



แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘



สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คำนำ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานฯ ไปสู่เป้าหมาย และสนองตอบความต้องการของสมาชิกวุฒิสภา และประชาชน ดังนั้นบุคลากรของสำนักงานฯ จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยพิจารณาความสอดคล้องยึดโยงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ความสอดคล้องกับแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีการบูรณาการร่วมกับแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของบุคลากร จากผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ ในปีที่ผ่านมา รวมทั้งสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยในปัจจุบัน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ จำนวน ๒๔ โครงการ และ ๑ โครงการงานประจำ ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ครอบคลุมทุกประเภท และทุกระดับ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของสำนักงานฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานฯ ให้บรรลุเป้าหมายด้วยผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร	๒
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment)	๔
- แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)	๔
- แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)	๖
- แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๗
- มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔	๙
- ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑๒
สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)	๑๕
- สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยในปัจจุบัน	๑๕
- กฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑๖
แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑๗
บทที่ ๓ โครงการและกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๒๒	
โครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานฯ	๒๒
กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒๖
แผนภาพแสดงความสอดคล้องของโครงการและกิจกรรมงบประมาณ	๒๗
การวัดผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	๓๑
แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘	๓๒
บทที่ ๔ การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘	๔๐
ตารางสรุปความสอดคล้องของโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘	๔๐

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติ ได้กำหนดทิศทางขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) โดยมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกวุฒิสภาและประชาชนซึ่งบุคลากรของสำนักงานฯ เป็นทรัพยากรสำคัญที่จะช่วยในการผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้ง การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของสำนักงานฯ ในการปฏิบัติภารกิจสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

การวางแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้พิจารณาความสอดคล้องและยึดโยงกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) เพื่อใช้ในการวางกรอบการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานฯ ให้มีความครอบคลุมและสนองต่อความจำเป็นและความต้องการขององค์กร ตลอดจนบุคลากรของสำนักงานฯ ซึ่งได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาให้ครอบคลุมข้าราชการทุกระดับ ตั้งแต่ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ข้าราชการระดับปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จนถึงระดับผู้บริหาร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากร ตลอดจนการเสริมสร้างสุขภาพและพลานามัยทางร่างกายและจิตใจ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีจริยธรรมมีความสามารถเท่าทันกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของสำนักงานฯ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีโครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรที่สอดคล้องต่อการสนับสนุนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒.๒ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๒.๓ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยยึดถือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๒.๔ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

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. ๒๕๕๘ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องต่อการสนับสนุนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔.๒ บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๔.๓ บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๔.๔ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ได้พิจารณาความสอดคล้องยึดโยงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) ความสอดคล้องกับแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีการบูรณาการร่วมกับแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และความคิดเห็นของบุคลากร จากผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ ในปีที่ผ่านมา รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ได้แก่ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยในปัจจุบัน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรฯ ที่ได้จัดทำขึ้นนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ สำหรับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการพัฒนาโดยตรง และหน่วยงานภายในสำนักงานฯ ทุกหน่วยงาน ซึ่งมีหน้าที่ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ให้บรรลุเป้าประสงค์

โดยข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment)

๑. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)
๒. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)
๓. แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
 - แผนเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community)
 - แผนเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙
 - แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
๔. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

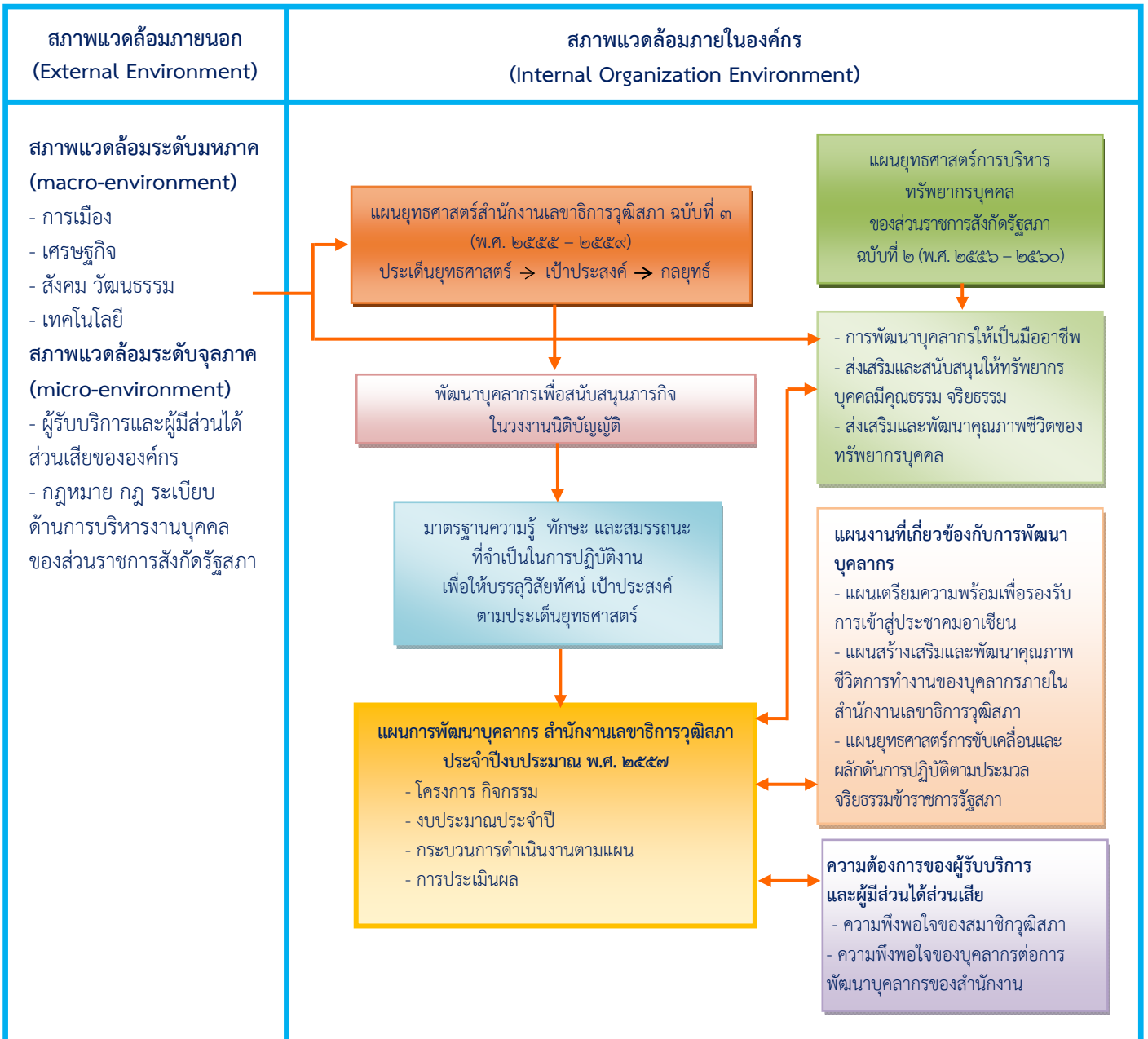
- มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ

๕. ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

- ความต้องการของสมาชิกวุฒิสภา
- ความต้องการของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

๖. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยในปัจจุบัน
๗. กฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment)

๑. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการติดตามประเมินผลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน ซึ่งยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ดังกล่าวได้กำหนดให้การพัฒนาศักยภาพบุคคล เป็นหนึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่จะช่วยผลักดันการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ คือในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนภารกิจในวงงานนิติบัญญัติ ซึ่งมีเป้าประสงค์หลักคือ บุคลากรมีศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกวุฒิสภา

และประชาชน ซึ่งแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถผลักดันความสำเร็จตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

โดยแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยมหลัก (Core Values) ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน

พันธกิจ (Mission)

๑. สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านนิติบัญญัติตามหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาฐานข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป้าประสงค์หลัก

การบริหารจัดการและการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเป็นที่ยังพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์

- ๑.๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๑.๒ พัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๑.๓ พัฒนางานด้านวิชาการ
- ๑.๔ พัฒนาระบบการเสริมสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาฐานข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป้าประสงค์หลัก

ข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อถือได้ ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นปัจจุบัน ผู้ใช้เข้าถึงได้ง่าย และเชื่อมโยงกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

กลยุทธ์

- ๒.๑ พัฒนาฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและตรงตามความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ๒.๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนภารกิจในวงงานนิติบัญญัติ เป้าประสงค์หลัก

บุคลากรมีศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน

กลยุทธ์

- ๓.๑ พัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักสมรรถนะ (Competency Based HR)
- ๓.๒ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๓.๓ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้
- ๓.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ค่านิยมหลัก (Core Values)

๑. ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง

๒. มุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. จิตบริการ
๔. โปร่งใส สุจริต
๕. การทำงานเป็นทีม
๖. ไม่เลือกปฏิบัติ

ดังนั้น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้มีการพิจารณากำหนดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องและสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วยโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ ต่างๆ รับผิดชอบตามยุทธศาสตร์และโครงการงานประจำซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติ ราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)

คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ก.ร.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยกำหนดวิสัยทัศน์เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและส่งเสริมให้แผนยุทธศาสตร์ของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ทันทสมัย มีประสิทธิภาพ เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก มีความคล่องตัวยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการ กระจายอำนาจและความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร

๒ บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณแห่ง วิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง

๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร โดยกระจาย

อำนาจและความรับผิดชอบ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงพิจารณาถึงความสอดคล้องและสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่กำหนด ซึ่งโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ที่กำหนด มีความสอดคล้องกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดถือผลงานเป็นหลัก ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีและความสุขในการทำงาน มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนมีการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ

๓. แผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๓.๑ แผนเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในฐานะหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านนิติบัญญัติให้แก่วุฒิสภาทั้งในด้านวิชาการ ด้านการประชุม และการบริการให้มีประสิทธิภาพและมีความเป็นมืออาชีพ ได้ตระหนักถึงผลกระทบของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันอันเนื่องมาจากการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน กอปรกับนโยบายของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับบทบาทของสภานิติบัญญัติแห่งชาติกับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความตระหนักรู้เรื่องอาเซียนเพิ่มขึ้นและมีทักษะความพร้อมในการทำงานทุกด้าน เพื่อสนับสนุนภารกิจของสภานิติบัญญัติแห่งชาติและคณะกรรมการ รวมทั้งการพัฒนฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย ในการนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่

๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาด้านการใช้ภาษาต่างประเทศและการทำงานด้านต่างประเทศ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียน

๒. เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลและเผยแพร่ฐานข้อมูลของรัฐสภาไทย รวมทั้งข้อมูลความรู้เกี่ยวกับรัฐสภาและข่าวสารของประเทศสมาชิกอาเซียน

๓. เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสำนักงานเลขาธิการของรัฐสภาประเทศสมาชิกอาเซียน

โดยกำหนดมาตรการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

มาตรการที่ ๒ พัฒนาฐานข้อมูลและเผยแพร่ฐานข้อมูลของรัฐสภาไทยและความรู้เกี่ยวกับรัฐสภาและข่าวสารของประเทศสมาชิกอาเซียน

มาตรการที่ ๓ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากับประเทศสมาชิกอาเซียน

จากมาตรการเตรียมความพร้อมฯ ดังกล่าว แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้มีการพิจารณาความสอดคล้องและสนับสนุนมาตรการ

ดำเนินการตามแผนเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนฯ เพื่อให้มีการบูรณาการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๓.๒ แผนสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและความสมดุลในชีวิตการทำงาน ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระยะยาว ประกอบด้วย ๙ กลยุทธ์ตามแนวทาง Happy 8 ซึ่งสอดคล้องกับการเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร ของกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายนักสร้างสุขขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมสุขภาพร่างกาย

กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมสุขภาพจิตและพลังทางปัญญา

กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตน

กลยุทธ์ที่ ๖ การเสริมสร้างครอบครัวมีสุข

กลยุทธ์ที่ ๗ การเสริมสร้างรายได้และการออม

กลยุทธ์ที่ ๘ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๙ การสร้างความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ดังนั้น แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้มีการพิจารณากำหนดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องและสนับสนุนมาตรการดำเนินการตามแผนดังกล่าว เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ตามแผนสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฯ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๓ แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้จัดทำยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และเพื่อขับเคลื่อนและผลักดันให้ข้าราชการรัฐสภามีพฤติกรรมหรือปฏิบัติได้ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และการใช้กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อให้การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ การวางระเบียบ แนวทาง หรือมาตรการที่จำเป็นแก่การใช้บังคับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความรู้ความเข้าใจประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๔ การติดตามและประเมินผล

ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เป็นรูปธรรมและสัมฤทธิ์ผล ข้าราชการระดับผู้บริหารและระดับผู้บังคับบัญชาของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน จะต้องให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดการ

พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน พร้อมทั้งเป็นเครือข่ายการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ นอกจากการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์แล้ว จะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้กำหนดโครงการที่สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ และสอดคล้องสนับสนุนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประกอบด้วย โครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และโครงการรณรงค์และสื่อสารเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจการให้ข้าราชการรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และระเบียบ แนวทาง หรือมาตรการต่างๆ ในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และเป็นการส่งเสริมสนับสนุนและการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เช่น การรณรงค์ ส่งเสริม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งการยกย่องบุคลากรที่ยึดมั่นตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๔. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

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

ทั้งนี้ ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ต้องพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้

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

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก - ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาที่สอดคล้องต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ข้าราชการประเภทตำแหน่งบริหารและอำนวยการ ได้แก่ ด้านแผนงาน ด้านการบริหารงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ

- ข้าราชการประเภทตำแหน่งวิชาการและทั่วไป ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการบริการ

