้ใช้ประโยชน์ (ร้อยละ)

๒. ประสิทธิภาพการปฏิบัติภารกิจ หมายถึง การประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของการใช้ทรัพยากรและกระบวนการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตตามวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาจากผลผลิตเทียบกับต้นทุนทั้งหมด การจัดหาทรัพยากรที่ได้มาตรฐาน มีค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม รวมทั้งมีกระบวนการทำงานที่ประหยัดทรัพยากร ทั้งนี้ ตัวชี้วัดมี ๒ ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิต และการประหยัดโดยยกตัวอย่างตัวชี้วัดประสิทธิภาพไว้ดังนี้

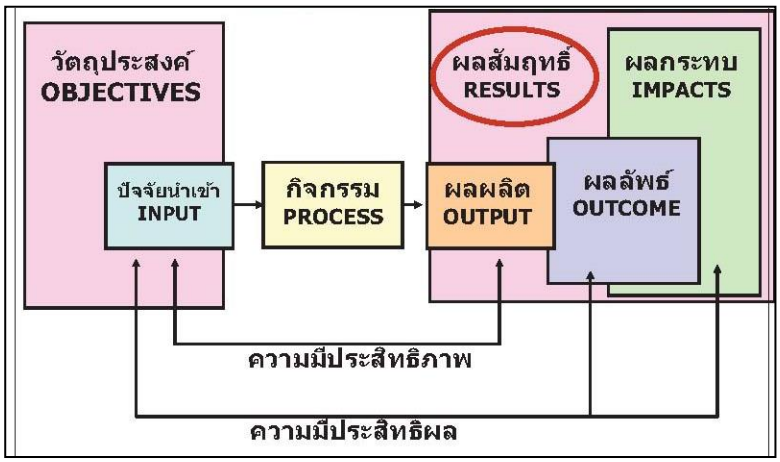
[๖] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, คู่มือการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจของภาครัฐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๓), ๕-๙

ประเด็นการประเมินผล	ตัวอย่างตัวชี้วัด
1. ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	■ ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตหรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต ■ สัดส่วนจำนวนผลผลิตต่อปัจจัยนำเข้า เช่น ผลผลิตต่อคน ผลผลิตต่อเครื่องจักร ■ ความก้าวหน้าในการดำเนินงานเทียบกับแผน ■ สัดส่วนเวลาที่ใช้จริงในการให้บริการเปรียบเทียบกับระยะเวลาที่กำหนด ■ ขั้นตอนและระยะเวลาที่ลดลง
2. การประหยัด	■ สัดส่วนงบประมาณที่สามารถประหยัดได้ในการปฏิบัติภารกิจ ■ สัดส่วนงบประมาณที่ใช้จัดหาปัจจัยการผลิต เกี่ยวกับแผนที่กำหนดไว้

๓. ผลกระทบ หมายถึง ผลอันสืบเนื่องจากการปฏิบัติภารกิจ ทั้งที่คาดหมายหรือตั้งใจ และไม่ได้คาดหมาย ทั้งที่เกิดขึ้นระหว่างและภายหลังการปฏิบัติภารกิจ ที่อาจกระทบต่อการพัฒนาในมิติอื่น หรือการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานอื่น หรือประชาชนทั้งที่เป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มอื่น ทั้งในและนอกพื้นที่ การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามภารกิจภาครัฐ ครอบคลุมถึงผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งผลกระทบด้านบวกและด้านลบ ในมิติที่สามารถประเมินในรูปตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงผลกระทบในกรณีที่ไม่ได้ดำเนินงานตามภารกิจภาครัฐด้วย โดยยกตัวอย่างตัวชี้วัดผลกระทบไว้ดังนี้

ประเด็นการประเมินผล	ตัวอย่างตัวชี้วัด
ผลกระทบที่มีต่อประชาชน ผลกระทบที่มีต่อเศรษฐกิจ ผลกระทบทางสังคม ผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบต่อการเมือง	■ พฤติกรรมการดำเนินชีวิตเปลี่ยนไป สุขภาพอนามัยดีขึ้น รายได้ครัวเรือนดีขึ้น ■ รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้น มูลค่าส่งออกเพิ่มขึ้น ■ โครงสร้างของสังคม วัฒนธรรม ชุมชน เปลี่ยนไป ■ มลภาวะเปลี่ยนแปลงดีขึ้นหรือเลวลง ■ ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งออกมาใช้สิทธิเพิ่มขึ้น

ศิริวรรณ ศิริบุญ ได้กล่าวถึงการประเมินผลการดำเนินการว่า เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานที่สะท้อนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือผลกระทบของการดำเนินงาน ซึ่งการเก็บข้อมูลนั้นเป็นไปเพื่อตรวจสอบและวัดว่าโครงการได้ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ตามเป้าหมายหรือไม่มากน้อยเพียงใดและมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร[๗]



[๗] ศิริวรรณ ศิริบุญ, การติดตามประเมินผลสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, ๑๑-๒๑

โดยได้สรุปความหมายของผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบไว้ดังนี้

ผลผลิต : สิ่งที่ได้จากการดำเนินโครงการ ซึ่งมีลักษณะเป็นโครงสร้างทางกายภาพ (Product) เป็นการให้บริการ (Service) เป็นการบริหารจัดการ (Management) โดยมีประเด็นในการประเมินผลผลิต ได้แก่ เชิงงบประมาณ เชิงเวลา และเชิงปริมาณ

ผลลัพธ์ : ผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับจากผลผลิตของการดำเนินโครงการทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยมีประเด็นในการทบทวนผลลัพธ์ เช่น เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่มีประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมาย/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร เป็นต้น

ผลกระทบ : ผลที่ตามมาจากการดำเนินโครงการและการใช้ประโยชน์โครงการ ซึ่งอาจมีผลกระทบในด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการเมือง การบริหาร เป็นต้น โดยมีประเด็นในการทบทวนผลกระทบ เช่น ผลกระทบที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาประเทศ/จังหวัดหรือไม่ กลุ่มเป้าหมายที่ได้ผลกระทบ เป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง ได้กล่าวถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการฝึกอบรม สรุปได้ว่าประสิทธิผลของการฝึกอบรม (Training Effectiveness) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวังจากการฝึกอบรม คือ ผลกระทบจากการฝึกอบรม (Impacts) หมายถึง ผลกระทบที่ทำให้กำไรสูงขึ้นหรือองค์การเติบโตมากขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากคนที่ได้รับการฝึกอบรมมีความสามารถมากขึ้น สำหรับประสิทธิภาพในการจัดฝึกอบรม (Training Efficiency) เป็นตัวบ่งชี้ผลของกิจกรรมคือผลที่เกิดขึ้นจากการจัดฝึกอบรม ซึ่งสามารถวัดจากประสิทธิภาพของกระบวนการในการจัดฝึกอบรม (Process Efficiency) ซึ่งส่วนมากจะวัดว่าได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนที่วางไว้หรือไม่ จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคนต่อปี ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับงบประมาณ เป็นต้น[๙]

นอกจากนี้ ได้มีนักวิชาการได้นำเสนอรูปแบบหรือตัวแบบ (Model) ใน**การประเมินผลโครงการฝึกอบรม** ซึ่งรูปแบบที่ใช้แพร่หลายได้แก่ **รูปแบบการประเมินผลของเคิร์กแพททริก (Kirkpatrick's training evaluation model)**

Kirkpatrick ได้เสนอแนวคิดและวิธีการประเมินประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม โดยกำหนดประเด็นการประเมินออกเป็น ๔ ระดับ คือ

(๑) การประเมินปฏิกิริยา (reaction evaluation) เป็นการ ตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อโครงการฝึกอบรม

(๒) การประเมินผลการเรียนรู้ (learning evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมโดยควรตรวจสอบให้ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้(knowledge) ทักษะ (skills) และเจตคติ (attitude)

(๓) การประเมินพฤติกรรม (behavior evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการ หรือไม่

---

[๙] ณรงค์วิทย์_แสนทอง, "เทคนิคการกำหนด KPIs ของการฝึกอบรม," 3-4} สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม๒๕๖๐, จาก https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170512_110003.pdf

(๔) การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ (results evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผลจากการ อบรมได้เกิดผลดีต่อองค์การหรือเกิดผลกระทบต่อองค์การในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์การดีขึ้นหรือไม่[๙]

ศิริชัย กาญจนวาสี ได้อธิบายแนวทางการดำเนินการประเมินในแต่ละระดับ[๑๐] ดังต่อไปนี้

๑. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)

การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการอบรม ว่ามีความรู้สึกอย่างไร? เกี่ยวกับโครงการ เช่น หลักสูตร/เนื้อหาสาระตรงกับความต้องการหรือไม่? ความคิดเห็นต่อเอกสาร สถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ ระยะเวลาของการอบรมว่ามีความเหมาะสมเพียงไร? วิทยากรมีความเหมาะสมเพียงไร? ได้รับความรู้ทักษะในระดับใคร มีความคาดหวังอย่างไรต่อการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้งาน เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลอาจเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) การสัมภาษณ์ หรือแบบสอบถาม ควรมีคำถามแบบปลายเปิดไว้ตอนท้ายเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นตามที่ต้องการ

๒. การประเมินการเรียนรู้ (Learning)

การประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เข้ารับการอบรม เช่น การเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ก่อน-หลังการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ความรู้/ความคิด ทัศนคติ/ค่านิยม ทักษะ/การปฏิบัติ เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลอาจเป็นแบบสอบ (Test) แบบสอบภาคปฏิบัติ (Performance Test) การสังเกตพฤติกรรม (observation)

๓. การประเมินพฤติกรรม (Behavior)

การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน เช่น การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ก่อน-หลังการฝึกอบรมว่าเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่? มีการนำความรู้และทักษะที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงไร? เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลอาจเป็นการสังเกต การสัมภาษณ์ แบบวัดพฤติกรรม ก่อน-หลังการฝึกอบรม แบบบันทึกพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สอดคล้องกับอาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลการจัดฝึกอบรมตามแนวคิดของ Kirkpatrick เน้นการวัดผลการฝึกอบรมในลักษณะของ Outcome หรือผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการอบรมในเชิงพฤติกรรม (Behavior) ของผู้เรียน เป็นการติดตามเพื่อวัดและประเมินผลพฤติกรรม หรือการแสดงออกของผู้เรียนว่ามีการปรับเปลี่ยน ปรับปรุง หรือพัฒนาขึ้นหรือไม่[๑๑]

๔. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results)

การประเมินผลลัพธ์หรือผลกระทบที่เกิดต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม เช่น การลดลงของปัจจัยเสี่ยง การเพิ่มของประสิทธิภาพของการทำงานของหน่วยงาน/องค์การการลดลงของต้นทุน การเพิ่มกำไร ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง/หน่วยงาน/องค์การ/สถาบัน เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลอาจเป็นแบบบันทึก แบบรายงาน ผลการตรวจสอบ แบบสอบถามผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน แบบวิเคราะห์ต้นทุน-ผลกำไร แบบบันทึกค่าสถิติหรือดัชนีบ่งชี้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

---

[๙] พิชิต ฤทธิ์จรูญ, เทคนิคการประเมินโครงการ, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๑๓๑

[๑๐] ศิริชัย กาญจนวาสี, ทฤษฎีการประเมิน, พิมพ์ครั้งที่ ๘, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๑๘ – ๒๒๐

[๑๑] อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, รประเมินผลการฝึกอบรมบนพื้นฐาน Competency (Training Evaluation: Competency-Based), พิมพ์ครั้งที่ ๑ , กรุงเทพฯ : พริ้นท์แอทมี ประเทศไทย, ๓๐

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ ได้อธิบายเกี่ยวกับการประเมินในระดับ Results โดยกล่าวว่า การวัดผลสำเร็จในการอบรมตามแนวคิดของ Kirkpatrick ได้แก่ การวัดผลกระทบที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร (Business Impact) เป็นการวัดความสำเร็จจากผลลัพธ์ที่สามารถจับต้องได้เป็นรูปธรรม หรือที่เรียกว่าตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators) ไม่ว่าจะเป็นการวัดจากปริมาณการผลิตหรือชิ้นงานที่เพิ่มขึ้น คุณภาพการให้บริการดีขึ้น ระยะเวลาการส่งมอบสินค้าหรือบริการรวดเร็วขึ้นความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้การติดตามผลการอบรมจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างเดียวไม่เพียงพอ การติดตามผลสำเร็จของการจัดอบรมที่มุ่งเน้นการวัดผลลัพธ์จากตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดขึ้นนั้น ย่อมส่งผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการอบรมอย่างแท้จริง[๑๒]

นอกจากนี้ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ ได้สรุปกรอบแนวทางในการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมตามรูปแบบของ Kirkpatrick ซึ่งประกอบด้วยตัวอย่างตัวชี้วัดและวีการเก็บข้อมูลการประเมินผลในแต่ละระดับดังต่อไปนี้

ระดับการประเมิน (Evaluation Level)	**Level : ๑ Satisfaction การตอบสนองของผู้เรียน**	**Level : ๒ Satisfaction การตอบสนองของผู้เรียน**	**Level : ๓ Satisfaction การตอบสนองของผู้เรียน**	**Level : ๔ Satisfaction การตอบสนองของผู้เรียน**
วัตถุประสงค์การประเมิน/การติดตาม	วัดทัศนคติและระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม	วัดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่จัดอบรม	วัดพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม	วัดผลลัพธ์หรือ KPIs ที่เป็นตัวเลขเชิงรูปธรรม
เรื่องที่ต้องประเมิน/การติดตาม	- ความรู้ความเข้าใจของผู้เรียน - การสอนของวิทยากร - เอกสาร/อุปกรณ์ - การบริการและสถานที่ - ความพร้อมของผู้จัดอบรม	ความรู้ที่ได้รับจากเนื้อหาที่อบรม	การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตาม Competency หรือ ตาม Needs ที่กำหนด	KPIs ที่กำหนดขึ้นก่อนการอบรม
ผู้ให้ข้อมูลประเมิน/การติดตาม	ผู้เข้ารับการอบรม	ผู้เข้ารับการอบรม	ผู้บังคับบัญชา	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
วิธีเก็บข้อมูลการประเมิน/การติดตาม	- การสัมภาษณ์ผู้เรียน - แบบประเมินความพึงพอใจในการอบรม	- Pre and Post Test - Training Report	- Questionnaire - Interview	แบบบันทึก KPIs เปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรม
ช่วงเวลาการประเมิน/การติดตาม	- สังเกต : ระหว่างการอบรม - แบบประเมิน : หลังจบการบรรยายของวิทยากร	หลังจบการบรรยายของวิทยากร	- ๑ เดือน - ๓ เดือน - ๖ เดือน หลังจากอบรม	ภายใน ๖ เดือน หลังจากอบรม

[๑๒] อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, การประเมินผลการฝึกอบรมบนพื้นฐาน Competency (Training Evaluation : Competency-Based)), ๓๑-๓๒

ระดับการประเมิน (Evaluation Level)	Level : ๑ Satisfaction การตอบสนองของผู้เรียน	Level : ๒ Satisfaction การตอบสนองของผู้เรียน	Level : ๓ Satisfaction การตอบสนองของผู้เรียน	Level : ๔ Satisfaction การตอบสนองของผู้เรียน
เกณฑ์การวัดผลการประเมิน/การติดตาม	๘๐% ขึ้นไป (แบบประเมิน)	- Post Test ๘๐% - รายงานตอบทุกข้อ - ผ่าน	- ๘๐% ขึ้นไป (แบบประเมิน) - พฤติกรรมผ่านทุกข้อ	คะแนนผลประเมินผลการปฏิบัติงาน ๘๐% ขึ้นไป - KPIs เพิ่มขึ้นหลังจากการอบรม

๗. กฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำมาพิจารณาในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังนี้

- กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการดำเนินการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย ๓ กระบวนการ ได้แก่

๑) การปฐมนิเทศ

๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

๓) การอบรมสัมมนาร่วมกัน

เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ทั้งนี้ให้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการฯ ให้แล้วเสร็จทั้ง ๓ กระบวนการ ภายในระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งกำหนดระยะเวลา ๖ เดือน และให้นำผลการพัฒนามาเป็นข้อมูลประกอบในการประเมินผลเพื่อผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ดังนั้น แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ จึงได้กำหนดโครงการพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ส่งเสริมความมีวินัยและการทำงานเป็นทีม และการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งสอดคล้องกับ กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว

๘. ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาการให้บริการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

๑. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการประมวลความคิดเห็นเพิ่มเติมจากสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ มีดังนี้

คณะกรรมการติดตามประเมินฯ พิจารณาประเด็นความเห็นเพิ่มเติมจากสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๗๕ คน จากทั้งหมด ๑๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๖๐ ปรากฏว่ามีทั้งคำชมเชยการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังนั้น คณะกรรมการติดตามประเมินผลฯ จึงสรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญ ๒ ประการ ได้แก่