๓. ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง - พิจารณาถึงความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ซึ่งรายละเอียดของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

จะมีการกำหนดไว้ตามหนังสือ ก.ร. ที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) เรื่องมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ (ตามหนังสือ ก.ร. ที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕)

เป็นการกำหนดระดับของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญในแต่ละประเภทตำแหน่ง ซึ่งข้าราชการของสำนักงานฯ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) กำหนด ดังนี้

๒.๒.๑ มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ประกอบด้วย

- ๑) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

๒.๒.๒ มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ประกอบด้วย

- ๑) การใช้คอมพิวเตอร์
- ๒) การใช้ภาษาอังกฤษ
- ๓) การคำนวณ
- ๔) การจัดการข้อมูล

๒.๒.๓ 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) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 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 จะต้องมีความรู้ความสามารถทั้ง ๖ สมรรถนะดังกล่าว และข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ จะต้องมีความรู้ความสามารถ ๓ สมรรถนะ ได้แก่ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ และศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

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

ดังนั้น แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จะต้องสอดคล้องต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญดังกล่าว โดยนารายละเอียดของความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง มาเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงการพัฒนาข้าราชการในแต่ละประเภท ระดับ และสายงาน ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนดได้ โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑. มาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน - เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการ ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละตำแหน่งงานและระดับชั้นงาน เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นในงานดังกล่าว ประกอบด้วย การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่สำนักงานฯ จัดขึ้นเอง ได้แก่ การจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามความต้องการและจำเป็นของหน่วยงานในสำนักงานฯ และโครงการส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งเป็นการส่งข้าราชการไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และความจำเป็นของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและสายงาน

๒. มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน - เป็นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการให้ได้ตามมาตรฐานที่ ก.ร. กำหนด ประกอบด้วย โครงการพัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคลากร (Basic Skill) ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณ และการจัดการข้อมูล เพื่อให้ข้าราชการสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน - เป็นการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากผลการประเมินสมรรถนะ ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานฯ มีการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) การประเมินสมรรถนะเฉพาะด้านของความเป็นมืออาชีพการบริหารจัดการด้านประชุมและด้านวิชาการในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการประเมินสมรรถนะเฉพาะด้านของความเป็นมืออาชีพของสายงานสนับสนุนในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ซึ่งจะมีการประเมิน ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผลจากการประเมินสมรรถนะดังกล่าว จะนำมาพิจารณาการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งผู้ที่มีผลการประเมินสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา จะมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ซึ่งผู้บังคับบัญชาและผู้ได้รับการพัฒนา มีการหารือร่วมกันในการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการมีสมรรถนะได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

๕. ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๕.๑ ความต้องการของสมาชิกวุฒิสภา

ประมวลและวิเคราะห์ความต้องการของสมาชิกวุฒิสภา โดยใช้ข้อมูลจากผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งสำรวจโดยสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีสมาชิกวุฒิสภาเป็นกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจฯ ซึ่งมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกวุฒิสภา ที่เกี่ยวข้องกับการเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการของสำนักงานฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ สรุปได้ดังนี้

ประเด็น	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
<p>ด้านการปฏิบัติงาน สนับสนุนกระบวนการ นิติบัญญัติ</p>	<p>๑. ควรพัฒนาปรับปรุงให้มีการส่งเคราะห์ข้อมูลที่มีคุณภาพเพื่อนำเสนอสมาชิกวุฒิสภา</p> <p>๒. งานด้านบริการข้อมูล จะต้องถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว</p> <p>๓. ศักยภาพ/ความสอดคล้องกับความต้องการ เจ้าหน้าที่บางคนมีความรู้ไม่ตรงกับสายงานกับคณะกรรมการธิการด้านที่ตนได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ประจำในการสนับสนุนการดำเนินงานความรู้ทางวิชาการ รวมถึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของคณะกรรมการ จึงควรปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยเฉพาะระดับผู้บริหารควรต้องรอบรู้มากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา และควรกลั่นกรองงานก่อนที่จะถึงสมาชิกวุฒิสภา</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรเพิ่มผู้ชำนาญงานที่มีความรู้ด้านกฎหมายให้เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๕. บางครั้งเจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่องค์กรมี เช่น คณะกรรมการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณการเงินและทรัพย์สินของส่วนราชการสังกัดวุฒิสภา (คบง.รส.) การออกระเบียบเพื่อรองรับการดำเนินงานจึงไม่ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามที่องค์กรมี ควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการดังกล่าวให้แก่เจ้าหน้าที่ได้ทราบและเข้าใจให้ทั่วถึง เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพการพร้อมใช้งานของระเบียบให้ครบถ้วนตามเจตนารมณ์ เป็นต้น</p>
<p>ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร</p>	<p>๑. ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทางด้านกฎหมาย</p> <p>๒. ควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น</p> <p>๓. ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ โดยเฉพาะบุคลากรประจำกรมการควรมาจากสายงานนั้นๆ และควรนำบุคลากรภายนอกมาเสริมทักษะและองค์ความรู้ใหม่ๆ เช่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น</p> <p>๔. สำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ๆ ต้องการให้มีการสอนงาน เพื่อให้เกิดทักษะเนื่องจากบางครั้งข้อมูล เนื้อหาที่ส่งมาให้ไม่ตรงกับความต้องการ</p> <p>๕. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาดูงานในต่างประเทศ การฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรวุฒิสภา</p> <p>๖. ควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ศึกษาต่ออย่างเต็มที่</p>

ประเด็น	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	<p>๑. ควรพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ถูกต้อง เนื่องจากบางครั้งยังมีความเกรงใจต่อสมาชิกวุฒิสภา</p> <p>๒. ควรพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบให้บริการโดยรวม</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ควรกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นตัวของตัวเอง</p> <p>๔. ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงด้านการสร้างจิตใจให้บริการและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เช่น การทักทาย ควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน</p> <p>๕ มีพฤติกรรมและบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของสมาชิกวุฒิสภา</p> <p>๖. มีความคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีสำหรับนักการเมืองที่จากการเลือกตั้ง</p> <p>๗. ขอให้คำนึงคำนึงถึงบทบาทและหน้าที่ ให้ทุกฝ่ายทำงานไปในทางเดียวกัน สัมพันธ์กันและมีพันธกิจไปในทิศทางที่ชัดเจน</p>
ด้านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑. ควรพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลงาน เพื่อประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และควรทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาองค์กร</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่รัฐสภาต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและควรได้รับความเป็นธรรม มีโอกาสก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ</p>

จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าวสรุปได้ว่า สมาชิกวุฒิสภาต้องการให้บุคลากรของสำนักงานฯ ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ทั้งในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น สามารถนำเสนอข้อมูลที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะการสนับสนุนงานด้านกฎหมาย งานด้านวิชาการ แก่สมาชิกวุฒิสภาและกรรมาธิการ รวมทั้งจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ถูกต้องมีพฤติกรรมและบุคลิกภาพที่เหมาะสม ตลอดจนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานในและต่างประเทศ การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กร ซึ่งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกวุฒิสภา จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ ให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกวุฒิสภาได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕.๒ ความต้องการของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ประมวลและวิเคราะห์ โดยใช้ข้อมูลจากผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยผลการสำรวจและข้อเสนอแนะ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ผ่านมาสรุปได้ดังนี้

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ มีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตำแหน่งประเภทบริหาร อำนวยการ วิชาการ และทั่วไป จำนวน ๕๕๗ คน เพื่อสำรวจความพึงพอใจ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๒) ด้านการสื่อสารด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓) ด้านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

และ ๔) ด้านการให้บริการของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยจากผลการสำรวจพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ คิดเป็น ร้อยละ ๗๑.๘๐

โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยสรุปว่า สำนักงานฯ ควรพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของบุคลากรมากขึ้น มุ่งเน้นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้ โดยควรมีการประชาสัมพันธ์นโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอในทุกช่องทางการสื่อสาร เพื่อผู้ที่ได้รับการพัฒนาวางแผนการทำงานและการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพของตนที่จะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ควรเพิ่มการสนับสนุนด้านทุนการศึกษา การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภายนอกมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรและตระหนักถึงการให้ความสำคัญต่อบุคลากรของสำนักงานฯ อันจะนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กรและนำความรู้ที่ได้มานั้นมาสนับสนุนภารกิจขององค์กรด้วยความทุ่มเท

ผลจากการสำรวจความพึงพอใจในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ โดยควรเร่งพัฒนาความพึงพอใจในประเด็นที่มีระดับความพึงพอใจน้อยเมื่อเทียบกับประเด็นอื่น ซึ่งประเด็นที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ๓ ลำดับแรก ที่ควรพิจารณาปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่ควรเร่งพัฒนา	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
<p>๑. การพัฒนาบุคลากรโดยการสนับสนุนทุนการศึกษา การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก</p> <p>- เป็นประเด็นที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๓ หรือคิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖) โดยเฉพาะเกี่ยวกับการสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นประเด็นที่มีผู้ตอบแบบสอบถามแสดงคาดหวังและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานมากกว่าในประเด็นอื่น</p>	<p>- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ควรพิจารณาแนวทางในการสนับสนุนทุนการศึกษาและจัดทำแผนการจัดสรรทุนการศึกษาของสำนักงานฯ โดยศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมด้านต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการจัดสรรทุนอย่างครอบคลุมทุกมิติ เพื่อให้การสนับสนุนทุนการศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของสำนักงานฯ และบุคลากรมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ควรเพิ่มการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ ทศนคติที่ดี เกี่ยวกับการสนับสนุนทุนการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p>
<p>๒. จำนวนและระยะเวลาของหลักสูตรการฝึกอบรมและสัมมนา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ หรือคิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒)</p>	<p>- ควรจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่ระบุระยะเวลาการดำเนินโครงการและกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน จัดทำเป็นปฏิทินการพัฒนาและฝึกอบรมในแต่ละเดือน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบล่วงหน้า</p> <p>รวมทั้ง พิจารณาการจัดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมให้เหมาะสม ลดความซ้ำซ้อนในการพัฒนา โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์</p>

ประเด็นที่ควรเร่งพัฒนา	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
	<p>ของการพัฒนา ซึ่งสามารถตอบสนองความจำเป็นของสำนักงานฯ ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ บุคลากร และพิจารณาการจัดโครงการหรือกิจกรรมในวันและเวลาที่เหมาะสมและมีผลกระทบต่อการทำงานหรือชีวิตส่วนตัวของกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด</p>
<p>๓. การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๔ หรือคิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘)</p>	<p>- ควรพัฒนาระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบวิธีที่หลากหลาย โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น สามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางและสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ที่ต้องการได้ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-Learning เป็นต้น</p> <p>ทั้งนี้ สำนักงานฯ จะต้องดำเนินการพัฒนาระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมช่องทางและสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ที่หลากหลายให้บุคลากรสามารถเลือกสื่อ สำหรับการเรียนรู้ได้ตรงกับความสนใจและเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น</p>

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

๖. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของไทยในปัจจุบัน

๖.๑ สถานการณ์การเมืองไทย

ด้วยประเทศไทยได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ ตั้งแต่วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ภายหลังจากที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้ทำการยึดและควบคุมอำนาจการปกครองประเทศเมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ สิ้นสุดลง โดยการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราวนั้นมีเจตนารมณ์ เพื่อจัดตั้งสภานิติบัญญัติแห่งชาติขึ้นเพื่อปฏิบัติหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ และให้มีคณะรัฐบาลบริหารราชการแผ่นดิน แก่ไขสถานการณ์อันวิกฤติให้กลับคืนสู่ภาวะปกติ รวมทั้งจัดตั้งสภาปฏิรูปแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่ในการปฏิรูปในด้านการเมืองและด้านอื่นๆ และให้มีการยกร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ที่วางกติกากการเมืองให้รัดกุม เหมาะสม ป้องกันและปราบปรามการทุจริต สามารถตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเป็นธรรม

ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ บัญญัติให้มี สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการตรากฎหมาย การควบคุมการบริหาร ราชการแผ่นดิน และอำนาจหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติ หน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่ปฏิบัติงานรองรับภารกิจของสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ จากบทบาทหน้าที่ซึ่งเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานฯ จึงต้องมีการ ปรับเปลี่ยนบทบาท และลักษณะการปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สำนักงานฯ ต้องมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๖.๒ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองภายในประเทศ และปัญหาทางเศรษฐกิจในปัจจุบันซึ่ง ส่งผลกระทบกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยภาครัฐต้องมีการปรับตัวและดำเนินการตามนโยบายของ รัฐบาล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ รัฐบาลได้สั่งการให้สำนักงบประมาณเร่งรัดการใช้จ่ายเงินของส่วน ราชการ และรัฐวิสาหกิจ โดยกำหนดมาตรการเร่งรัดการใช้จ่ายเงินภายในไตรมาสแรกของปี เพื่อช่วยใน การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ พร้อมสั่งห้ามปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานหรือโครงการข้าม ประเภทโครงแผนงานหรือโครงการที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกัน ส่งผลให้หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจต้อง ดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวโดยเคร่งครัด รวมทั้งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ต้องมีปรับเปลี่ยน และจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณตามมาตรการดังกล่าว รวมถึงการดำเนินการในเรื่องการใช้จ่าย งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ด้วย ดังนั้น ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องคำนึงถึงการปฏิบัติตามนโยบาย และมาตรการของคณะรัฐมนตรีที่ กำหนด อันจะส่งผลให้ส่วนราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนา บุคลากรให้สอดคล้องต่อไป