ประการที่ ๑ จากความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ได้รับจากสมาชิกสภานิติบัญญัติสามารถจัดกลุ่มประเด็นที่ต้องปรับปรุงต่อในระยะถัดไปจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ

๑.๑ ความปลอดภัยในบริเวณรัฐสภา ทั้งคน รถยนต์ และสถานที่
(จำนวน ๖ คน จาก ๗๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๘)

๑.๒ การจราจร ที่จอดรถ และการแลกบัตร
(จำนวน ๕ คน จาก ๗๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖.๖๖)

๑.๓ ระบบการกรองอากาศในห้องประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
(จำนวน ๔ คน จาก ๗๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๕.๓๓)

๑.๔ ความสะอาดของสถานที่และห้องน้ำ รวมไปถึง พื้นที่ของสื่อมวลชน

๑.๕ การจัดพื้นที่ในการให้บริการด้านต่างๆ ให้เป็นสัดส่วนไม่ปะปนกัน

๑.๖ การจัดเลี้ยงอาหารให้กับสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

๑.๗ การจัดห้องบริการสุขภาพ

๑.๘ การให้บริการในห้องรับรองสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

๑.๙ ความเหมาะสมของขนาดและจำนวนห้องประชุม โดยเฉพาะห้องประชุมคณะกรรมาธิการ

๑.๑๐ การเตรียมห้องประชุมให้พร้อมก่อนเวลาประชุม

๑.๑๑ การจัดเจ้าหน้าที่เพื่อให้บริการได้ทันท่วงทีเมื่อมีเหตุขัดข้องเกิดขึ้น

๑.๑๒ การจัดทำรายชื่อของผู้มีอำนาจตัดสินใจของฝ่ายต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที

๑.๑๓ ระบบการนัดประชุมยังไม่ Real time มักจะเกิดปัญหาเมื่อเปลี่ยนแปลง หรือ ยกเลิกการประชุม

๑.๑๔ เพิ่มการประชุมในห้องประชุมอิเล็กทรอนิกส์ ใช้ระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อลดเอกสารการประชุม และเพิ่มประสิทธิภาพในการประชุม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกฎหมายและวิชาการ

๒.๑ ข้อมูลด้านกฎหมายเชิงวิเคราะห์ มีความสัมพันธ์กันกับระบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรมีศักยภาพมากกว่าการจัดทำเอกสารประกอบการประชุมและการจัดทำรายงานการประชุม แต่ต้องมีความสามารถสนับสนุนข้อมูลสำหรับการพิจารณากฎหมายในที่ประชุมได้เป็นอย่างดี ทั้งในการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติและการประชุมคณะกรรมาธิการ ทั้งในรูปแบบการจัดทำบทความวิชาการ หรือบทวิเคราะห์กฎหมายและการให้คำปรึกษา การให้บริการวิชาการด้านกฎหมายได้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองกับความต้องการด้านวิชาการของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

๒.๒ ระบบการพัฒนาบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในงานวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านกฎหมาย พบว่า เจ้าหน้าที่ยังไม่สามารถให้คำปรึกษาด้านวิชาการได้อย่างชัดเจน ดังนั้น ต้องเร่งพัฒนานักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญสูง ผลิตนักกฎหมายและนักวิชาการด้านนิติบัญญัติเพื่อสนับสนุนงานด้านกฎหมายและวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่และความเป็นดิจิทัลตามนโยบายของรัฐบาล ด้านต่างประเทศและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ที่สามารถร่างคำอภิปรายได้ ๒ ภาษา หรือ ความรวดเร็วด้านการข่าวที่เกี่ยวข้องกับวงงานนิติบัญญัติ ๒ ภาษา ควรมีการจัดสรรทุนการศึกษาในงานที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างประเทศให้มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น รวมไปถึง ทักษะอื่น ที่จำเป็นในการติดต่อประสานงาน ทั้งนี้ ควรมีระบบการติดตามและประเมินผลในงานด้านบุคลากรเพื่อให้เกิดปรับปรุงคุณภาพที่เป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ก้าวหน้าและทันสมัย

๓.๑ เครือข่าย Internet Wi-Fi พบว่าไม่มีเสถียรภาพในการใช้งาน ซึ่งในเรื่องดังกล่าวเป็นปัญหาที่ต่อเนื่องมาจากที่ผ่านมา เนื่องจาก พื้นที่บริเวณห้องประชุมสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ อาคารรัฐสภา ๑ เป็นการให้บริการในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แต่ในฐานะที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นหน่วยงานร่วม และเป็นหน่วยงานดำเนินการติดตามและประเมินผลควรส่งต่อประเด็นเหล่านี้ไปให้กับผู้ที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพที่ดี

๓.๒ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารระบบ IT ที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลต้องเกิดขึ้นเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่และความเป็นดิจิทัลตามนโยบายของรัฐบาล พร้อมกับการพัฒนาบุคลากรด้าน IT ให้สามารถใช้งานกับระบบ IT ที่พัฒนาขึ้นใหม่ ทั้งนี้ต้องรวมไปถึงสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติในฐานะ User ที่ต้องใช้งานระบบ IT เพื่อนำไปสู่การเป็น Smart Parliament หรือ Digital Parliament อย่างแท้จริง นอกจากระบบ IT แล้ว ยังรวมไปถึงเครื่องมือหรืออุปกรณ์สื่อสารเป็นอิเล็กทรอนิกส์ ทันสมัย และใช้งานง่าย (User friendly)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การประชาสัมพันธ์และการสร้างภาพลักษณ์องค์กร

การประชาสัมพันธ์เชิงรุก สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติประสงค์ให้ประชาสัมพันธ์ผลงานในช่องทางต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดสดการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายต่างๆ ให้กับประชาชนผ่านช่องทาง Social Media เช่น Youtube เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางให้เข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม รวมไปถึงการติดตามประเมินผลว่าช่องทางต่างๆ นั้นมีประสิทธิภาพและสามารถเข้าถึงกลุ่มต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาหรือแนวทางแก้ไขระหว่างประชาชนกับสภานิติบัญญัติแห่งชาติก็วิธีการหนึ่งในการสนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยที่ประชาชนมีส่วนร่วม ซึ่งที่ผ่านมาวิธีการประชาสัมพันธ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายังคงความเป็นราชการ ยังไม่ร่วมสมัยกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ

๕.๑ ระบบการพัฒนาบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในงานวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านกฎหมาย พบว่า เจ้าหน้าที่ยังไม่สามารถให้คำปรึกษาด้านวิชาการได้อย่างชัดเจน ดังนั้น ต้องเร่งพัฒนานักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญสูง ผลิตนักกฎหมายและนักวิชาการด้านนิติบัญญัติเพื่อสนับสนุนงานด้านกฎหมายและวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่และความเป็นดิจิทัลตามนโยบายของรัฐบาล ด้านต่างประเทศและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ที่สามารถร่างคำอภิปรายได้ ๒ ภาษา หรือ ความรวดเร็วด้านการข่าวที่เกี่ยวข้องกับวงงานนิติบัญญัติ ๒ ภาษา ควรมีการจัดสรร

ทุนการศึกษาในงานที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างประเทศให้มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น รวมไปถึง ทักษะอื่น ที่จำเป็นในการติดต่อประสานงาน ทั้งนี้ ควรมีระบบการติดตามและประเมินผลในงานด้านบุคลากรเพื่อให้เกิดปรับปรุงคุณภาพที่เป็นระบบ

๕.๒ ข้อมูลด้านกฎหมายเชิงวิเคราะห์ มีความสัมพันธ์กันกับระบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรมีศักยภาพมากกว่าการจัดทำเอกสารประกอบการประชุมและการจัดทำรายงานการประชุม แต่ต้องมีความสามารถสนับสนุนข้อมูลสำหรับการพิจารณากฎหมายในที่ประชุมได้เป็นอย่างดี ทั้งในการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และการประชุมคณะกรรมาธิการ ทั้งในรูปแบบการจัดทำบทความวิชาการ หรือ บทวิเคราะห์กฎหมาย และการให้คำปรึกษา การให้บริการวิชาการด้านกฎหมายได้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองกับความต้องการด้านวิชาการของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

๕.๓ การรักษาความลับในการประชุม เรื่องดังกล่าวมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งในมุมมองของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นผลมาจากจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานและมาตรการในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลการประชุม หมายรวมถึง เอกสารการประชุม ภาพถ่ายการประชุม การถ่ายทอดสดการประชุม ซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอาจจะต้องกำหนดแนวทาง/มาตรการรักษาความปลอดภัยดังกล่าวในส่วนของสำนักงานฯ และบุคลากรของสำนักงานฯ ให้มีความชัดเจน และอบรมเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่เกี่ยวข้องให้ทราบและถือปฏิบัติตามแนวทาง/มาตรการดังกล่าว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ

การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เป็นประเด็นใหม่ที่เพิ่มเติมจากที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรสร้างเครือข่ายที่เป็นองค์กรแหล่งข้อมูลที่สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สามารถนำมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานฯ ได้ และควรสร้างความร่วมมือกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ประการที่ ๒ จากกลุ่มประเด็นที่ต้องปรับปรุงต่อในระยะถัดไปจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ คณะกรรมการได้จัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงโดยมีความเห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรปรับปรุงในประเด็นต่างๆ เหล่านี้ อย่างเร่งด่วน ได้แก่

(๑) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำไปสู่การเป็น Smart Parliament และ Digital Parliament ทั้งในเรื่องระบบ ฐานข้อมูล นวัตกรรม และการให้บริการในการใช้สื่อและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในงานด้านการประชุมซึ่งเป็นภารกิจหลักของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (Core Organization Competency)

(๒) การประชาสัมพันธ์องค์กร ซึ่งครอบคลุมทั้งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาผลงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จึงควรเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ใหม่ๆ การประยุกต์ใช้ Social Media ให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเข้าถึงข้อมูลกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การรับฟังความคิดเห็นการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนและรัฐสภา

(๓) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านนิติบัญญัติ เนื่องจากเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอบถามเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา และมีผลการประเมินเป็นลำดับรองสุดท้ายจากประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด ซึ่งเครือข่ายความร่วมมือนี้จะเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนทั้งงานด้านวิชาการ และการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

(๔) งานด้านวิชาการ ทั้งในเรื่องบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ การผลิตเอกสารวิชาการ ในรูปแบบบทความหรือบทวิเคราะห์ และการจัดทำฐานข้อมูลกฎหมายที่ประกอบไปด้วยข้อมูลเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ผู้ใช้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณากฎหมายในทุกๆ ขั้นตอน สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานฝ่ายนิติบัญญัติด้วยกัน หรือ หน่วยงานฝ่ายบริหาร หรือหน่วยงานฝ่ายตุลาการและการจัดสัมมนาเพื่อให้ความรู้ด้านนิติบัญญัติแก่สมาชิกวุฒิสภา

(๕) ระบบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรพัฒนาบุคลากรให้มีค่านิยมหลักและสมรรถนะหลัก (Shared Value & Competency) ให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (Core Organization Competency) และทิศทางองค์กรตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนด และพัฒนาบุคลากรให้เกิดความโดดเด่นในงานด้านนิติบัญญัติ โดยผลิตบุคลากรให้เป็นนักกฎหมายและนักวิชาการนิติบัญญัติเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่เพื่อมุ่งสู่ Smart Parliament พร้อมทั้ง มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา

๒. ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการติดตามประเมินผลและบูรณาการการสำรวจความพึงพอใจฯ มีดังนี้

จากผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ คณะกรรมการติดตามประเมินผลฯ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรไปดำเนินการเพื่อปรับปรุง/พัฒนาในปีงบประมาณถัดไป เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ดังนี้

๑. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรแต่งตั้งคณะกรรมการระดับสำนักงาน ฯ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ และให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาในการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการหลักของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทั้งในส่วนของการปรับปรุงและการสำรวจตามที่คณะกรรมการติดตามประเมินผลได้เสนอ

๒. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรให้ความสำคัญและดำเนินการปรับปรุงตามที่คณะกรรมการติดตามประเมินผลฯ ได้มีข้อเสนอแนะ และควรมีมาตรการในการดำเนินการ ตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน ทั้ง ๕ ประเด็น คือ

- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- การประชาสัมพันธ์องค์กร
- การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านนิติบัญญัติ
- งานด้านวิชาการ
- ระบบการพัฒนาบุคลากร

๓. สำหรับงานวิชาการที่เป็นลำดับความสำคัญเร่งด่วนลำดับแรกในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และได้มีการดำเนินการในรูปแบบของความร่วมมือของหลายสำนักที่เกี่ยวข้อง และมีกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้บรรลุผลสำเร็จในรูปแบบของคณะกรรมการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งการพัฒนางานด้านวิชาการเป็นภาพรวมความสำเร็จของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบไปด้วย บุคลากร เอกสาร และฐานข้อมูล จะไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบย่อยหลายประการ อย่างน้อยตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน ทั้ง ๕ ประเด็น ดังนั้น ทุกลำดับจึงมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ควรมีการดำเนินการไปพร้อมๆ กัน เพื่อที่จะสามารถบรรลุผลสำเร็จในภาพรวมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๔. ประเด็นเพิ่มเติมที่สำคัญ คือ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต้องก้าวสู่ความเป็น Smart Parliament มีความเทียบเท่ากับมาตรฐานสากล การให้บริการที่เน้นความเป็น Digital เพื่อให้ทันสมัย รวมทั้ง พัฒนาองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่เน้นไปทางด้านวิชาการและการผลิตงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ในด้านนิติบัญญัติ ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต้องปฏิรูปองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และก้าวไปสู่ระดับที่เทียบเคียงมาตรฐานสากลในอนาคต

ดังนั้น แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงได้กำหนดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องต่อผลการสำรวจความพึงพอใจของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติเกี่ยวกับการพัฒนานักกฎหมายและนักวิชาการ ให้สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อสนับสนุนงานด้านกฎหมายและวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

๙. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยในปัจจุบัน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สถานการณ์การเมืองไทยและนโยบายของรัฐบาล รวมถึงการเข้าสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

ด้วยประเทศไทยได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ตั้งแต่วันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๐ ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวนี้เป็นรัฐธรรมนูญที่ประชาชนชาวไทยได้มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางทั้งกระบวนการการจัดทำ เห็นชอบเนื้อหาสาระ ตลอดจนบทบัญญัติต่างๆ ผ่านช่องทางสื่อ และผ่านการออกเสียงประชามติ จึงนับว่าเป็นรัฐธรรมนูญที่มาจากประชาชนอย่างแท้จริง

ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติเนื้อหาสาระของกฎหมายไว้จำนวน ๑๖ หมวดและบทเฉพาะกาล ๒๗๙ มาตรา โดยในหมวดที่ ๗ เป็นเรื่องเกี่ยวกับรัฐสภา ประกอบด้วย ๕ คือ ส่วนที่ ๑ บททั่วไป ส่วนที่ ๒ สภาผู้แทนราษฎร ส่วนที่ ๓ วุฒิสภา ส่วนที่ ๔ บทที่ใช้แก่สภาทั้งสอง และส่วนที่ ๕ การประชุมร่วมกันของรัฐสภา ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และทำหน้าที่ปฏิบัติงานรองรับภารกิจของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อรัฐธรรมนูญฯ ได้ประกาศใช้จึงส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานฯ จะต้องเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนบทบาท และลักษณะการปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สำนักงานฯ ต้องมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๙.๑ <u>กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)</u>

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

<u>กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี</u>[๑๓]

๑. ด้านความมั่นคง

๑.๑ เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑.๒ ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

๑.๓ การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

๑.๔ การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

๑.๕ การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๑.๖ การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๑.๗ การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

๒.๒ การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒.๓ การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

๒.๔ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

๒.๕ การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

๒.๖ การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๓.๑ พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๓.๒ การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

๓.๓ ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

๓.๔ การสร้างเสริมให้คนที่สุขภาวะที่ดี

๓.๕ การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

---

[๑๓] มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เอกสารบรรยายเรื่อง “กรอบยุทธ์ศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)” สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ จาก http://www.rec.mbu.ac.th/images/news/2560/10/111060/7.pdf

๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๔.๑ สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

๔.๒ พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

๔.๓ มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

๔.๔ สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

๔.๕ พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๒ วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

๕.๓ การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๔ การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๕ การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๕.๖ การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

๖.๒ การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

๖.๓ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๖.๔ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๕ การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

๖.๗ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

๖.๘ ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๙.๒ <u>การปรับเปลี่ยนกลไกภาครัฐเพื่อรองรับ Thailand 4.0</u>[๑๔]

การดำเนินการปฏิรูปประเทศและปรับเปลี่ยนให้ประเทศไทยสามารถมุ่งสู่ Thailand 4.0 ได้เป็นผลสำเร็จ จำเป็นต้องขับเคลื่อนผ่านกลไกภาครัฐ อย่างไรก็ตามภาครัฐกลับกลายเป็นอุปสรรคตัวสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่โลกที่หนึ่ง อันมาจากสาเหตุสำคัญมาจากการมีกลไกภาครัฐที่ไร้ประสิทธิภาพ

<u>การปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับ Thailand 4.0</u>

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ในการนี้หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องวางเป้าหมายการทำงานของตนให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง

กลไกการทำงานของภาครัฐหรือระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้าง แนวคิดและวิธีการทำงานของตนใหม่ดังนี้

---

[๑๔] มหาวิทยาลัยพะเยา, เอกสารบรรยายเรื่อง “Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๐, จาก http://www.libarts.up.ac.th/v2/img/Thailand-4.0.pdf หน้า ๙๘ - ๑๐๙.

กลไกการทำงานของภาครัฐหรือระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้าง แนวคิดและวิธีการทำงานของตนใหม่ดังนี้

- ในแง่ของโครงสร้างจะต้องเปลี่ยนจากเดิมที่เน้นให้ภาครัฐหรือระบบราชการเป็นกลไกหลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองไปสู่การเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม อันเป็นการผนึกกำลังความร่วมมือกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นจนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารบ้านเมืองในรูปแบบประชารัฐ ซึ่งหมายความว่าจะต้องมีการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง รวมทั้งยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้สอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
- คุณลักษณะของ “ราชการไทย ๔.๐” เป็นดังต่อไปนี้

๑. <u>ต้องเปิดกว้างและเชื่อมโยงเข้ากับทุกฝ่าย (Open & Connected Government)</u>

หมายความว่าต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ รวมจนถึงการโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน นอกจากนี้ต้องมีการยกระดับความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคมให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน หรือทำงานด้วยกันไปสู่การร่วมมือกัน อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน

๒. <u>ต้องให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen – Centric Government)</u>

หมายความว่าต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร? มุ่งเน้นไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Pro-Active Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Date) และระบบดิจิตอลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ

๓. <u>ต้องมีความฉลาดและรู้จักคิดริเริ่ม (Smart & Innovative Government)</u>

หมายความว่าจะต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานแบบดิจิตอล รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ กล่าวคือ

- ในการทำหน้าที่ในฐานะเป็นผู้สนับสนุนการทำงานของรัฐบาลก็จะต้องให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ตั้งอยู่บนฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเชิงลึกและสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลได้จริง และเกิดความคุ้มค่า

- ในการทำหน้าที่ในฐานะเป็นผู้กำกับดูแลก็จะต้องมีความเป็นกลางและตรงไปตรงมา รวมทั้งวางกฎระเบียบให้เหมาะสมและยกเลิกการควบคุมที่ไม่เกิดประโยชน์ลงเพื่อไม่ให้เป็นภาระหรืออุปสรรคต่อประชาชนหรือการประกอบธุรกิจ (Smart Regulation)

- ในการทำหน้าที่ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติก็จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีการวางระบบการทำงานให้สามารถบูรณาการเชื่อมโยงตามห่วงโซ่ยุทธศาสตร์ตั้งแต่ตั้งต้นจนจบ และทำงานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในระบบราชการทุกระดับได้รวมทั้งประหยัดทรัพยากรโดยใช้ทรัพยากรและบริการต่างๆ ร่วมกัน

- ในแง่ของหลักการและวิธีการทำงาน ตลอดจนกระบวนทัศน์ และความเชื่อถืออันมีผลต่อพฤติกรรมของข้าราชการก็จะเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนใหม่ให้สอดคล้องกัน

<u>เจ็ดวาระการปรับเปลี่ยนกลไกขับเคลื่อนภาครัฐ</u>

เพื่อให้ภาครัฐสามารถเป็นหนึ่งในตัวหลักในการขับเคลื่อน Thailand 4.0 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกลไก ดังต่อไปนี้

๑. การสร้างรัฐที่น่าเชื่อถือ
๒. แหล่งที่มาของนโยบายสาธารณะ
๓. การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ และรูปแบบการปฏิบัติราชการ
๔. การสร้างภาคีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนต่างๆ
๕. การยกระดับขีดความสามารถในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง
๖. การบริหารจัดการการเงินและทรัพยากร
๗. การสร้างระบบราการแบบไร้รอยต่อ

<u>การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ กรอบอำนาจหน้าที่และรูปแบบการปฏิบัติราชการ</u>

ในอดีตที่ผ่านมา ประเทศไทยใช้ระบบการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจ โดยภาครัฐส่วนกลางจะมีบทบาทเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ ในการกำหนดกฎเกณฑ์อย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาด อย่างไรก็ตามรูปแบบการปกครองในระบบดังกล่าวไม่สามารถตอบสนองต่อประเด็นท้าทายของโลกในศตวรรษที่ ๒๑ ดังนั้น ภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และบทบาทภารกิจใหม่ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคส่วนอื่นๆ โดยเฉพาะภาคเอกชนและภาคประชาสังคม มีความเข้มแข็ง และสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและบริหารจัดการมากขึ้น

ควบคู่ไปกับการทบทวนบทบาทภารกิจ กฎระเบียบต่างๆ ของภาครัฐจำเป็นจะต้องถูกนำมาทบทวนโดย

๑. การยกเลิกกฎระเบียบที่ไม่จำเป็น (Deregulation) เนื่องจากกฎระเบียบดังกล่าวอาจจะไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามปกติของภาคส่วนอื่นๆ

๒. การแก้ไขเพิ่มเติมกฎระเบียบ (Reregulation) เนื่องจากกฎระเบียบที่มีผลใช้บังคับอยู่แล้วแต่ขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้หรือไม่สนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศได้ดีเท่าที่ควร ให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตภารกิจและขนาดองค์กรที่เหมาะสม

วิสัยทัศน์ประเทศและกรอบยุทธศาสตร์ชาติ จะเป็นตัวกำหนดความชัดเจนในขอบเขตภารกิจของภาครัฐ จะทำให้ทราบได้ว่า ภารกิจใดที่ภาครัฐยังคงมีบทบาทสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการเองต่อไป ขณะที่ภารกิจใดไม่มีความจำเป็นต้องดำเนินการอีก ตลอดจนภารกิจใดเป็นภารกิจใหม่ที่ภาครัฐจะต้องรับผิดชอบดำเนินงาน ความชัดเจนในขอบเขตภารกิจดังกล่าว ยังเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดโครงสร้าง ขนาดและอัตรากำลังของหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสมตามมา

หน่วยงานภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี จะช่วยให้ภาครัฐสามารถทบทวนและจำแนกประเภทภารกิจ รวมทั้งรูปแบบขององค์กรและระบบการจ้างงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในด้านภารกิจ สามารถจำแนกได้เป็น ๒ ประเภท ประกอบด้วย “ภารกิจหลัก” และ “ภารกิจสนับสนุน”

ภารกิจหลักจะเป็นภารกิจที่หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องดำเนินการและต้องปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ภารกิจสนับสนุน หน่วยงานภาครัฐอาจไม่จำเป็นต้องดำเนินการเอง และสามารถมอบอำนาจให้หน่วยงานอื่นๆ อาทิ องค์การมหาชนดำเนินการแทนได้ นอกจากนี้ ภารกิจใดที่ภาครัฐพิจารณาแล้วเห็นว่า การมอบหมายให้ภาคเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในภารกิจดังกล่าวดำเนินการจะมีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่ามากกว่าการดำเนินการเอง ตามหลัก (Contestability) ก็สามารถมอบหมายให้ภาคเอกชนดังกล่าวรับผิดชอบดำเนินการแทนได้ อันเป็นลักษณะของการจ้างหน่วยงานภายนอก (Outsourcing)

สำหรับด้านรูปแบบขององค์กรและการจ้างงานภาครัฐนั้น ภารกิจใดที่ต้องรับผิดชอบดำเนินการด้วยตนเอง จะต้องจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมารับผิดชอบดำเนินการเป็นการเฉพาะ และเมื่อภารกิจดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จเป็นที่เรียบร้อย ก็สามารถยุบเลิกหน่วยงานให้สิ้นสุดลงตามภารกิจได้ รวมทั้งสามารถพิจารณาจัดตั้งหน่วยงานใหม่ตามภารกิจที่เกิดขึ้น ณ ช่วงนั้นและความจำเป็นต้องดำเนินการได้ต่อไป

กล่าวโดยสรุป แนวคิดดังกล่าวจะเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กรภาครัฐของไทยจากเดิมที่มีลักษณะจัดตั้งและยุบเลิกได้ยาก ตลอดจนให้ความสำคัญกับการดำเนินงานบนพื้นฐานของอำนาจหน้าที่เป็นหลัก เปลี่ยนมาเป็นองค์กรที่สามารถจัดตั้งและยุบเลิกได้ง่าย เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการดำเนินงานรูปแบบใหม่ที่ให้ความสำคัญกับประเด็นภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนด้านการจ้างงานภาครัฐ ควรมีการปรับเปลี่ยนลักษณะการจ้างงานจากที่มีในปัจจุบันที่ใช้ระบบการจ้างงานตลอดชีพและเกษียณอายุราชการเมื่ออายุครบตามที่กฎหมายบัญญัติ (ยกเว้นกรณีประพฤติมิชอบหรือกระทำความผิดร้ายแรง จึงจะถูกไล่ออกหรือปลดออกก่อนครบอายุราชการ) เป็นการจ้างงานตามสัญญา โดยพิจารณาการจ้างงานตามภารกิจที่ภาครัฐจะต้องดำเนินการ ซึ่งจะสอดคล้องกับระบบการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ ในด้านการจัดสรรบุคลากรภาครัฐควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดสรรจากเดิมที่ให้ความสำคัญกับการจัดสรรบุคลากรตามตำแหน่ง เป็นการจัดสรรบุคลากรตามภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินงานที่มุ่งเน้นตามประเด็นภารกิจด้วย

ในการพิจารณาเพื่อจัดสรรบุคลากรตามภารกิจจะต้องไม่ดำเนินการโดยมุ่งเน้นระบบอาวุโสเป็นสำคัญ แต่จะต้องดำเนินการตามหลักความรู้ ความสามารถ จะต้องมีการบริหารอัตรากำลังและการเคลื่อนไหลของบุคลากรภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดย

(๑) พิจารณาคัดสรรเข้าดำรงตำแหน่งจากทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของบุคลากร โดยเป็นการคัดสรรจากภายนอกภาครัฐ (Lateral Entry) วิธีการนี้จะช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรระดับสูงในภาครัฐของไทยที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ได้ด้วย

(๒) คัดสรรบุคลากรโดยพิจารณาจากทักษะ ความชำนาญ ความรู้ และความสามารถเป็นสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงลำดับชั้นหรืออายุราชการของบุคคลดังกล่าว (Fast Track) ดังนั้น บุคลากรชั้นผู้น้อยที่มีความสามารถจะมีโอกาสเข้าดำรงตำแหน่งระดับสูงได้ตามความเหมาะสมของภารกิจ

(๓) ยืมตัวบุคลากรจากภาคส่วนอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความสามารถตามแต่ละภารกิจเข้าดำรงตำแหน่งในภาครัฐ (Secondment)

ดังนั้น การกำหนดและการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว จึงได้มุ่งเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

(๑) โครงการและกิจกรรมที่กำหนดได้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง และเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในงานวิชาการและงานกฎหมายเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติของสำนักงานฯ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

(๒) โครงการและกิจกรรมที่กำหนดได้สอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศและการปรับเปลี่ยนให้ประเทศไทยสามารถมุ่งสู่ Thailand 4.0 ได้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานฯ ได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับกับรัฐสภาแห่งใหม่ และเพื่อเป็นไปตามนโยบายของรัฐในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

แนวทางและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ในภาพรวม มีแนวทางดังนี้

๑. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้อย่างมืออาชีพ

๓. พัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

๔. พัฒนาและส่งเสริมระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๕. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงาน

๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

<u>กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร</u>

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ ดังกล่าว ประกอบด้วยวิธีการหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Activities) ที่หลากหลาย โดยโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ ได้มีการกำหนดวิธีการหรือรูปแบบในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินโครงการและกิจกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนี้

แนวทางการพัฒนาบุคลากร	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
๑. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้ง สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	**- จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยพิจารณาความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง** ดังนี้ - บทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานฯ - นโยบายของผู้บริหาร - ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา - ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งบุคลากรของสำนักงานฯ - สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น สภาพการเมืองและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง การรองรับประชาคมอาเซียน และการเข้าสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ เป็นต้น
๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้อย่างมืออาชีพ	**- พัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Human Resource Based-Competency)** โดยดำเนินการ ดังนี้ **๑) ฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากร** ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรการฝึกอบรมและสัมมนาภายในสำนักงานฯ (In House Training) และส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับภายนอกหน่วยงาน (Public Training) ในเรื่องที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและระดับ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน **๒) พัฒนาบุคลากรโดยเชื่อมโยงจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS)** พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากร	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
	และการประเมินสมรรถนะเพื่อวิเคราะห์หาช่องว่างในการพัฒนา (Gap) และนำผลการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม โดยใช้วิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม (Training) หรือการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-Training) เช่น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การสอนงาน การให้คำปรึกษา เป็นต้น เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นไปตามความคาดหวังของสำนักงานฯ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ **๓) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในบริบทของอาเซียน** ดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของสำนักงานฯ ในบริบทของอาเซียน เช่น การพัฒนาทักษะด้านภาษา การพัฒนาความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านต่างประเทศ เป็นต้น ๔) พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการปฏิบัติงาน เพื่อรอบรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัลในอนาคตต่อไป
๓. พัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	**๑. พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)** ดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรในแต่ละสายงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพพร้อมในการเลื่อนสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น **๒. เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) และการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง** ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อาทิเช่น ภาวะผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารที่ดี รวมทั้งการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้พร้อมต่อการบริหารงานของสำนักงานฯ ภายใต้บริบทแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาบุคลากร	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
	ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรมภายในสำนักงานและหน่วยงานภายนอก **๓. พัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)** ดำเนินการพัฒนาและจูงใจผู้ที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและรักษาให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กร **๔. พัฒนาผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)** ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับผู้ปฏิบัติงานที่เข้าร่วมระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในหน้าที่งานใหม่ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาและส่งเสริมระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	**๑. เตรียมกำลังคนโดยการสนับสนุนการศึกษาและฝึกอบรมในระดับที่สูงขึ้น** สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนการฝึกอบรมในระดับที่สูงขึ้นให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในต่างประเทศ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพขึ้น เพื่อมารองรับการขับเคลื่อนภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ในอนาคต ที่ต้องอาศัยองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างฐานความรู้ให้แก่องค์กรในระยะยาว
	๒. แลกเปลี่ยนบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยกับหน่วยงานต่างประเทศ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ร่วมกันกับบุคลากรจากนานาประเทศ และสร้างสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ มาปรับใช้ประโยชน์กับวงงานรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ **๓. พัฒนาข้าราชการโดยให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment)** ดำเนินการส่งข้าราชการตำแหน่งนิติกรไปปฏิบัติงาน ณ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เป็นเวลา ๓ เดือน ภายใต้โครงการความร่วมมือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติระหว่างสำนักงาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากร	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
	เลขาธิการวุฒิสภากับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา **๔. ศึกษาดูงาน** สนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา โครงการตามแนวพระราชดำริที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนด การศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมภายนอกที่มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาปรับใช้ประโยชน์กับวงงานรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ **๕. ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในองค์กร** ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อให้มีการรวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรใช้องค์ความรู้เป็นฐานในการปฏิบัติงาน
๕. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งยึดหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจของบุคลากร การปรับกระบวนทัศน์และวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา การยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสในส่วนราชการ ให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งการรณรงค์และสื่อสารเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร	- จัดโครงการและกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีสุขภาพที่ดี มีความสามัคคีและความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ ๓
แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นดำเนินการในเรื่องที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วน เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความรู้ความสามารถด้านงานวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมปฏิบัติงานรองรับความเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ปัจจุบันที่มุ่งเน้นการเข้าสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยได้พิจารณาเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบุคลากรฯ ดังนี้

๑) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรฯ เพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง เหมาะสม สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารระดับสูง และผู้รับบริการ รวมถึงความสอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบด้วย

(๑) นโยบายผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คนที่หนึ่ง

(๒) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔)

(๓) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

(๔) การเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติราชการสู่การพัฒนาบุคลากร

(๕) แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

(๖) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

(๗) การประเมินความคุ้มค่าด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๘) กฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๙) ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ปี ๒๕๖๑

(๑๐) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการเข้าสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

๒) กำหนดกรอบทิศทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยพิจารณาจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น และงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

๓) จัดทำร่างแผนแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานตามทิศทางที่มุ่งเน้นดำเนินการที่กำหนด โดยสรุปได้ตามแผนภาพ ดังนี้

ความสอดคล้องของโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

๑. ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง

๒. ขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคลปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ

๑.๑ พัฒนาระบบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในองค์กร
๒. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคล
๓. การซักซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและแผนสำรองฉุกเฉินกรณีเกิดอุทกภัย และแผ่นดินไหวประจำอาคารสุขประพฤติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. พิธีอำลาราชการ ประจำปี ๒๕๖๒

๑.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่มีประเมินภาพ

๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าฯ

๑.๓ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประเมินภาพ

๖. โครงการพัฒนากระบวนการทำงานเชิงรุก

๑.๔ พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล

๗. ชี้แจงกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกฎหมายและวิชาการ

๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนางานด้านกฎหมายและวิชาการ เพื่อตอบสนองการดำเนินงานของสมาชิกวุฒิสภา

๘. โครงการพัฒนาทักษะและเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการ

๕.๒ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

๓๒. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศการทำงาน
๓๓. โครงการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม
๓๔. โครงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมและการสร้างการพึ่งพาตนเอง

๕.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓๕. โครงการเสริมสร้างปฏิญญาความดีฯ
๓๖. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบกลไกในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมฯ
๓๗. โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
๓๘. โครงการ Strong Stronger Strongest : พันธสัญญาพัฒนาองค์กรใสสะอาด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ

๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังอย่างเป็นระบบและหลากหลาย

๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
๑๐. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษฯ
๑๑. โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการฯ สายงานนิติการ
๑๒. โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการฯ สายงานวิทยาการ
๑๓. โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ฯ
๑๔. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา
๑๕. โครงการการเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการพิมพ์
๑๖. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรในยุคดิจิทัล
๑๗. โครงการพัฒนาทักษะด้านการจดชวเลข
๑๘. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการเงินการคลัง
๑๙. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร

๒๐. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับกลาง
๒๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หลักสูตร Design Thinking ฯ
๒๒. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒
๒๓. โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
๒๔. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร
๒๕. โครงการส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอก
๒๖. โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานฯ ณ ต่างประเทศ
๒๗. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒๘. โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยกับต่างประเทศ
๒๙. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านสารบรรณฯ
๓๐.โครงการเผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรมฯ
๓๑. โครงการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติฯ

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและความโปร่งใส

๓๙. โครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลฯ
๔๐. โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
๔๑. โครงการ Digital Thinking : การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตัวกับส่วนรวม
๔๒. โครงการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ

๖.๑ พัฒนา และขยายครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในประเทศ

๔๔. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านต่างประเทศกับเครือข่ายภายในประเทศ

๓.๑ โครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ นำไปสู่การปฏิบัติ ได้กำหนดโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งโครงการที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ ได้บูรณาการร่วมกันทุกสำนัก ประกอบด้วยโครงการตามยุทธศาสตร์ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ โครงการ (จำแนกเป็นรายหลักสูตร/กิจกรรม จำนวน ๕๙ หลักสูตร/กิจกรรม) ดังนี้

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาระบบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในองค์กร (๑) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารระดับสูง และข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคล (๒) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. โครงการซักซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและแผนสำรองฉุกเฉินกรณีเกิดอุทกภัยและแผ่นดินไหวประจำอาคารสุขประพฤติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (งานประจำ) ๑) หลักสูตร "การอบรมด้านดับเพลิงขั้นต้นและฝึกซ้อมหนีไฟ" (๓) กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๖๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒) หลักสูตร "การอบรมด้านการปฐมพยาบาลและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ" (๔) กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจากสำนักต่างๆ จำนวน ๑๖๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓) หลักสูตร "การฝึกซ้อมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความชำนาญ" (๕) กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ รปภ.องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๖๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๔) หลักสูตร "การฝึกซ้อมการอพยพหนีไฟประจำปี" (๖) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑,๐๙๔ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. พิธีอำลาราชการ ปี ๒๕๖๒ (งานประจำ) (๗) ๑) จัดบอร์ดแสดงประวัติย่อ เพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้เกษียณอายุราชการ ๒) จัดพิธีอำลาราชการ ประจำปี ๒๕๖๒ กลุ่มเป้าหมาย : ผู้เกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๒ และบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารงานกลาง

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ
๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๘) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร จำนวน ๓๒ คน ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน ๑๐๖ คน และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๘ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักนโยบายและแผน
กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๖. โครงการพัฒนากระบวนการการทำงานเชิงรุก (๙) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสายวิชาการทุกกลุ่มงาน จำนวน ๘๘ คน และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑๕ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักนโยบายและแผน
กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล
๗. โครงการชี้แจงกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (งานประจำ) (๑๐) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๐๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักนโยบายและแผน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกฎหมายและวิชาการ
กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนางานด้านกฎหมายและวิชาการเพื่อตอบสนองการดำเนินการของสมาชิกวุฒิสภา
๘. โครงการพัฒนาทักษะและเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการ กิจกรรมที่ ๑ ชุมชนนักปฏิบัติแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสนับสนุนการดำเนินงาน (๑๑) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน จำนวน ๓๕ คน และนิติกร วิทยากร นักวิชาการสนับสนุนฝ่ายนิติบัญญัติและธุรการ สำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓ ตัวแทนสำนักละ ๑๕ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓
กิจกรรมที่ ๒ ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ (Best Practice) การนำข้อมูลมาจัดทำ Info Graphic (๑๒) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร จำนวน ๔ คน เจ้าหน้าที่ธุรการกลุ่มงานฯ ละ ๑ คน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลกลุ่มงานบริหารทั่วไปสำนักละ ๒ คน บุคลากรตัวแทนสำนัก ของสำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓ ผู้รับผิดชอบ : สำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓
กิจกรรที่ ๓ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “Info Graphic Presentation Workshop and Training” (๑๓) กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ธุรการกลุ่มงานฯ ละ ๑ คน คน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลกลุ่มงานบริหารทั่วไปสำนักละ ๒ คน บุคลากรตัวแทนสำนัก ของสำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓ ผู้รับผิดชอบ : สำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ
กิจกรรมที่ ๔ จัดทำ Info Graphic (๑๔) กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ธุรการตัวแทนสำนักฯ ละ ๕ คน คน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลกลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักละ ๒ คน บุคลากรตัวแทนสำนักฯ ละ ๒ คน ของสำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓ และบุคลากรจากสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน ๑ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓
กิจกรรมที่ ๕ เล่าสู่กันฟัง (๑๕) กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ และพนักงานราชการในสำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓ ทุกคน ผู้รับผิดชอบ : สำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ
กลยุทธ์ที่ ๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์การคาดหวังอย่างเป็นระบบและหลากหลาย
โครงการด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๑๖) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑,๐๕๔ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๐. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๑๗) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน ๓๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โครงการด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
๑๑. โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานนิติการ (๑๘) กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำแหน่งนิติกรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๗๕ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๒. โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานวิทยาการ (๑๙) กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำแหน่งวิทยากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๓๔ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๓. โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๒๐) กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำแหน่งนิติกร/วิทยากร ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียนหรือเรื่องราวร้องทุกข์จำนวน ๔๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๔. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา (๒๑) กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักบริหารงานกลาง จำนวน ๓๑ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ
๑๕. โครงการการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพิมพ์ (๒๒) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรสำนักการพิมพ์ และผู้รับบริการของสำนักการพิมพ์ จำนวน ๘๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๖. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรในยุคดิจิทัล (๒๓) กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการสำนักประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ข้าราชการตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์, วิทยากร, นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์, เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา และนายช่าง จำนวน ๔๗ คน และข้าราชการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา จำนวน ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๔๘ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๗. โครงการพัฒนาทักษะด้านการจดชวเลขเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ (๒๔) กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานชวเลข จำนวน ๖๑ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินการคลังรัฐสภา (๒๕) - การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบการเงินการคลังที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร ผู้แทนจากทุกสำนัก บุคลากรของสำนักการคลังและงบประมาณ รวมจำนวน ๑๖๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โครงการด้านการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
๑๙. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร หลักสูตร "การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา" ระดับกลาง (๒๖) กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการผู้ครบประเมินฯ ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ระดับชำนาญการ) จำนวน ๖๖ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒๐. โครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษะงานที่ปฏิบัติ หลักสูตร Design Thinking เพื่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (๒๗) กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน ๑๓๕ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ๒๑.๑ การสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร (๒๘) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒๑.๒ การศึกษาดูงานด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมขององค์กร (Change and Innovation Leader) (๒๙) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๙๙ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ

๒๒. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (๓๐)

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการผู้ครบประเมินฯ ปี ๒๕๖๒ (ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ) จำนวน ๕๔ คน

ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒๓. โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual development plan) (๓๑)

กลุ่มเป้าหมาย : การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฯ : ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน ๙๙ คน และข้าราชการที่เป็นตัวแทนสำนัก จำนวน ๑๐๐ คน

ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒๔. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร

- กิจกรรมที่ ๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ (KM Team) (๓๒)
- กิจกรรมที่ ๒ การดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ (กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ) (๓๓)
- กิจกรรมที่ ๓ การจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) (๓๔)

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒๕. โครงการส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอก (๓๕)

การพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรประจำ จำนวน ๕ หลักสูตร

๑) หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.)

๒) หลักสูตรการปฏิบัติการจิตวิทยาฝ่ายอำนวยการ (สจว.)

๓) หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภา (นบส.)

๔) หลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารระดับกลาง

๕) หลักสูตรสืบสวนสอบสวนพนักงานฝ่ายปกครอง จัดโดยกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านสำหรับหลักสูตรอื่นๆ จำนวน ๒๐ หลักสูตร

๑) การพัฒนาด้านกฎหมายและวิชาการเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ

๑.๑) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ

๑.๒) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำแหน่งวิทยากร ระดับชำนาญการ

๑.๓) การเรียนรู้กฎหมายเฉพาะทางของฝ่ายบริหาร

๒) การพัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

๒.๑) หลักสูตร "การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ"

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ สำนักภาษาต่างประเทศ

๒.๒) หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการใช้ภาษาฝรั่งเศส ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและเทคนิคล่ามเบื้องต้น

กลุ่มเป้าหมาย : นักวิเทศสัมพันธ์กลุ่มงานภาษาฝรั่งเศสฯ สำนักภาษาต่างประเทศ

๒.๓) หลักสูตร ภาษาอังกฤษสำหรับการใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course : ILC)

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ
๒.๔) หลักสูตรการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course - OCC) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา **๓) การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร** ๓.๑) หลักสูตรด้านการบริหารจัดการเครือข่าย ๓.๒) หลักสูตรด้านการบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อื่นๆ ๓.๓) หลักสูตรด้านการพัฒนาระบบ ๓.๔) หลักสูตรสำหรับผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง ผู้อำนวยการสำนักและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ **๔) การพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สายงานอื่นๆ)** กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒๖. โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ต่างประเทศ (๓๖) การศึกษาดูงานต่างประเทศของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมภายนอกที่มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ) กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ ประเภทวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โครงการด้านการสนับสนุนทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรมให้แก่บุคลากร **๒๗. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง** (๓๗) - ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก/ปริญญาโท ภายในประเทศ - ทุนฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โครงการด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้การแลกเปลี่ยนกับรัฐสภาต่างประเทศ **๒๘. โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยกับต่างประเทศ** (๓๘) การส่งข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยไปแลกเปลี่ยนกับรัฐสภาต่างประเทศ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒๙. โครงการเสริมสร้างเครือข่ายและเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านสารบรรณสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๓๙) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไปของแต่ละสำนัก จำนวน ๑๘ คน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๔๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารงานกลาง ร่วมกับสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓๐. โครงการเผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ (๔๐) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๐๐ คน (๒ ครั้งๆ ละ ๕๐ คน) ผู้รับผิดชอบ : สำนักภาษาต่างประเทศ ร่วมกับสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ
๓๑. โครงการพัฒนาศักยภาพในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และวิธีการเขียนโครงการ/กิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ (๔๑) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของสำนัก ๖ สำนัก ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน ๑ คน, ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักนโยบายและแผน จำนวน ๔ คน, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๕ คน บุคลากรตัวแทนสำนัก ๔๐ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๖๖ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักนโยบายและแผน ร่วมกับสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๕.๒ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
๓๒. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (๔๒) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๕๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓๓. โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม (๔๓) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๖๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓๔. โครงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมและการสร้างการพึ่งพาตนเอง (๔๔) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๖๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักการคลังและงบประมาณ ร่วมกับสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและการบรรลุเป้าหมายองค์กร
๓๕. โครงการเสริมสร้างปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓๕.๑ ประชุมยกร่างปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๔๕) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารและผู้แทนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๔๐ คน ๓๕.๒ สัมมนาปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๔๖) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑,๐๐๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓๖. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบกลไกในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส กิจกรรมที่ ๑ ประชุมชี้แจง/สัมมนาแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๔๗) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้อำนวยการสำนักและผู้แทนคณะทำงานส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรม และความโปร่งใสประจำสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๖๐ คน กิจกรรมที่ ๒ สัมมนาชี้แจงประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๔๘) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑,๐๐๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓๗. โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๓๗.๑ บรรยายและศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ต้านโกง (๔๙) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๐๐ คน ๓๗.๒ สัมมนาหัวข้อ "การตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินเจ้าหน้าที่ของรัฐ" (๕๐)

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ
กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เกี่ยวข้องตามที่ระเบียบกำหนด ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓๘. โครงการ Strong ➡Stronger ➡Strongest : พันธสัญญาพัฒนาองค์กรใสสะอาด (๕๑) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารและบุคลากรประเภทวิชาการระดับชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ จำนวน ๓๓๔ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและความโปร่งใส
๓๙. โครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕๒) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ที่ครบกำหนดการเลื่อนระดับตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จำนวน ๔๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔๐. โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๔๐.๑ กิจกรรมคัดเลือกผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕๓) กลุ่มเป้าหมาย : ประเภทบุคคล ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือก ให้เป็นผู้ได้รับรางวัลคุณธรรมอย่างน้อย ๓๘ คน ๔๐.๒ กิจกรรมคัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น (๕๔) กลุ่มเป้าหมาย : ประเภทหน่วยงาน สำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง จำนวน ๑๙ หน่วย ๔๐.๓ กิจกรรมวันแห่งคุณธรรม : เชิดชูผู้ยึดมั่นและสำนักที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕๕) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓๐๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔๑. โครงการ Digital Thinking : การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตัวกับส่วนรวม (๕๖) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ จำนวน ๔๐๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔๒. โครงการส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) (๕๗) กลุ่มเป้าหมาย : ผู้อำนวยการสำนักและคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมของสำนัก/กลุ่ม จำนวน ๕๕ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (๕๘) กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดสรรตามสัดส่วนสำนัก/กลุ่ม จำนวน ๒๐ คน และสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ๕ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ
กลยุทธ์ที่ ๖.๑ พัฒนาและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในประเทศ
๔๔. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านต่างประเทศกับเครือข่ายภายในประเทศ (๕๙) กลุ่มเป้าหมาย : นักวิเทศสัมพันธ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๐ คน, นิติกร/วิทยากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๖ คน, เจ้าพนักงานธุรการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๒ คน และนักวิเทศสัมพันธ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๒ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๖๐ คน ผู้รับผิดชอบ : สำนักการต่างประเทศ ร่วมกับสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๒ กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ ที่กำหนดขึ้น ดังกล่าวข้างต้น นอกจากจะมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ แล้ว ยังได้กำหนดโครงการและกิจกรรมให้มีความสอดคล้องและยึดโยงกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ซึ่งนอกเหนือจากโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แล้ว สำนักงานฯ จะต้องมีการดำเนินกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ ให้ครอบคลุมและครบถ้วนตามกลยุทธ์แผนงานและตัวชี้วัด ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ ที่กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีกิจกรรมที่ดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	
กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๑. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบกลไกในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส ๑.๑ สัมมนาชี้แจงแผนปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๑.๒ สัมมนาชี้แจงประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๓. โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๓.๑ กิจกรรมคัดเลือกผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม
	๓.๒ กิจกรรมคัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ๓.๓ กิจกรรมวันแห่งคุณธรรม : เชิดชูผู้ยึดมั่นและสำนักที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๔. โครงการขยายผลและต่อยอดหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม - กิจกรรมการเสริมสร้างปฏิญญาความดีของส่วนราชการการ ๕. โครงการ Strong – Stronger – Strongest : พันธสัญญาพัฒนาองค์กรใสสะอาด
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	๑. โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - การบรรยายและศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ต้านโกง - การให้ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๒. โครงการ Digital Thinking : การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตัวกับส่วนรวม
กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา	โครงการจัดทำแผนและกำกับติดตามส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและการกำกับ ติดตาม การดำเนินการดังกล่าว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ	๑. โครงการความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๒. โครงการประเมินความคุ้มค่าโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล	โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม
กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	๑. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร ๒. โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual development plan) - กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล	๑ โครงการยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๒. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	โครงการส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๑. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม ๒. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

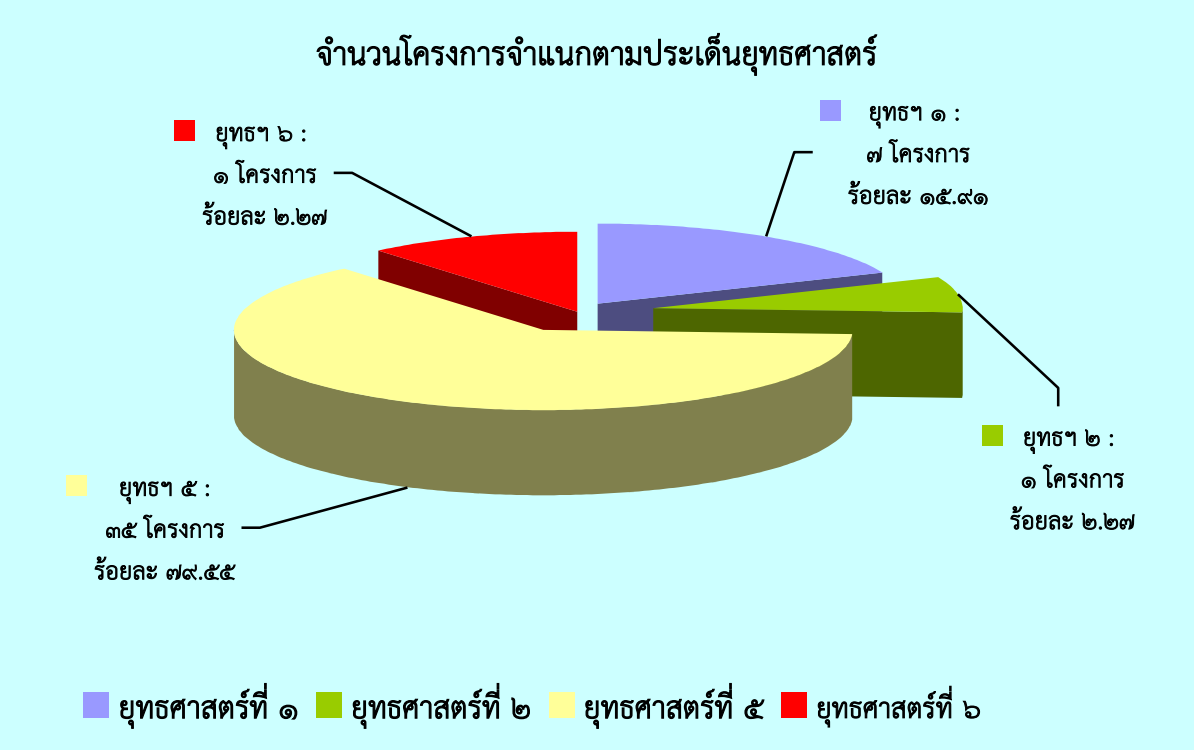
๓.๓ งบประมาณ

โครงการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังกล่าวข้างต้น ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ภายใต้วงเงินงบประมาณ จำนวนรวม **๑๒,๓๔๘,๒๐๐ บาท** ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

ค่าใช้จ่าย	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
๑) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและสัมมนา	๔๑	๖,๓๘๑,๕๐๐
๒) ค่าใช้จ่ายในการทุนการศึกษา	๑	๒,๘๐๐,๐๐๐
๓) ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ณ ต่างประเทศ	๑	๒,๑๖๖,๗๐๐
๔) ค่าใช้จ่ายในการแลกเปลี่ยนข้าราชการ ณ ต่างประเทศ	๑	๑,๐๐๐,๐๐๐

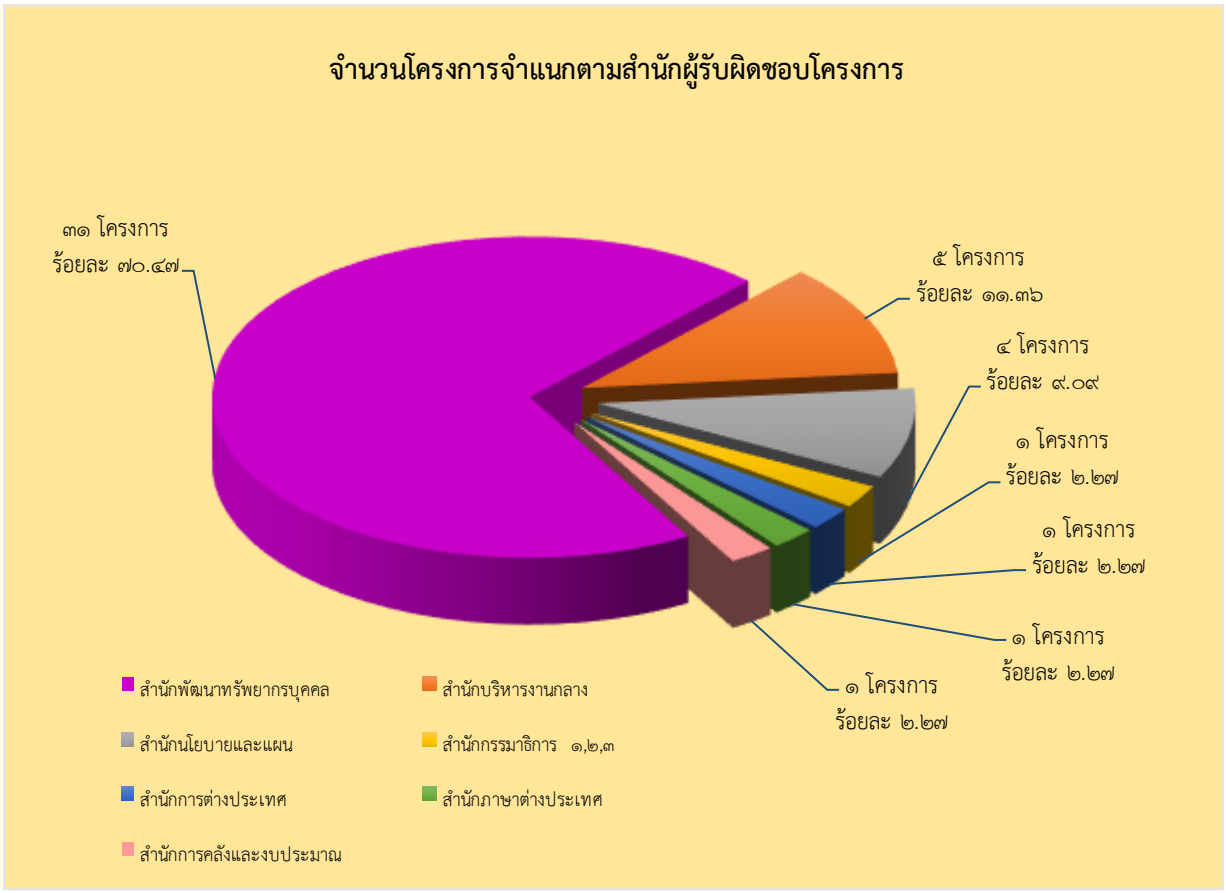
โดยจำแนกเป็นประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังนี้

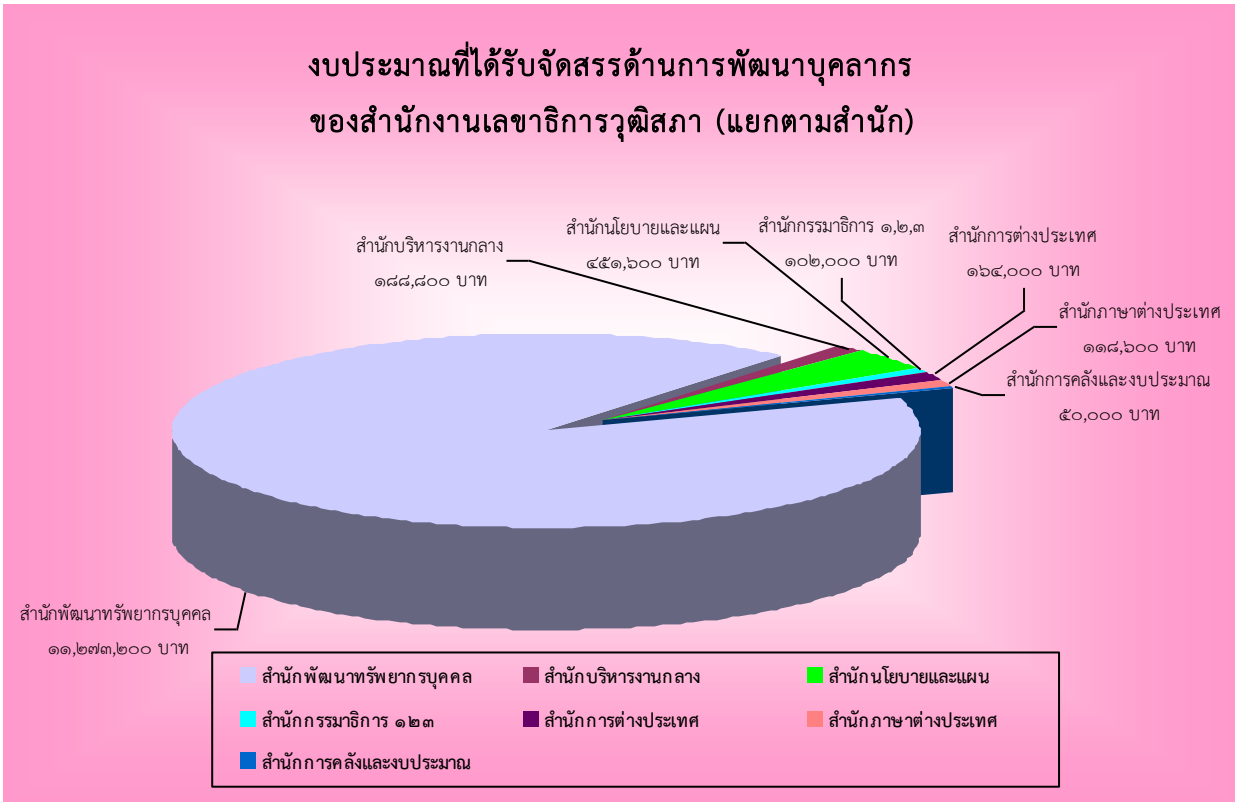
ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ	**๗**	**๕๔๔,๐๐๐**
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาระบบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔	๑๖๖,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ	๑	๒๒๐,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑๒๕,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล	๑	๓๓,๐๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกฎหมายและวิชาการ	**๑**	**๑๐๒,๐๐๐**
กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริม และพัฒนางานด้านกฎหมายและวิชาการ เพื่อตอบสนองการดำเนินการของสมาชิกวุฒิสภา	๑	๑๐๒,๐๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ	**๓๕**	**๑๑,๕๓๘,๒๐๐**
กลยุทธ์ที่ ๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์การคาดหวังอย่างเป็นระบบและหลากหลาย	๒๓	๙,๙๗๓,๒๐๐
กลยุทธ์ที่ ๕.๒ เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	๓	๑๗๑,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและการบรรลุเป้าหมายองค์กร	๔	๙๘๙,๐๐๐
กลยุทธ์ที่ ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและความโปร่งใส	๕	๔๐๕,๐๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ	**๑**	**๑๖๔,๐๐๐**
กลยุทธ์ที่ ๖.๑ พัฒนา และขยายครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในประเทศ	๑	๑๖๔,๐๐๐
รวม	**๔๔**	**๑๒,๓๔๘,๒๐๐**



สรุปสำนักที่รับผิดชอบโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนัก	จำนวนโครงการที่รับผิดชอบ	คิดเป็นร้อยละ	งบประมาณ
๑. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๑	๗๐.๔๗	๑๑,๒๗๓,๒๐๐
๒. สำนักบริหารงานกลาง	๕	๑๑.๓๖	๑๘๘,๘๐๐
๓. สำนักนโยบายและแผน	๔	๙.๐๙	๔๕๑,๖๐๐
๔. สำนักกรรมาธิการ ๑,๒,๓	๑	๒.๒๗	๑๐๒,๐๐๐
๕. สำนักการต่างประเทศ	๑	๒.๒๗	๑๖๔,๐๐๐
๖. สำนักภาษาต่างประเทศ	๑	๒.๒๗	๑๑๘,๖๐๐
๗. สำนักการคลังและงบประมาณ	๑	๒.๒๗	๕๐,๐๐๐
รวม	**๔๔**	**๑๐๐**	**๑๒,๓๔๘,๒๐๐**


จำนวนโครงการจำแนกตามสำนักผู้รับผิดชอบโครงการ
๓๑ โครงการ
ร้อยละ ๗๐.๔๗
๕ โครงการ
ร้อยละ ๑๑.๓๖
๔ โครงการ
ร้อยละ ๙.๐๙
๑ โครงการ
ร้อยละ ๒.๒๗
๑ โครงการ
ร้อยละ ๒.๒๗
๑ โครงการ
ร้อยละ ๒.๒๗
๑ โครงการ
ร้อยละ ๒.๒๗
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักนโยบายและแผน
สำนักกรรมาธิการ ๑,๒,๓
สำนักการต่างประเทศ
สำนักภาษาต่างประเทศ
สำนักการคลังและงบประมาณ


งบประมาณที่ได้รับจัดสรรด้านการพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (แยกตามสำนัก)
สำนักบริหารงานกลาง
๑๘๘,๘๐๐ บาท
สำนักนโยบายและแผน
๔๕๑,๖๐๐ บาท
สำนักกรรมาธิการ ๑,๒,๓
๑๐๒,๐๐๐ บาท
สำนักการต่างประเทศ
๑๖๔,๐๐๐ บาท
สำนักภาษาต่างประเทศ
๑๑๘,๖๐๐ บาท
สำนักการคลังและงบประมาณ
๕๐,๐๐๐ บาท
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๑,๒๗๓,๒๐๐ บาท
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักนโยบายและแผน
สำนักกรรมาธิการ ๑๒๓
สำนักการต่างประเทศ
สำนักภาษาต่างประเทศ
สำนักการคลังและงบประมาณ

โครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาระบบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในองค์กร

๒. โครงการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคล

๓. โครงการซักซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและแผนสำรองฉุกเฉินกรณีเกิดอุทกภัยและแผ่นดินไหวประจำอาคารสุขประพฤติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (งานประจำ)

๔. กิจกรรมจัดพิธีอำลาราชการ ประจำปี ๒๕๖๒ (งานประจำ)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๖. โครงการพัฒนากระบวนการการทำงานเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล

๗. โครงการชี้แจงกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (งานประจำ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกฎหมายและวิชาการ

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริม และพัฒนางานด้านกฎหมายและวิชาการ เพื่อตอบสนองการดำเนินการของสมาชิกวุฒิสภา

๘. โครงการพัฒนาทักษะและเสริมสร้างสมรรถะการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังอย่างเป็นระบบและหลากหลาย

๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๑๐. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๑๑. โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานนิติการ

๑๒. โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานวิทยาการ

๑๓. โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๑๔. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา

๑๕. โครงการการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการพิมพ์

๑๖. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรในยุคดิจิทัล

๑๗. โครงการพัฒนาทักษะด้านการจดชวเลขเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

๑๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินการคลังรัฐสภา

- การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบการเงินการคลังที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ

๑๙. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร

- หลักสูตร "การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา" ระดับกลาง

๒๐. โครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษะงานที่ปฏิบัติ

- หลักสูตร Design Thinking เพื่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

๒๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร

๒๑.๑ การสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร

๒๑.๒ การศึกษาดูงานด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมขององค์กร (Change and Innovation Leader)

๒๒. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

๒๓. โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual development plan)

๒๔. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร

- กิจกรรม การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ (KM Team)
- กิจกรรม การดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ (กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ)
- กิจกรรม การจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day)

๒๕. โครงการส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอก

๒๖. โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ต่างประเทศ

๒๗. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒๘. โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยกับต่างประเทศ

๒๙. โครงการเสริมสร้างเครือข่ายและเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านสารบรรณสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๓๐. โครงการเผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ

๓๑. โครงการพัฒนาศักยภาพในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และวิธีการเขียนโครงการ/กิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ

<u>กลยุทธ์ที่ ๕.๒ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร</u>

๓๒. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

๓๓. โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม

๓๔. โครงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมและการสร้างการพึ่งพาตนเอง

<u>กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและการบรรลุเป้าหมายองค์กร</u>

๓๕. โครงการเสริมสร้างปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓๕.๑ ประชุมยกร่างปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓๕.๒ สัมมนาปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓๖. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบกลไกในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส

<u>กิจกรรมที่ ๑</u> สัมมนาชี้แจงแผนปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

<u>กิจกรรมที่ ๒</u> สัมมนาชี้แจงประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๓๗. โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๓๗.๑ บรรยายและศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ต้านโกง

๓๗.๒ สัมมนาหัวข้อ "การตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินเจ้าหน้าที่ของรัฐ"

๓๘. โครงการ Strong ➡ Stronger ➡ Strongest : พันธสัญญาพัฒนาองค์กรใสสะอาด

๓๙. โครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๔๐. โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๔๐.๑ กิจกรรมคัดเลือกผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๔๐.๒ กิจกรรมคัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