๖.๓ การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของไทย

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการประเทศ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกและภายในประเทศ โดยเฉพาะภาวะผันผวนด้านเศรษฐกิจ พลังงาน และภูมิอากาศ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบ อย่างชัดเจนต่อประเทศไทยทั้งเชิงบวกและลบ การปรับตัวในการเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจโลกและ ภูมิภาคซึ่งประเทศไทยมีพันธกรณีภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ เพื่อสามารถใช้โอกาสที่เกิดขึ้นและ เพิ่มภูมิคุ้มกันของทุนที่มีอยู่ในสังคมไทยได้อย่างเหมาะสมพร้อมก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ขณะเดียวกัน จำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกายภาพทั้งโครงสร้างพื้นฐานและ ระบบโลจิสติกส์ ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย

ปัจจุบันทุกภาคส่วนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคม อาเซียน โดยประเทศสมาชิกอาเซียนมุ่งเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของภูมิภาค มีกฎกติกา ชัดเจน และมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ส่งผลให้ข้อตกลงการค้าเสรีมีผลบังคับใช้ ทั้งในด้าน การเปิดเสรีของการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ การลงทุน การเคลื่อนย้ายเงินทุน การบริการ ซึ่งส่งผลให้ การแข่งขันระหว่างองค์การเพิ่มสูงขึ้น และบุคลากรในองค์การมีการแข่งขันสูงขึ้น ดังนั้น ทั้งภาครัฐและ เอกชนจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งในส่วนของวุฒิสภาได้มี

การเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนภายใต้คำขวัญ วุฒิสภาก้าวไกลนำพลเมืองไทยสู่ประชาคมอาเซียน โดยการให้ความรู้และจัดโครงการ กิจกรรมเพื่อเผยแพร่ แลกเปลี่ยนและเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ดังนั้น แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรในการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

๗. กฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้นำมาพิจารณาในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบด้วย

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่วนที่ ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ส่วนที่ ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตราที่ ๕๕ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของทางราชการ

รวมทั้ง มาตรา ๕๙ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ร. กำหนด ซึ่งผลการประเมินตามวรรคหนึ่งให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย

ดังนั้น สำนักงานฯ จำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะ

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

กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการดำเนินการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย ๓ กระบวนการ ได้แก่

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ๓) การอบรมสัมมนาพร้อมกัน

เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ทั้งนี้ให้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการฯ ให้แล้วเสร็จทั้ง ๓ กระบวนการ ภายในระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งกำหนดระยะเวลา ๖ เดือน และให้นำผลการพัฒนาเป็นข้อมูลประกอบในการประเมินผลเพื่อผ่านการทดลอง

ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น การพัฒนาข้าราชการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งเป็น การพัฒนาข้าราชการตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการ จะต้องดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้สอดคล้องกับ กฎ ก.ร. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๑. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้ง สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้อย่างมืออาชีพ

๓. พัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

๔. พัฒนาและส่งเสริมระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๕. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

โดยแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาดังกล่าว ประกอบด้วย วิธีการหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Activities) ที่หลากหลาย ซึ่งสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของสำนักงานฯ ในการปฏิบัติภารกิจสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนี้

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบุคลากร	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
<p>๑. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้ง สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน</p>	<p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยพิจารณาความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานฯ - นโยบายของผู้บริหาร - ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา - ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งบุคลากรของสำนักงานฯ - ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา - สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น สภาพการเมืองและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาบุคลากร	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
<p>๒. พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน สนับสนุนภารกิจของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาได้อย่างมืออาชีพ</p>	<p>- พัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Human Resource Based-Competency) โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) ฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากร ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรการฝึกอบรมและสัมมนาภายในสำนักงานฯ (In House Training) และส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับภายนอกหน่วยงาน (Public Training) ในเรื่องที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและระดับ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Basic Skill) สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency)</p> <p>๒) พัฒนาบุคลากรโดยเชื่อมโยงจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะ เพื่อวิเคราะห์หาช่องว่างในการพัฒนา (Gap) และนำผลการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม โดยใช้วิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม (Training) หรือ การพัฒนาบุคลากรที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-Training) เช่น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การสอนงาน การให้คำปรึกษา เป็นต้น เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นไปตามความคาดหวังของสำนักงานฯ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในบริบทของอาเซียน ดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของสำนักงานฯ ในบริบทของอาเซียน เช่น การพัฒนาทักษะด้านภาษา การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน การพัฒนาความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านต่างประเทศ เป็นต้น</p>

แนวทางการพัฒนาบุคลากร	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
<p>๓. พัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร</p>	<p>๑. พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรในแต่ละสายงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพพร้อมในการเลื่อนสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๒. เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) และการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อาทิเช่น ภาวะผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารที่ดี รวมทั้งการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้พร้อมต่อการบริหารงานของสำนักงานภายใต้บริบทแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. พัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ดำเนินการพัฒนาและจูงใจผู้ที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและรักษาให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กร</p>
<p>๔. พัฒนาและส่งเสริมระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p>	<p>๑. เตรียมกำลังคนโดยการสนับสนุนการศึกษาและฝึกอบรมในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนการฝึกอบรมในระดับที่สูงขึ้นให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นในต่างประเทศ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพขึ้นมารองรับการขับเคลื่อนภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ในอนาคต ที่ต้องอาศัยองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างฐานความรู้ให้แก่องค์กรในระยะยาว</p> <p>๒. แลกเปลี่ยนบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยกับหน่วยงานต่างประเทศ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ร่วมกันกับบุคลากรจากนานาประเทศ และสร้างสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ มาปรับใช้ ประโยชน์กับวงงานรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

แนวทางการพัฒนาบุคลากร	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
	<p>๓. พัฒนาข้าราชการโดยให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น (Secondment) ดำเนินการส่งข้าราชการตำแหน่งนิติกรไปปฏิบัติงาน ณ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เป็นเวลา ๓ เดือน ภายใต้โครงการความร่วมมือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านนิติบัญญัติระหว่างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา</p> <p>๔. ศึกษาดูงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ มาปรับใช้ประโยชน์กับหน่วยงานรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในองค์กร ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อให้มีการรวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรใช้องค์ความรู้เป็นฐานในการปฏิบัติงาน</p>
<p>๕. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับ ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้ยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้อง และเหมาะสม รวมทั้งการรณรงค์และสื่อสารเพื่อสนับสนุนการ ขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา</p> <p>๒. เสริมสร้างค่านิยม ทศนคติและวัฒนธรรมองค์กร มุ่งเน้นการปรับกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับค่านิยมหลักของสำนักงานฯ หลักการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี และการยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน</p>

แนวทางการพัฒนาบุคลากร	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
<p>๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>- จัดโครงการและกิจกรรม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีสุขภาพที่ดี มีความสามัคคีและความผูกพันต่อองค์กร</p> <p>สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการจัดทำแผนสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ มีความสุขและความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี มีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความภาคภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงานที่ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระยะยาว ประกอบด้วย</p> <p>๑) โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรของสำนักงานฯ รวมทั้ง การสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน</p> <p>๒) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสุขภาพด้านร่างกายและด้านจิตใจ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อตนเองและองค์กร</p>

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ได้นำมาสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดโครงการและ กิจกรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในการดำเนินโครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรจะ ประกอบด้วย การกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินโครงการและกิจกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

บทที่ ๓

โครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ นำไปสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการบูรณาการโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนี้

๓.๑ โครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบด้วยโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรที่ได้บูรณาการโครงการของสำนักต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๕ โครงการ ประกอบด้วย

๑. โครงการตามยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) จำนวน ๒๔ โครงการ ได้แก่ โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวน ๒ โครงการ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ จำนวน ๒๒ โครงการ

๒. โครงการงานประจำ จำนวน ๑ โครงการ

โดยมีสำนักที่รับผิดชอบโครงการ จำนวน ๗ สำนัก ประกอบด้วย

- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๑๔ โครงการ)
- สำนักบริหารงานกลาง (๖ โครงการ)
- สำนักงานประธานวุฒิสภา (๑ โครงการ)
- สำนักการคลังและงบประมาณ (๑ โครงการ)
- สำนักการต่างประเทศ (๑ โครงการ)
- สำนักกฎหมาย (๑ โครงการ)
- สำนักภาษาต่างประเทศ (๑ โครงการ)

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

โครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักกิจการบ้านเมืองที่ดี

สำนักบริหารงานกลาง

๑. โครงการเสริมสร้างการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับกฎระเบียบ ด้านการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนางานด้านวิชาการ

สำนักกฎหมาย

๒. โครงการสัมมนาทางวิชาการและอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการด้านกฎหมาย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนภารกิจในวงงานนิติบัญญัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักสมรรถนะ (Competency Based HR)

สำนักงานประธานวุฒิสภา

๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านเลขานุการของผู้บริหาร

สำนักการต่างประเทศ

๔. โครงการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้กับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. โครงการพัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคลากร (Basic Skill) การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน(๔ หลักสูตร)

(๑) หลักสูตร "ภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสารเพื่อประชาคมอาเซียน (Pre-intermediate English for ASEAN Community)" ระดับต้น

(๒) หลักสูตร "ภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสารเพื่อประชาคมอาเซียน (Intermediate English for ASEAN Community)" ระดับกลาง

(๓) หลักสูตร "ภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสารเพื่อประชาคมอาเซียน (Advance English for ASEAN Communication)" ระดับสูง

(๔) หลักสูตร "ภาษาจีนเบื้องต้น" การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร(๗ หลักสูตร)

(๑) หลักสูตร "การพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน"

(๒) หลักสูตร "การใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา"

(๓) หลักสูตร "การใช้งานระบบสำนักงานอัตโนมัติสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา"

(๔) หลักสูตร "การสืบค้นฐานข้อมูลอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา"

(๕) หลักสูตร "การประยุกต์ใช้โปรแกรมสร้างสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการลดใช้กระดาษ"

(๖) หลักสูตร "การใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่องานทางสถิติเบื้องต้น"

(๗) หลักสูตร "การใช้งาน Microsoft Office ๒๐๑๓ เพื่อจัดการงานสำนักงาน"

๖. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)(๓ หลักสูตร)

(๑) หลักสูตร "การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะ"

- กิจกรรมประเมินสมรรถนะ
- กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

(๒) หลักสูตร " การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระดับกลาง"

(๓) หลักสูตร "การเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น" ประจำปี ๒๕๕๘

๗. โครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร (Functional Competency)(๓ หลักสูตร)

(๑) หลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ให้เกิดสัมฤทธิ์ผล"

(๒) หลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านต่างประเทศให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล"

- กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ด้านวิเทศสัมพันธ์

- กิจกรรมที่ ๒ การเสริมสร้างทักษะการใช้ภาษาไทยสำหรับงานแปลและล่าม

(๓) หลักสูตร "การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ"

๘. โครงการพัฒนาสมรรถนะบริหาร (Management Competency)

หลักสูตร "การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นนักบริหาร"

๙. โครงการพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘

กิจกรรม "การสร้างวินัย สร้างทีมและความสามัคคี"

๑๐. โครงการส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอก

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบและกลไกการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักบริหารงานกลาง

๑๑. โครงการดำเนินการตามแผนรอบอัตรากำลัง

๑๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

๑๓. โครงการดำเนินการตามแผนการสืบทอด ตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)

๑๔. โครงการทบทวน จัดทำ และการดำเนินการ ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้

สำนักบริหารงานกลาง

๑๕. โครงการเรื่องเล่าชาวสภา ประจำปี ๒๕๕๘

สำนักภาษาต่างประเทศ

๑๖. โครงการเปิดห้องเรียนอาเซียนศึกษา

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑๗. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ (๔ กิจกรรม)

(๑) กิจกรรมการจัดอบรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ (KM Team)

(๒) กิจกรรมการศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ (KM Team)

(๓) กิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) / กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs)

(๔) กิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) และการจัดมุมแห่งการเรียนรู้ (KM Corner)

๑๘. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- ทวนการศึกษาระดับปริญญาโท ภายในประเทศ
- ทวนการศึกษาระดับปริญญาโท ณ ต่างประเทศ
- ทวนฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ

๑๙. โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ณ ต่างประเทศ (๒ กิจกรรม)

(๑) การศึกษาดูงานต่างประเทศของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา(สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมภายนอกที่มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ)

(๒) การศึกษาดูงานต่างประเทศโครงการพัฒนาพฤติกรรมต้นแบบตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และหลักสูตรมาภิบาล ณ สาธารณรัฐอินเดีย

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

สำนักการคลังและงบประมาณ

๒๐. โครงการส่งเสริมการรักการออม

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒๑. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน (๓ กิจกรรม)

(๑) กิจกรรม การสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร

(๒) กิจกรรม การสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

(๓) กิจกรรม การสัมมนาเพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานเป็นทีม

๒๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกของบุคลากร(๒ กิจกรรม)

หลักสูตร "การเสริมสร้างสุขภาพเพื่อการปฏิบัติงาน"

(๑) กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ในการรักษาสุขภาพและการออกกำลังกาย

(๒) กิจกรรมการฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสุขภาพและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน (กีฬา)

**๒๓. โครงการเสริมสร้างค่านิยม ทักษะคิด วิถีวัฒนธรรม
องค์กร(๒ กิจกรรม)**

- (๑) กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมหลักเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๒) กิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**๒๔. โครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภา(๔ กิจกรรม)**

- (๑) หลักสูตร "การพัฒนาตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและธรรมาภิบาล"
หัวข้อ "การเสริมสร้างความรู้ด้านคุณธรรม
จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ระดับต้น"
หัวข้อ "หลักธรรมาภิบาลเพื่อการปฏิบัติงาน
สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ระดับต้น"
- (๒) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการยุทธศาสตร์เชิง
จริยธรรม : การขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล
และข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน
- (๓) กิจกรรมร่วมใจภักดิ์ ถวายความจงรักภักดีสมเด็จพระ
เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
- (๔) กิจกรรมธรรมสัญจร