๔๐.๓ กิจกรรมวันแห่งคุณธรรม : เชิดชูผู้ยึดมั่นและสำนักที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๔๑. โครงการ Digital Thinking : การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตัวกับส่วนรวม

๔๒. โครงการส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)

๔๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ

<u>กลยุทธ์ที่ ๖.๑ พัฒนาและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในประเทศ</u>

๔๔. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านต่างประเทศกับเครือข่ายภายในประเทศ

รายโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ
จำนวน ๔๔ โครงการ (๕๙ หลักสูตร/กิจกรรม)

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
จำนวน ๔๔ โครงการ (จำแนกรายหลักสูตร/กิจกรรม จำนวน ๕๙ หลักสูตร/กิจกรรม)

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ									
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาระบบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในองค์กร (๑)	ตัวชี้วัดผลผลิต - มีการเผยแพร่แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succission Plan) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ผู้บริหารและข้าราชการรับรู้อย่างน้อย ๒ ช่องทาง ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	- จัดประชุมชี้แจงให้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ทราบหลักเกณฑ์ตามแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succission Plan) ระยะเวลา : ประชุมชี้แจง ๓ ชั่วโมง ณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้บริหารระดับสูงและข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๔๐ คน	←→				**๒๘,๐๐๐**	สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. โครงการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคล (๒)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ตลอดจนงานด้านการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายใหม่ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ตลอดจนวิธีการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายใหม่ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลในช่วงที่ผ่านมาและที่จะดำเนินการในอนาคต ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๐๐ คน	←				**๑๕,๐๐๐**	สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้องของโครงการ

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล และยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประสิทธิภาพ

๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด

๓. แผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)

๔. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (Career Path)

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๓. โครงการซักซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและแผนสำรองฉุกเฉินกรณีเกิดอุทกภัยและแผ่นดินไหวประจำอาคารสุขประพฤติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (งานประจำ) ๑) หลักสูตร "การอบรมด้านดับเพลิงขั้นต้นและฝึกซ้อมหนีไฟ" (๓)	ตัวชี้วัดผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรฯ ที่เข้าร่วมกิจกรรม (ภาคทฤษฎี) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติต่างๆ เพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรฯ ที่เข้าร่วมกิจกรรม (ภาคปฏิบัติ) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติต่างๆ เพิ่มขึ้น	- ปรับปรุงแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย แผนสำรองฉุกเฉินกรณีเกิดอุทกภัยและแผ่นดินไหวให้มีความทันสมัย - จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรของสำนักงานฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ระยะเวลา : อบรม ๓ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๖๐ คน			⟷		**๘๐,๖๐๐** ๒๙,๗๐๐	สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒) หลักสูตร "การอบรมด้านการปฐมพยาบาลและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ" (๔)		- จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรของสำนักงานฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ระยะเวลา : อบรม ๓ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจากสำนักต่างๆ จำนวน ๑๖๐ คน			⟷		๑๔,๐๐๐	
๓) หลักสูตร "การฝึกซ้อมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความชำนาญ" (๕)		- จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรของสำนักงานฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	เจ้าหน้าที่ รปภ.องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๖๐ คน			⟷		๒๙,๗๐๐	
๔) หลักสูตร "การฝึกซ้อมการอพยพหนีไฟประจำปี" (๖)		- จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรของสำนักงานฯ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ระยะเวลา : อบรม ๓ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑,๐๙๔ คน				⟷	๗,๒๐๐	
ความสอดคล้องของโครงการ - ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล									
๔. กิจกรรมจัดพิธีอำลาราชการ ประจำปี ๒๕๖๒ (งานประจำ) (๗) - กิจกรรมที่ ๑ จัดทำบอร์ดแสดงประวัติย่อเพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้เกษียณอายุราชการ - กิจกรรมที่ ๒ จัดพิธีอำลาราชการ ประจำปี ๒๕๖๒	ตัวชี้วัดผลผลิต มีกิจกรรมตามโครงการพิธีอำลาราชการฯ จำนวน ๒ กิจกรรม ตัวชี้วัดผลลัพธ์ มีผู้เข้าร่วมในพิธีอำลาราชการ ไม่น้อยกว่า ๓๐๐ คน	- จัดบอร์ดแสดงประวัติย่อ เพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้เกษียณอายุราชการในปี ๒๕๖๒ และจัดพิธีอำลาราชการ ระยะเวลา : พิธีอำลาราชการ จำนวน ๓ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	ผู้เกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๒ และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓๐๐ คน				⟷	๔๒,๔๐๐	สำนักบริหารงานกลาง
ความสอดคล้องของโครงการ - ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล									

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ									
๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๘)	ตัวชี้วัดผลผลิต - มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่า จำนวน ๑ ครั้ง ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่า	- จัดอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่า ระยะเวลา : อบรมจำนวน ๓ รุ่น รุ่นละ ๑๒ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	- ผู้บริหารฯ จำนวน ๓๒ คน - ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน ๑๐๖ คน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนและเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๘ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๕๖ คน	⟷	⟷			๒๒๐,๐๐๐	สำนักนโยบายและแผน
กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ									
๖. โครงการพัฒนากระบวนการทำงานเชิงรุก (๙)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อละ ๘๐ ของหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการพัฒนากระบวนการทำงานเชิงรุก ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของกระบวนการทำงานของหน่วยงานภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	- จัดอบรมให้ความรู้และชี้แนะแนวทาง "การพัฒนากระบวนการทำงานเชิงรุก" และมอบหมายให้สำนักต่างๆ ออกแบบและการดำเนินการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน อย่างน้อย ๑ กระบวนการ ระยะเวลา : อบรม ๑๒ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสื่อสารฯ ระยะเวลา : อบรม ๓ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสายงานวิชาการทุกกลุ่มงาน จำนวน ๘๘ คน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑๕ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๓ คน	⟷				๑๒๕,๐๐๐	สำนักนโยบายและแผน
ความสอดคล้องของโครงการ - ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประสิทธิภาพ									
กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล									
๗. โครงการชี้แจงกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (งานประจำ) (๑๐)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมรับฟังการชี้แจงกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ๑. ผลการประเมินความรับรู้ของผู้เข้ารับฟังการชี้แจงกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ระดับ ๔.๐๐๐๐ คะแนน	- จัดประชุมชี้แจงกรอบการประเมินฯ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานฯ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ระยะเวลา : การสัมมนา จำนวน ๖ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๘๐ คน	⟷	⟷			๓๓,๐๐๐	สำนักนโยบายและแผน

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
	๒. ผลการประเมินองค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่น้อยกว่าระดับ ๔.๕๐๐๐ คะแนน								
ความสอดคล้องของโครงการ - ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประสิทธิภาพ - กรอบตัวชี้ผู้รับผิดชอบโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)									
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกฎหมายและวิชาการ									
กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริม และพัฒนางานด้านกฎหมายและวิชาการ เพื่อตอบสนองการดำเนินการของสมาชิกวุฒิสภา									
๘. โครงการพัฒนาทักษะและเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการ กิจกรรมที่ ๑ ชุมชนนักปฏิบัติแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสนับสนุนการดำเนินงาน (๑๑)	ตัวชี้วัดผลผลิต ร้อยละ ๘๖ ของบุคลากรผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้ฝ่ายนิติบัญญัติมีความรู้เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ร้อยละ ๘๖ ของบุคลากรผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้ฝ่ายนิติบัญญัติมีความรู้เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรม และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- จัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสนับสนุนการดำเนินงาน ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน จำนวน ๓๕ คน - นิติกร วิทยากร และนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติในสำนักกรรมาธิการ ๑,๒,๓ ตัวแทนสำนักๆ ละ ๑๕ คน	←→				**๑๐๒,๐๐๐** ๓๑,๗๐๐	สำนักกรรมาธิการ ๑,๒,๓
กิจกรรมที่ ๒ ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ (Best Practice) การนำข้อมูลมาจัดทำ Info Graphic (๑๒)		- จัดกิจกรรมศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ (Best Practice) ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	- ผู้บริหารที่กำกับดูแลสำนักกรรมาธิการ จำนวน ๔ คน - เจ้าหน้าที่ธุรการกลุ่มงาน กลุ่มงานละ ๑ คน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลกลุ่มงานบริหารทั่วไปสำนักละ ๒ คน บุคลากรตัวแทนสำนักของสำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓		←→			๒๒,๘๐๐	
กิจกรรมที่ ๓ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “Info Graphic Presentation Workshop and Training” (๑๓)		- จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ “Info Graphic Presentation Workshop and Training” ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	- เจ้าหน้าที่ธุรการกลุ่มงาน กลุ่มงานละ ๑ คน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลกลุ่มงานบริหารทั่วไปสำนักละ ๒ คน บุคลากรตัวแทนสำนักของสำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓		←→			๓๔,๒๐๐	

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
กิจกรรมที่ ๔ จัดทำ Info Graphic (๑๔)	ตัวชี้วัดผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำความเป็นมาและประเด็นการอภิปรายร่างพระราชบัญญัติในชั้นกรรมาธิการของวุฒิสภาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำความเป็นมาและประเด็นการอภิปรายร่างพระราชบัญญัติในชั้นกรรมาธิการของวุฒิสภาได้อย่างถูกต้อง	- จัดกิจกรรมการทำ Info Graphic ระยะเวลา : อบรม ๓ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	- เจ้าหน้าที่ธุรการตัวแทนสำนักๆ ละ ๕ คน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลกลุ่มงานบริหารทั่วไปสำนักละ ๒ คน บุคลากรตัวแทนสำนักสำนักละ ๒ คน ของสำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓ และบุคลากรจากสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน ๑ คน			⟷		-	
กิจกรรมที่ ๕ เล่าสู่กันฟัง (๑๕)		- จัดกิจกรรมเล่าสู่กันฟัง ระยะเวลา : อบรม ๓ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	- ข้าราชการของสำนักงานฯ และพนักงานราชการในสำนักกรรมาธิการ ๑, ๒, ๓ ทุกคน			⟷		๑๓,๓๐๐	
ความสอดคล้องของโครงการ - ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประสิทธิภาพ									
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ									
กลยุทธ์ที่ ๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์การคาดหวังอย่างเป็นระบบและหลากหลาย									
โครงการด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน **๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา** (๑๖)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้	- จัดอบรมการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้กับบุคลากรของสำนักงานฯ ระยะเวลา : อบรม ๑๒ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	- บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑,๐๕๔ คน		⟷			**๖๒๐,๐๐๐**	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ความสอดคล้องของโครงการ - ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด									

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๑๐. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๑๗)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้	- จัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระยะเวลา : อบรม ๓๐ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	- บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน ๓๐ คน	←→				๕๕,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักภาษาต่างประเทศ
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด ๓. แผนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา									
โครงการด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน									
๑๑. โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานนิติการ (๑๘)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้	- จัดอบรมเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ให้กับข้าราชการตำแหน่งนิติกรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระยะเวลา : อบรม ๑๒ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	- ข้าราชการตำแหน่งนิติกรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๗๕ คน		←→			**๑๔๐,๐๐๐**	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๒. โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานวิทยาการ (๑๙)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	- จัดอบรมเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ให้กับข้าราชการตำแหน่งวิทยากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระยะเวลา : อบรม ๑๒ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	- ข้าราชการตำแหน่งวิทยากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๓๒ คน		←→			**๑๐๐,๐๐๐**	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
	ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้								
๑๓. โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๒๐)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้	- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระยะเวลา : อบรม ๑๘ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ ศึกษาดูงาน ๖ ชั่วโมง ณ หน่วยงานภายนอก	- ข้าราชการตำแหน่งนิติกรและตำแหน่งวิทยากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๔๐ คน		⟷			๑๐๕,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักกรรมาธิการ ๑, ๒ และ ๓
๑๔. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา (๒๑)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้	- จัดอบรมและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ ฝึกปฏิบัติ ๖ ชั่วโมง ณ หน่วยงานภายนอก	ข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา สำนักบริหารงานกลาง จำนวน ๓๐ คน		⟷			๘๐,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารงานกลาง
๑๕. โครงการการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการพิมพ์ (๒๒)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้	- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการพิมพ์ ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ ศึกษาดูงาน ๖ ชั่วโมง ณ หน่วยงานภายนอก	บุคลากรสำนักการพิมพ์และผู้รับบริการของสำนักการพิมพ์ จำนวน ๘๐ คน		⟷			๙๐,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักการพิมพ์

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๑๖. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรในยุคดิจิทัล (๒๓)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้	- จัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรในยุคดิจิทัล ระยะเวลา : อบรม ๑๒ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	ข้าราชการสำนักประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ข้าราชการตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์, วิทยากร, นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์, เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา และนายช่าง จำนวน ๔๗ คน และข้าราชการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา จำนวน ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๔๘ คน	↔	→			๔๗,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๗. โครงการพัฒนาทักษะด้านการจดชวเลขเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ (๒๔)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้	- จัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านการจดชวเลขเพื่อสนับสนุนนิติบัญญัติ ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ ศึกษาดูงาน ๖ ชั่วโมง ณ หน่วยงานภายนอก	ข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานชวเลข จำนวน ๖๑ คน	↔	→			๕๕,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินการคลังรัฐสภา (๒๕)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบการเงินการคลังที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบการเงินการคลังที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ	- จัดอบรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบการเงิน การคลังที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ	ผู้บริหาร ผู้แทนจากทุกสำนัก บุคลากรของสำนักการคลังและงบประมาณ จำนวนทั้งสิ้น ๑๖๐ คน	↔				๑๑๕,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักการคลังและงบประมาณ

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประสิทธิภาพ ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด									
โครงการด้านการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน									
๑๙. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร หลักสูตร "การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา" ระดับกลาง (๒๖)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้	- จัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระดับกลาง ระยะเวลา : อบรม ๑๒ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	ข้าราชการผู้ครบประเมินฯ ปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ระดับชำนาญการ) จำนวน ๖๖ คน		⟷			๕๖,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒๐. โครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษะงานที่ปฏิบัติ หลักสูตร Design Thinking เพื่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (๒๗)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร Design Thinking เพื่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้	- จัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบDesign Thinking เพื่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ระยะเวลา : อบรม ๑๒ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	ข้าราชการประเภทวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๓๕ คน	⟷				๑๒๐,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประสิทธิภาพ ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด									

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๒๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ๒๑.๑ การสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร (๒๘)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารและมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้	- จัดสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร ระยะเวลา : อบรม ๑๘ ชั่วโมง ณ ต่างจังหวัด	ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓๐ คน	←	→			**๕๗๖,๐๐๐** ๕๐๐,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒๑.๒ การศึกษาดูงานด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมขององค์กร (Change and Innovation Leader) (๒๙)		- จัดการศึกษาดูงานด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมขององค์กร (Change and Innovation Leader) ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ หน่วยงานภายนอก	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๙๙ คน		←	→		๗๖,๐๐๐	
ความสอดคล้องของโครงการ - ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ									
๒๒. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (๓๐)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	- จัดอบรมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ระยะเวลา : อบรม ๑๒ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	ข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์การประเมินสมรรถภาพและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการและชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕๔ คน		←	→		๖๘,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ความสอดคล้องของโครงการ - ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประสิทธิภาพ ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด ๓. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (Career Path)									

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๒๓. โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual development plan) (๓๑) - การประเมินสมรรถนะ - การพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแผนเส้นทางความก้าวหน้า ● การฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาฯ ● การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ๑. ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด ๒. ร้อยละ ๘๕ ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง	- จัดการประเมินสมรรถนะเพื่อนำผลการประเมินสมรรถนะมาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลให้มีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง ระยะเวลา : รอบที่ ๑ พ.ย. ๖๑ - มี.ค.๖๒ รอบที่ ๒ พ.ค. - ก.ย.๖๒ ระยะเวลา : อบรม ๓ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	←→	←→		←→	๓๘,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด ๓. แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๔. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (Career Path)								
๒๔. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร ๒๔.๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ (KM Team) (๓๒) ๒๔.๒ การดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ (กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ) (๓๓) ๒๔.๓ การจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) (๓๔)	ตัวชี้วัดผลผลิต องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่จัดทำขึ้นอย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	- การอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานจัดการความรู้ให้แก่ทีมงานจัดการความรู้ การจัดกิจกรรมจัดการความรู้/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้ง การจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ระยะเวลา ๑. การอบรมฯ จำนวน ๑๒ ชั่วโมง ๒. กิจกรรม ชุมชนนักปฏิบัติ จำนวน ๖ ครั้ง ๓. กิจกรรม KM Day จำนวน ๖ ชั่วโมง	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	←→	←→	←→	←→	**๑๔๐,๐๐๐** ๕๐,๐๐๐ ๑๒,๐๐๐ ๗๘,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด ๓. แผนการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา								

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๒๕. โครงการส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอก (๓๕) **การพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรประจำ จำนวน ๕ หลักสูตร** ๑. หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.) ๒. หลักสูตรการปฏิบัติการจิตวิทยาฝ่ายอำนวยการ (สจว.) ๓. หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภา (นบส.) ๔. หลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารระดับกลาง ๕. หลักสูตรสืบสวนสอบสวนพนักงานฝ่ายปกครอง จัดโดยกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย	ตัวชี้วัดผลผลิต บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้เข้ารับการศึกษา/อบรมในหลักสูตรต่างๆ กับหน่วยงานภายนอก จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๕ หลักสูตร และผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมได้จัดทำรายงานผลการศึกษา/อบรมในหลักสูตรต่างๆ กับหน่วยงานภายนอก	- การส่งบุคลากรไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอกในหลักสูตรที่จำเป็นและสอดคล้องต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระยะเวลา เดือนตุลาคม ๖๐ - เดือนกันยายน ๖๑	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	←———			———→	**๑,๓๘๖,๕๐๐** ๘๐๐,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
การพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านสำหรับหลักสูตรอื่นๆ จำนวน ๒๐ หลักสูตร **๑. การพัฒนาด้านกฎหมายและวิชาการเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ** ๑. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ		- การส่งบุคลากรไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอกในหลักสูตรเฉพาะด้านของบุคลากรในสายงานต่างๆ ที่จำเป็นและสอดคล้องต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระยะเวลา เดือนตุลาคม ๖๑ - เดือนกันยายน ๖๒	ข้าราชการตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ	←———			———→	**๕๘๖,๕๐๐**	
๒. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ ๓. การเรียนรู้กฎหมายเฉพาะทางของฝ่ายบริหาร	ตัวชี้วัดผลผลิต บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้เข้ารับการศึกษา/อบรมในหลักสูตรต่างๆ กับหน่วยงานภายนอก จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๕ หลักสูตร และผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมได้จัดทำรายงานผลการศึกษา/อบรมในหลักสูตรต่างๆ กับหน่วยงานภายนอก		ข้าราชการตำแหน่งวิทยากรระดับชำนาญการ ข้าราชการตำแหน่งนิติกร/วิทยากร เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับกฎหมายเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ณ หน่วยงานฝ่ายบริหาร						
๒. การพัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ๑) หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษาต่างประเทศสำหรับนักวิเทศสัมพันธ์ กลุ่มเป้าหมาย : นักวิเทศสัมพันธ์ สำนักภาษาต่างประเทศ ๒) หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๒.๑) หลักสูตร ภาษาอังกฤษสำหรับการใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course : ILC)		- การส่งอบรมพัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษาต่างประเทศสำหรับนักวิเทศสัมพันธ์ ระยะเวลา เดือนตุลาคม ๖๑ - เดือนกันยายน ๖๒	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา					-	

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๒.๒) หลักสูตรการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course - OCC)									
๓. การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร		- การส่งอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะเวลา เดือนตุลาคม ๖๑ - เดือนกันยายน ๖๒	ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์	←	—	—	→	-	
๔. การพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านตามเส้นทางความก้าวหน้า (สายงานอื่นๆ)		- การส่งอบรมพัฒนาเฉพาะด้านตามเส้นทางความก้าวหน้า (สายงานอื่นๆ) ระยะเวลา เดือนตุลาคม ๖๑ - เดือนกันยายน ๖๒	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	←	—	—	→	-	
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด ๓. แผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) ๔. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (Career Path) ๕. แผนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา									
๒๖. โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ต่างประเทศ (๓๖) - การศึกษาดูงานต่างประเทศของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมภายนอกที่มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ) ๑. หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.) ๒. หลักสูตรการปฏิบัติการจิตวิทยาฝ่ายอำนวยการ (สจว.) ๓. หลักสูตรการบริหารการเงินการคลังระดับสูง ๔. หลักสูตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์องค์การ ๕. หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหารระดับสูง (กปส.)	ตัวชี้วัดผลผลิต ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๕ ครั้ง ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ผู้เข้าร่วมโครงการจัดทำเอกสารรายงานผลการเยือน และการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ จำนวน ๕ ฉบับ	- การพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ต่างประเทศ เป็นการพัฒนาสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมภายนอกที่มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ ระยะเวลา : เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ - เดือนกันยายน ๒๕๖๒	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	←	—	—	→	๒,๑๖๖,๗๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล ๒. แผนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (Career Path)									

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
โครงการด้านการสนับสนุนทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรมให้แก่บุคลากร									
๒๗. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (๓๗) - ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท ภายในประเทศ จำนวน ๕ ทุน - ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก ภายในประเทศ จำนวน ๑ ทุน - ทุนฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ จำนวน ๑ ทุน	ตัวชี้วัดผลผลิต สำนักงานฯ มีแนวทางในการจัดสรรทุนการศึกษาที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานฯ จำนวน ๑ ฉบับ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ สำนักงานฯ จัดสรรทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-ปริญญาเอก หรือทุนฝึกอบรมณ ต่างประเทศ จำนวน ๗ ทุน	- การจัดสรรทุนการศึกษา และทุนการฝึกอบรม ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระยะเวลา : เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ - เดือนกันยายน ๒๕๖๒	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	←			→	**๒,๘๐๐,๐๐๐** ๑,๕๐๐,๐๐๐ ๘๐๐,๐๐๐ ๕๐๐,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด ๓. แผนการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา									
โครงการด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้การแลกเปลี่ยนกับรัฐสภาต่างประเทศ									
๒๘. โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยกับต่างประเทศ (๓๘) - การส่งข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยไปแลกเปลี่ยนกับรัฐสภาต่างประเทศ - คณะที่ ๑ ณ ประเทศแคนาดา	ตัวชี้วัดผลผลิต ข้าราชการสำนักงานฯ ได้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๒ ครั้ง ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้และมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับระบบงานรัฐสภาต่างประเทศและมีแนวทางในการพัฒนางานขององค์กรโดยจัดทำเอกสารรายงานผลการแลกเปลี่ยน ณ ต่างประเทศ จำนวน ๒ ฉบับ	- จัดการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยกับต่างประเทศ เพื่อให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ด้านระบบงานรัฐสภากับเจ้าหน้าที่รัฐสภาต่างประเทศ ระยะเวลา : เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ - เดือนกันยายน ๒๕๖๒	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	←			→	**๑,๐๐๐,๐๐๐** ๔๔๘,๔๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักการต่างประเทศ
- คณะที่ ๒ ณ ประเทศมาเลเซีย								๕๕๑,๖๐๐	
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล ๒. แผนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา									

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๒๙. โครงการเสริมสร้างเครือข่ายและเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านสารบรรณสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๓๙)	ตัวชี้วัดผลผลิต - มีเครือข่ายภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณ อย่างน้อย ๑ เครือข่าย ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ร้อยละ ๖๐ ของเครือข่ายกลุ่มเป้าหมายมีการนำแนวทางในการปฏิบัติด้านระเบียบงานสารบรรณไปใช้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน	- จัดสัมมนาเพื่อสร้างเครือข่ายภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณให้ถูกต้อง ระยะเวลา : สัมมนาฯ ๖ ช.ม. ณ สำนักงานฯ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไปของแต่ละสำนัก จำนวน ๑๘ คน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๔๐ คน		⟷			๒๒,๘๐๐	สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓๐. โครงการเผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ (๔๐)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรมของต่างประเทศ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่	- จัดกิจกรรมเผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ ระยะเวลา : สัมมนาฯ ๓ ช.ม. ณ สำนักงานฯ	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๐๐ คน		⟷			๑๑๘,๖๐๐	สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓๑. โครงการพัฒนาศักยภาพในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและวิธีการเขียนโครงการ/กิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ (๔๑)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรตัวแทน/กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและสามารถเขียนโครงการ/กิจกรรมได้ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - มีโครงการที่ได้จากการมีส่วนร่วมและระดมความคิดเห็นของบุคลากรตัวแทนเพื่อเสนอเลขาธิการวุฒิสภาพิจารณาเห็นชอบไม่น้อยกว่า ๕ โครงการ	- จัดการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้สามารถคิดวิเคราะห์และเขียนโครงการ/กิจกรรมได้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ - กิจกรรมการมีส่วนร่วม และระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปลงแผนยุทธศาสตร์และการเขียนโครงการ/กิจกรรม ระยะเวลา : อบรม ๑๒ ช.ม. ณ สำนักงานฯ	ผู้บริหารที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของสำนัก ๖ สำนัก ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน ๑ คน ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักนโยบายและแผน จำนวน ๔ คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๕ คน บุคลากรตัวแทนสำนัก ๔๐ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๖๖ คน			⟷		๗๓,๖๐๐	สำนักนโยบายและแผน สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้องของโครงการ

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล

๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
กลยุทธ์ที่ ๕.๒ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร									
๓๒. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (๔๒)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - การประเมินองค์กรแห่งความสุขและบุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในระดับร้อยละ ๕๙	- จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ระยะเวลา : อบรม ๑๘ ช.ม. ณ สำนักงานฯ	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๕๐ คน		←	→	→	๘๓,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓๓. โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม (๔๓)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมฯ ครบตามระยะเวลาที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	- จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม ระยะเวลา : อบรม ๓ ช.ม. ณ สำนักงานฯ	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๖๐ คน		←	→	→	๓๘,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓๔. โครงการการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมและการสร้างการพึ่งพาตนเอง (๔๔)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยและ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการไปจัดการเงินและการลงทุนให้เหมาะสม เพื่อสร้างรายได้ให้ตนเองและครอบครัว ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายพึงพอใจต่อการนำความรู้จากการเข้าร่วมโครงการไปปรับใช้ในการจัดการเงินของตนเองและครอบครัว	- จัดอบรมโครงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมและการสร้างการพึ่งพาตนเอง ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อย่างน้อย จำนวน ๖๐ คน			←	→	**๕๐,๐๐๐**	สำนักการคลังและงบประมาณ

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ และยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด								
กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและการบรรลุเป้าหมายองค์กร									
๓๕. โครงการเสริมสร้างปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓๕.๑ ประชุมยกร่างปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๔๕)	ตัวชี้วัดผลผลิต - มีปฏิญญาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและมีการลงนามว่าจะนำไปปฏิบัติร่วมกัน ๑ ฉบับ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรได้ปฏิบัติตามปฏิญญาที่ได้ลงนามไว้	- จัดประชุมยกร่างปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๒ ครั้ง ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	คณะกรรมการ/ผู้แทนที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔๐ คน		↔			**๗๐,๐๐๐** ๑๑,๓๕๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓๕.๒ สัมมนาปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๔๖)		- จัดสัมมนาปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ระยะเวลา : อบรม ๓ ชั่วโมง ณ หน่วยงานภายนอก	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑,๐๐๐ บาท	↔				๕๘,๖๕๐	
๓๖. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบกลไกในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส กิจกรรมที่ ๑ ประชุมชี้แจง/สัมมนาแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๔๗)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ปรับปรุงประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนด จำนวน ๑ ฉบับ - ประชุมชี้แจง/สัมมนาแผนปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญของประมวลจริยธรรมข้าราชการฉบับใหม่ จำนวน ๑ ครั้ง	- จัดการประชุมชี้แจง/สัมมนาแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	ผู้อำนวยการสำนักและผู้แทนคณะทำงานส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรม และความโปร่งใสประจำสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๖๐ คน		↔			๗๐,๐๐๐ ๙,๕๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
	ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจต่อสาระสำคัญของประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับใหม่								
กิจกรรมที่ ๒ สัมมนาชี้แจงประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๔๘)		- จัดการสัมมนาชี้แจงประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑,๐๐๐ คน		⟷	⟷		๖๐,๕๐๐	
๓๗. โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๓๗.๑ บรรยายและศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ต้านโกง (๔๙)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษและภัยของการทุจริต ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการปฏิบัติตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างซื่อสัตย์สุจริต	- จัดการบรรยายและศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ต้านโกง ระยะเวลา : อบรม ๓ ชั่วโมง ณ สำนักงาน ป.ป.ช.	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๐๐ คน	⟷				**๕๐,๐๐๐** ๔,๑๕๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓๗.๒ สัมมนาหัวข้อ "การตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินเจ้าหน้าที่ของรัฐ" (๕๐)		- จัดการสัมมนาหัวข้อ "การตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินเจ้าหน้าที่ของรัฐ"	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เกี่ยวข้องตามที่ระเบียบกำหนด		⟷			๔๕,๘๕๐	
๓๘. โครงการ Strong ➡ Stronger ➡Strongest : พันธสัญญาพัฒนาองค์กรใสสะอาด (๕๑)	ตัวชี้วัดผลผลิต - มีแผนโครงการ/กิจกรรมเพื่อการขับเคลื่อนเครือข่ายภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อเป็นองค์กรใสสะอาด จำนวน ๑ ฉบับ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของเครือข่ายภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรในสะอาดและสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรใสสะอาด อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	- จัดอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการสร้างพันธสัญญาพัฒนาองค์กรใสสะอาดในการขับเคลื่อนเครือข่ายภายในสำนักงานฯ ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ หน่วยงานภายนอกและต่างจังหวัด	ผู้บริหารและบุคลากรประเภทวิชาการระดับชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ - เชี่ยวชาญ จำนวน ๓๑๐ คน	⟷		⟷		๗๙๙,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ และกลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด ๓. แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา									
กลยุทธ์ที่ ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและความโปร่งใส									
๓๙. โครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕๒)	ตัวชี้วัดผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ ความเข้าใจไปปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	- จัดอบรมและศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ระยะเวลา : อบรม ๑๒ ชั่วโมง ณ หน่วยงานภายนอก	บุคลากรประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ที่ครบกำหนดการเลื่อนระดับตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จำนวน ๔๐ คน		↔			๖๘,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔๐. โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๔๐.๑ กิจกรรมคัดเลือกผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕๓)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - มีบุคลากรและหน่วยงานสำหรับเป็นต้นแบบในการยึดมั่นตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาตามที่กำหนด	- จัดกิจกรรมคัดเลือกบุคลากรผู้ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยการจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคลากรและหน่วยงานมาลงคะแนนคัดเลือก ณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ประเภทบุคคล ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือก ให้เป็นผู้ได้รับรางวัลคุณธรรม อย่างน้อย ๓๘ คน	↔	↔	↔	↔	๑๕๐,๐๐๐ ๖๖,๘๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔๐.๒ กิจกรรมคัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น (๕๔)		- จัดกิจกรรมคัดเลือกหน่วยงานที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	หน่วยงาน สำนัก/กลุ่มงานที่ขึ้นตรง จำนวน ๑๙ หน่วย		↔	↔	↔	๑๙,๔๐๐	
๔๐.๓ กิจกรรมวันแห่งคุณธรรม : เชิดชูผู้ยึดมั่นและสำนัก□ที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕๕)		- จัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและเชิดชูเกียรติบุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓๐๐ คน				↔	๖๓,๘๐๐	

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๔๑. โครงการ Digital Thinking : การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตัวกับส่วนรวม (๕๖)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้นำความรู้ไปใช้และปฏิบัติตนและสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากส่วนรวมได้	- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อสามารถปฏิบัติตนแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากประโยชน์ส่วนรวมได้ ระยะเวลา : อบรม ๓ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ	บุคลากรประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ จำนวน ๔๐๐ คน		⟷			๓๖,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ และกลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด ๓. แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา								
๔๒. โครงการส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (พอเพียง วินัย สุจริตโปร่งใส จิตอาสา) (๕๗)	ตัวชี้วัดผลผลิต - มีแผนกิจกรรมขับเคลื่อนเครือข่ายภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สามัคคี มีวินัย สุจริต โปร่งใส มีจิตอาสา) ตามที่กำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของเครือข่ายภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีการนำแผนกิจกรรมไปปฏิบัติภายในหน่วยงานของเครือข่าย	- จัดการสัมมนาและศึกษาดูงานเกี่ยวกับการส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (พอเพียง วินัย สุจริตโปร่งใส จิตอาสา) - สำนัก/กลุ่ม ดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ หน่วยงานภายนอก	คณะทำงานส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสประจำสำนัก/กลุ่ม จำนวน ๕๕ คน (ผู้แทนสำนัก ๆ ละ ๓ คน และกลุ่มตรวจสอบ ๒ คน)		⟷	⟷		๑๒๐,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (๕๘)	ตัวชี้วัดผลผลิต - ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	- จัดกิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดสรรตามสัดส่วนสำนัก/กลุ่ม จำนวน ๒๐ คน และสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน ๕ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ คน	⟷				๓๑,๐๐๐	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	ตัวชี้วัดโครงการ	ขอบเขตการดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	ไตรมาส				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด ๓. แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา									
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ									
กลยุทธ์ที่ ๖.๑ พัฒนาและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในประเทศ									
๔๔.โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านต่างประเทศกับเครือข่ายภายในประเทศ (๕๙)	ตัวชี้วัดผลผลิต ๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ด้านการประชุมระหว่างประเทศของรัฐสภา ๒. จำนวนกิจกรรมที่มีการทำความตกลงร่วมกันเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างน้อย ๒ กิจกรรม ตัวชี้วัดผลลัพธ์ สำนักงานมีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ อย่างน้อย ๒ เครือข่าย	- จัดกิจกรรมการสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการประชุมระหว่างประเทศของรัฐสภา - จัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน ระยะเวลา : อบรม ๖ ชั่วโมง ณ สำนักงานฯ และศึกษาดูงาน ๖ ชั่วโมง ณ หน่วยงานภายนอก	นักวิเทศสัมพันธ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๐ คน, นิติกร/วิทยากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๖ คน, เจ้าพนักงานธุรการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๒ คน และนักวิเทศสัมพันธ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๒ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๖๐ คน		⟷			๑๖๔,๐๐๐	สำนักการต่างประเทศ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ความสอดคล้องของโครงการ ๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล ๒. มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ที่ ก.ร.กำหนด ๓. แผนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา									

แผนการใช้จ่ายงบประมาณ
ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

จำนวน ๔๔ โครงการ (๕๙ หลักสูตร/กิจกรรม)

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)		ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค.)		ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)		ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	
		แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ									
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาระบบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในองค์กร (๑)	๒๘,๐๐๐	-	-	๒๘,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
๒. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคล (๒)	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. โครงการซักซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและแผนสำรองฉุกเฉินกรณีเกิดอุทกภัยและแผ่นดินไหวประจำอาคารสุขประพฤติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (งานประจำ)	**๘๐,๖๐๐**	-	-	-	-	**๗๓,๔๐๐**	**๙๑**	**๗,๒๐๐**	**๙**
๑) หลักสูตร "การอบรมด้านดับเพลิงขั้นต้นและฝึกซ้อมหนีไฟ" (๓)	๒๙,๗๐๐	-	-	-	-	๒๙,๗๐๐	๑๐๐		
๒) หลักสูตร "การอบรมด้านการปฐมพยาบาลและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ" (๔)	๑๔,๐๐๐	-	-	-	-	๑๔,๐๐๐	๑๐๐		
๓) หลักสูตร "การฝึกซ้อมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความชำนาญ" (๕)	๒๙,๗๐๐	-	-	-	-	๒๙,๗๐๐	๑๐๐		
๔) หลักสูตร "การฝึกซ้อมการอพยพหนีไฟประจำปี" (๖)	๗,๒๐๐	-	-	-	-	-	-	๗,๒๐๐	
๔. พิธีอำลาราชการ ปี ๒๕๖๒ (งานประจำ) (๗) ๑) จัดบอร์ดแสดงประวัติย่อ เพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้เกษียณอายุราชการ ๒) จัดพิธีอำลาราชการ ประจำปี ๒๕๖๒	๔๒,๔๐๐	-	-	-	-	-	-	๔๒,๔๐๐	๑๐๐
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ									
๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๘)	๒๒๐,๐๐๐	-	-	๒๒๐,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ									
๖. โครงการพัฒนากระบวนการการทำงานเชิงรุก (๙)	๑๒๕,๐๐๐	๑๒๕,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)		ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค.)		ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)		ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	
		แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ
กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล									
๗. โครงการชี้แจงกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (งานประจำ) (๑๐)	๓๓,๐๐๐	-	-	๓๓,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกฎหมายและวิชาการ									
กลยุทธ์ที่ ๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนางานด้านกฎหมายและวิชาการเพื่อตอบสนองการดำเนินการของสมาชิกวุฒิสภา									
๘. โครงการพัฒนาทักษะและเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมาธิการ	**๑๐๒,๐๐๐**	**๓๑,๗๐๐**	**๓๑**	**๕๗,๐๐๐**	**๕๖**	**๑๓,๓๐๐**	**๑๓**	**-**	**-**
กิจกรรมที่ ๑ ชุมชนนักปฏิบัติแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสนับสนุนการดำเนินงาน (๑๑)	๓๑,๗๐๐	๓๑,๗๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
กิจกรรมที่ ๒ ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ (Best Practice) การนำข้อมูลมาจัดทำ Info Graphic (๑๒)	๒๒,๘๐๐	-	-	๒๒,๘๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
กิจกรรมที่ ๓ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “Info Graphic Presentation Workshop and Training” (๑๓)	๓๔,๒๐๐	-	-	๓๔,๒๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
กิจกรรมที่ ๔ จัดทำ Info Graphic (๑๔)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กิจกรรมที่ ๕ เล่าสู่กันฟัง (๑๕)	๑๓,๓๐๐	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๐๐	-	-
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ									
กลยุทธ์ที่ ๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์การคาดหวังอย่างเป็นระบบและหลากหลาย									
โครงการด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน									
๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๑๖)	๖๒๐,๐๐๐	๓๑๐,๐๐๐	๕๐	๓๑๐,๐๐๐	๕๐	-	-	-	-
๑๐. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๑๗)	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)		ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค.)		ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)		ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	
		แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ
โครงการด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน									
๑๑. โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการ สายงานนิติการ (๑๘)	๑๔๐,๐๐๐	-	-	๑๔๐,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
๑๒. โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานวิทยาการ (๑๙)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
๑๓. โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๒๐)	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
๑๔. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา (๒๑)	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
๑๕. โครงการการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการพิมพ์ (๒๒)	๙๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
๑๖. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรในยุคดิจิทัล (๒๓)	๔๗,๐๐๐	๔๗,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
๑๗. โครงการพัฒนาทักษะด้านการจดชวเลขเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ (๒๔)	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
๑๘. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินการคลังรัฐสภา (๒๕) - การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบการเงินการคลังที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ	๑๑๕,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
โครงการด้านการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน									
๑๙. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร - หลักสูตร "การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา" ระดับกลาง (๒๖)	๕๖,๐๐๐	-	-	๕๖,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)		ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค.)		ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)		ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	
		แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ
๒๐. โครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษะงานที่ปฏิบัติ	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
- หลักสูตร Design Thinking เพื่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (๒๗)									
๒๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร	**๕๗๖,๐๐๐**	**๕๗๖,๐๐๐**	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
๒๑.๑ การสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร (๒๘)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
๒๑.๒ การศึกษาดูงานด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมขององค์กร (Change and Innovation Leader) (๒๙)	๗๖,๐๐๐	๗๖,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
๒๒. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (๓๐)	๖๘,๐๐๐	-	-	๖๘,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
๒๓. โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual development plan) (๓๑)	๓๘,๐๐๐	-	-	๓๘,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
๒๔. โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร	**๑๔๐,๐๐๐**	**-**	**-**	**๕๔,๐๐๐**	**๓๘**	**๕,๐๐๐**	**๔**	**๘๑,๐๐๐**	**๕๘**
กิจกรรมที่ ๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ (KM Team) (๓๒)	๕๐,๐๐๐	-	-	๕๐,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
กิจกรรมที่ ๒ การดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ (กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ) (๓๓)	๑๒,๐๐๐	-	-	๔,๐๐๐	๓๓	๕,๐๐๐	๔๒	๓,๐๐๐	๒๕
กิจกรรมที่ ๓ การจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) (๓๔)	๗๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๗๘,๐๐๐	๑๐๐
๒๕. โครงการส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอก (๓๕)	**๑,๓๘๖,๕๐๐**	**๕๐๐,๐๐๐**	**๓๖**	**๓๕๑,๕๐๐**	**๒๕**	**๒๖๕,๐๐๐**	**๑๙**	**๒๗๐,๐๐๐**	**๒๐**
การพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรประจำ จำนวน ๕ หลักสูตร	๘๐๐,๐๐๐	-	-	๒๖๕,๐๐๐	๓๓	๒๖๕,๐๐๐	๓๓	๒๗๐,๐๐๐	๓๔
๑) หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.)									
๒) หลักสูตรการปฏิบัติการจิตวิทยาฝ่ายอำนวยการ (สจว.)									
๓) หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภา (นบส.)									
๔) หลักสูตรธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารระดับกลาง									
๕) หลักสูตรสืบสวนสอบสวนพนักงานฝ่ายปกครอง จัดโดยกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย									

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)		ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค.)		ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)		ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	
		แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ
การพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านสำหรับหลักสูตรอื่นๆ จำนวน ๒๐ หลักสูตร	๕๘๖,๕๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๘๕	๘๖,๕๐๐	๑๕	-	-	-	-
๑) การพัฒนาด้านกฎหมายและวิชาการเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ									
๑.๑) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ									
๑.๒) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ									
๑.๓) การเรียนรู้กฎหมายเฉพาะทางของฝ่ายบริหาร									
๒) การพัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ									
๒.๑) หลักสูตร "การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ"									
๒.๒) หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการใช้ภาษาฝรั่งเศส ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างประเทศและเทคนิคล่ามเบื้องต้น									
๒.๓) หลักสูตร ภาษาอังกฤษสำหรับการใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course : ILC)									
๒.๔) หลักสูตรการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course - OCC)									
๓) การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร									
๓.๑) หลักสูตรด้านการบริหารจัดการเครือข่าย									
๓.๒) หลักสูตรด้านการบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อื่นๆ									
๓.๓) หลักสูตรด้านการพัฒนาระบบ									
๓.๔) หลักสูตรสำหรับผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง									
๔) การพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สายงานอื่นๆ)									
๒๖. โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ต่างประเทศ (๓๖) การศึกษาดูงานต่างประเทศของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมภายนอกที่มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ)	๒,๑๖๖,๗๐๐	-	-	-	-	๑,๐๘๓,๓๕๐	๕๐	๑,๐๘๓,๓๕๐	๕๐

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)		ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค.)		ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)		ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	
		แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ
โครงการด้านการสนับสนุนทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรมให้แก่บุคลากร									
๒๗. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (๓๗)	**๒,๘๐๐,๐๐๐**	**-**	**-**	**-**	**-**	**๕๐๐,๐๐๐**	**๑๘**	**๒,๓๐๐,๐๐๐**	**๘๒**
- ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท ภายในประเทศ	๑,๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑๐๐
- ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก ภายในประเทศ	๘๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๘๐๐,๐๐๐	๑๐๐
- ทุนฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ	๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	-	๕๐๐,๐๐๐	๑๐๐	-	-
โครงการด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้การแลกเปลี่ยนกับรัฐสภาต่างประเทศ									
๒๘. โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยกับต่างประเทศ (๓๘)	๑,๐๐๐,๐๐๐	-	-	๓๐๐,๐๐๐	๓๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐
- การส่งข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยไปแลกเปลี่ยนกับรัฐสภาต่างประเทศ									
๒๙. โครงการเสริมสร้างเครือข่ายและเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านสารบรรณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๓๙)	๒๒,๘๐๐	๒๒,๘๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
๓๐. โครงการเผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ (๔๐)	๑๑๘,๖๐๐	๖๐,๐๐๐	๕๑	๕๘,๖๐๐	๔๙	-	-	-	-
๓๑. โครงการพัฒนาศักยภาพในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และวิธีการเขียนโครงการ/กิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ (๔๑)	๗๓,๖๐๐	-	-	-	-	๗๓,๖๐๐	๑๐๐	-	-
กลยุทธ์ที่ ๕.๒ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร									
๓๒. โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (๔๒)	๘๓,๐๐๐	-	-	๘๓,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
๓๓. โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (๔๓)	๓๘,๐๐๐	-	-	๓๘,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
๓๔. โครงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมและการสร้างการพึ่งพาตนเอง (๔๔)	๕๐,๐๐๐	-	-	-	-	๕๐,๐๐๐	๑๐๐	-	-

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)		ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค.)		ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)		ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	
		แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ
กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและการบรรลุเป้าหมายองค์กร									
๓๕. โครงการเสริมสร้างปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	**๗๐,๐๐๐**	**๕๘,๖๕๐**	**๑๐๐**	**๑๑,๓๕๐**	**๑๐๐**	**-**	**-**	**-**	**-**
๓๕.๑ ประชุมยกร่างปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๔๕)	๑๑,๓๕๐	-	-	๑๑,๓๕๐	-	-	-	-	-
๓๕.๒ สัมมนาปฏิญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๔๖)	๕๘,๖๕๐	๕๘,๖๕๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
๓๖. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบกลไกในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส	**๗๐,๐๐๐**	**-**	**-**	**๓๙,๗๕๐**	**๕๗**	**๓๐,๒๕๐**	**๔๓**	**-**	**-**
กิจกรรมที่ ๑ ประชุมชี้แจง/สัมมนาแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาประจำปีงบประมาณ พ .ศ. ๒๕๖๒ (๔๗)	๙,๕๐๐	-	-	๙,๕๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
กิจกรรมที่ ๒ สัมมนาชี้แจงประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๔๘)	๖๐,๕๐๐	-	-	๓๐,๒๕๐	๕๐	๓๐,๒๕๐	๕๐	-	-
๓๗. โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	**๕๐,๐๐๐**	**๔,๑๕๐**	**๑๐๐**	**๔๕,๘๕๐**	**๑๐๐**	**-**	**-**	**-**	**-**
๓๗.๑ บรรยายและศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ต้านโกง (๔๙)	๔,๑๕๐	๔,๑๕๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
๓๗.๒ สัมมนาหัวข้อ "การตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินเจ้าหน้าที่ของรัฐ" (๕๐)	๔๕,๘๕๐	-	-	๔๕,๘๕๐	๑๐๐	-	-	-	-
๓๘. โครงการ Strong ➡ Stronger ➡ Strongest : พันธสัญญาพัฒนาองค์กรใสสะอาด (๕๑)	๗๙๙,๐๐๐	๗๙๙,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
กลยุทธ์ที่ ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและความโปร่งใส									
๓๙. โครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕๒)	๖๘,๐๐๐	-	-	๖๘,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
๔๐. โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	**๑๕๐,๐๐๐**	**-**	**-**	**-**	**-**	**๘๖,๒๐๐**	**๕๗**	**๖๓,๘๐๐**	**๔๓**
๔๐.๑ กิจกรรมคัดเลือกผู้ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕๓)	๖๖,๘๐๐	-	-	-	-	๖๖,๘๐๐	๑๐๐	-	-
๔๐.๒ กิจกรรมคัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น (๕๔)	๑๙,๔๐๐	-				๑๙,๔๐๐	๑๐๐		
๔๐.๓ กิจกรรมวันแห่งคุณธรรม : เชิดชูผู้ยึดมั่นและสำนักที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๕๕)	๖๓,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	๖๓,๘๐๐	๑๐๐
๔๑. โครงการ Digital Thinking : การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตัวกับส่วนรวม (๕๖)	๓๖,๐๐๐	-	-	๓๖,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-

โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์/งานประจำ	งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ (ต.ค. - ธ.ค.)		ไตรมาสที่ ๒ (ม.ค. - มี.ค.)		ไตรมาสที่ ๓ (เม.ย. - มิ.ย.)		ไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย.)	
		แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ	แผน	ร้อยละ
๔๒. โครงการส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (พอเพียง วินัย สุจริตจิตอาสา) (๕๗)	๑๒๐,๐๐๐	-	-	๖๐,๐๐๐	๕๐	๖๐,๐๐๐	๕๐	-	-
๔๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (๕๘)	๓๑,๐๐๐	๓๑,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-	-	-
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ									
กลยุทธ์ที่ ๖.๑ พัฒนาและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในประเทศ									
๔๔. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านต่างประเทศกับเครือข่ายภายในประเทศ (๕๙)	๑๖๔,๐๐๐	-	-	๑๖๔,๐๐๐	๑๐๐	-	-	-	-
รายงานประมาณในการดำเนินงานทั้งสิ้น	**๑๒,๓๔๘,๒๐๐**	**๓,๑๙๕,๓๐๐**	**๕๐**	**๒,๓๖๕,๐๕๐**	**๑๓**	**๒,๕๔๐,๑๐๐**	**๑๔**	**๔,๒๔๗,๗๕๐**	**๒๓**

สรุปงบประมาณตามรายการค่าใช้จ่าย (งบรายจ่ายอื่นเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินงาน)	งบประมาณ
๑. ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรมในส่วนของสำนักงาน - การฝึกอบรมและสัมมนาในส่วนของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕,๓๐๖,๕๐๐ บาท - การฝึกอบรมและสัมมนาในส่วนของสำนักอื่นๆ จำนวน ๑,๐๗๕,๐๐๐ บาท	๖,๓๘๑,๕๐๐
๒. ค่าใช้จ่ายในการส่งข้าราชการไปศึกษาต่อในประเทศ ต่างประเทศ และฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ	๒,๘๐๐,๐๐๐
๓. ค่าใช้จ่ายในด้านการพัฒนาบุคลากร - โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ต่างประเทศ	๒,๑๖๖,๗๐๐
๔. ค่าใช้จ่ายในการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยกับต่างประเทศ - โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยกับต่างประเทศ	๑,๐๐๐,๐๐๐
รวมงบประมาณในการดำเนินงานทั้งสิ้น	**๑๒,๓๔๘,๒๐๐**