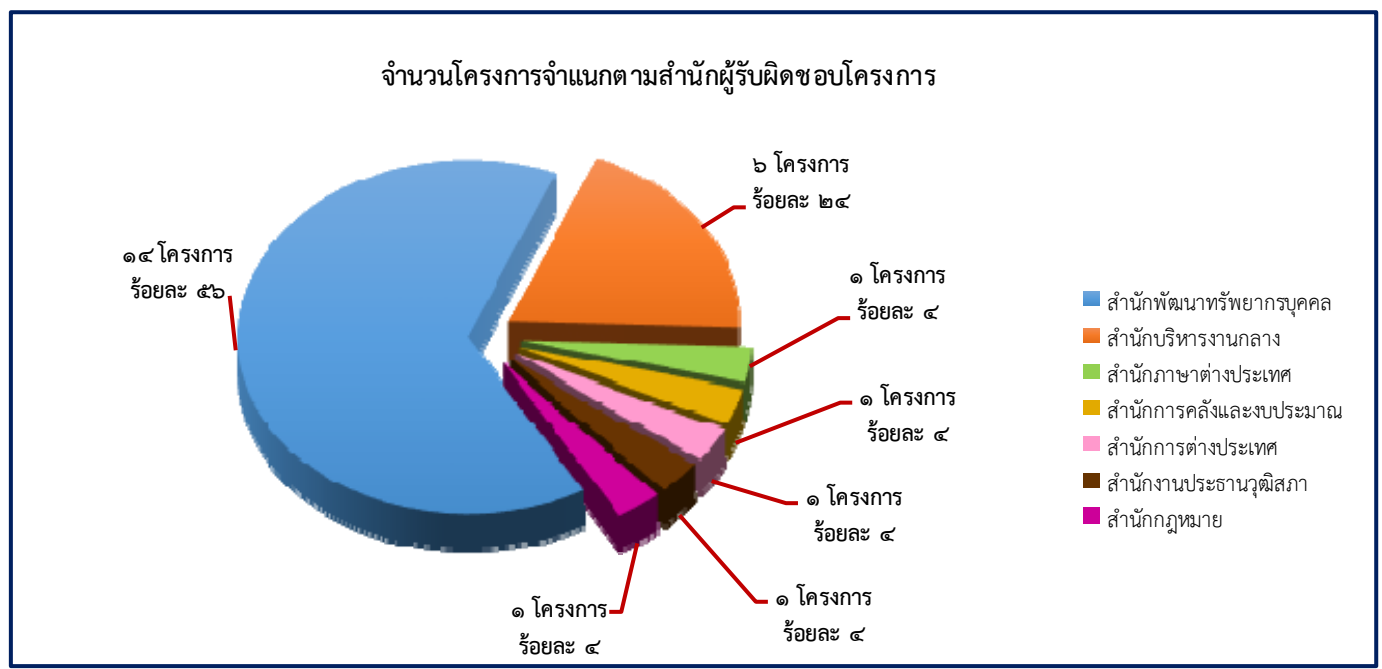
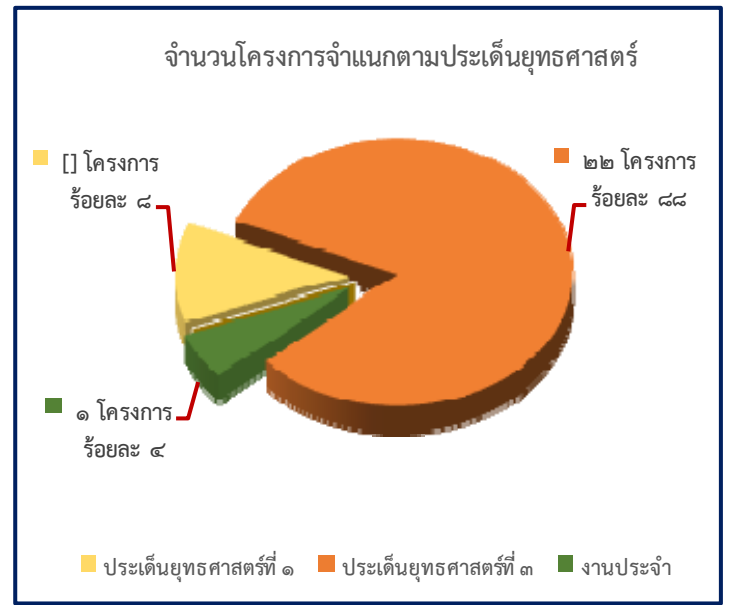
งานประจำ

**๒๕. โครงการรณรงค์และสื่อสารเพื่อสนับสนุนการ
ขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
(๔ กิจกรรม)**

- (๑) กิจกรรมผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภา
- (๒) กิจกรรมค้นหาคนดี
- (๓) กิจกรรมยกย่องบุคลากรที่ยึดมั่นและปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรม

(๔) กิจกรรมรณรงค์และสร้างการมีส่วนร่วมในการ
ปฏิบัติตนตามหลักข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน

- (๔.๑) ถวายพระพรชัยมงคลและถวายสัตย์
ปฏิญาณแก่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- (๔.๒) รณรงค์รู้จักสามัคคีร่วมทำดีเพื่อศาสนา
และสังคม
- (๔.๓) อนุรักษ์วัฒนธรรมและส่งเสริมเอกลักษณ์
ของชาติ
- (๔.๔) สืบสานพระราชปณิธานแม่แห่งแผ่นดิน
เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษามหาราชินี

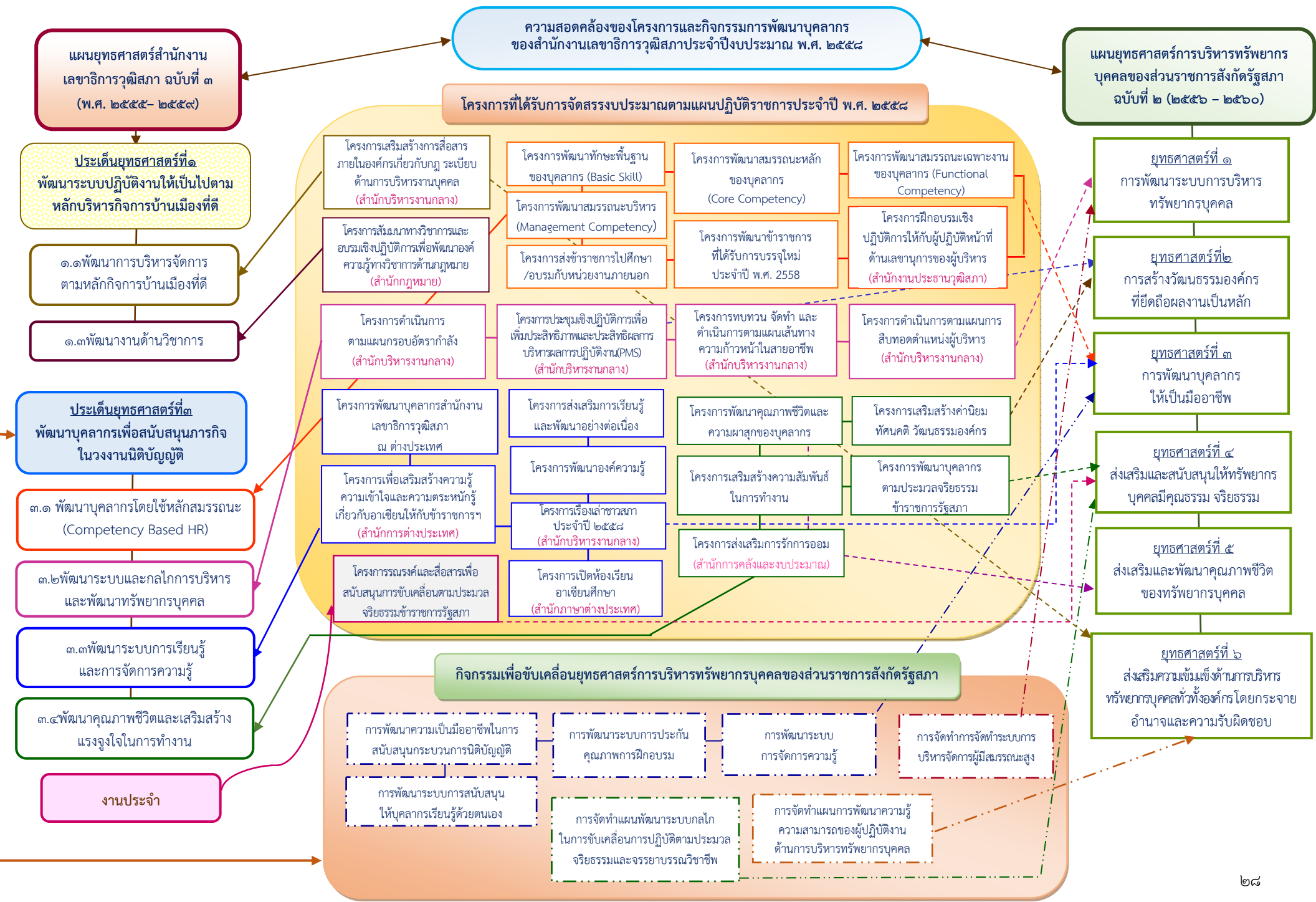


๓.๒ กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ที่กำหนดขึ้น ดังกล่าวข้างต้น นอกจากจะมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ แล้ว ยังได้พิจารณากำหนดโครงการและกิจกรรมให้มีความสอดคล้องและยึดโยงกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) ซึ่งนอกเหนือจากโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้ว สำนักงานฯ จะต้องมีการดำเนินกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ ให้ครอบคลุมและครบถ้วนตามกลยุทธ์แผนงานและตัวชี้วัด ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ ที่กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีกิจกรรมที่สำนักงานฯ จะต้องดำเนินการ ดังนี้

กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑. การจัดทำการจัดทำระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง	- สำนักบริหารงานกลาง - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. การพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ	- สำนักบริหารงานกลาง - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม	- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนาระบบการจัดการความรู้	- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล - คณะกรรมการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๕. การพัฒนาระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๖. การจัดทำแผนพัฒนาระบบกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๗. การจัดทำแผนการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล - สำนักบริหารงานกลาง

ทั้งนี้ ความสอดคล้องของโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ กับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) แสดงได้ตามแผนภาพ ดังนี้



๓.๓ งบประมาณ

โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังกล่าวข้างต้น ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ ตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ภายใต้วงเงินงบประมาณ จำนวนรวม ๑๗,๔๖๓,๖๐๐ บาท ดังนี้

๑. โครงการด้านการฝึกอบรมและสัมมนาจำนวน ๒๓ โครงการ เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายอื่น เป็นค่าใช้จ่ายดำเนินงานรายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรมในส่วนของสำนักงานฯ โดยมีงบประมาณ จำนวนรวม ๑๐,๐๖๓,๖๐๐ บาท ดังนี้

โครงการ	งบประมาณ
๑.โครงการด้านการฝึกอบรมและสัมมนาที่สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบ (รวม ๑๒ โครงการ เป็นเงินทั้งสิ้น ๙,๒๘๓,๓๐๐ บาท)	
๑. โครงการพัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคลากร (Basic Skill)	๖๔๘,๐๐๐
๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency)	๑๔๐,๐๐๐
๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร (Functional Competency)	๒๔๘,๐๐๐
๔. โครงการพัฒนาสมรรถนะบริหาร (Management Competency)	๖๕๕,๐๐๐
๕. โครงการพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘	๒๐๐,๐๐๐
๖. โครงการส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอก	๑,๒๐๐,๐๐๐
๗. โครงการพัฒนาองค์ความรู้	๑๕๐,๐๐๐
๘. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน	๔,๕๖๑,๓๐๐
๙. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกของบุคลากร	๑๔๓,๒๐๐
๑๐. โครงการเสริมสร้างค่านิยม ทักษะคนดี วัฒนธรรมองค์กร	๓๐๐,๐๐๐
๑๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา	๘๕๓,๐๐๐
๑๒. โครงการรณรงค์และสื่อสารเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา	๑๘๔,๘๐๐
๒.โครงการด้านการฝึกอบรมและสัมมนาที่สำนักอื่นๆ รับผิดชอบ (รวม ๑๑ โครงการ เป็นเงินทั้งสิ้น ๗๘๐,๓๐๐ บาท)	
๒.๑ สำนักบริหารงานกลาง(รวม ๖ โครงการ เป็นเงินทั้งสิ้น ๓๒๑,๐๐๐ บาท)	
๑๓. โครงการเสริมสร้างการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับ กฎระเบียบ ด้านการบริหารงานบุคคล	๓๒,๐๐๐
๑๔. โครงการดำเนินการตามแผนกรอบอัตรากำลัง	๓๗,๐๐๐
๑๕. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	๑๒๕,๐๐๐

โครงการ	งบประมาณ
๑๖. โครงการดำเนินการตามแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)	๔๕,๐๐๐
๑๗. โครงการทบทวน จัดทำ และการดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๒๗,๐๐๐
๑๘. โครงการเรื่องเล่าชาวสภา ประจำปี ๒๕๕๘	๕๕,๐๐๐
๒.๒ สำนักงานประธานวุฒิสภา(รวม ๑ โครงการ เป็นเงินทั้งสิ้น ๒๑,๓๐๐ บาท)	
๑๙. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านเลขานุการของผู้บริหาร	๒๑,๓๐๐
๒.๓ สำนักการคลังและงบประมาณ(รวม ๑ โครงการ เป็นเงินทั้งสิ้น ๒๔๐,๐๐๐ บาท)	
๒๐. โครงการส่งเสริมการรักการออม	๒๔๐,๐๐๐
๒.๔ สำนักการต่างประเทศ(รวม ๑ โครงการ เป็นเงินทั้งสิ้น ๓๗,๐๐๐ บาท)	
๒๑. โครงการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้กับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๓๗,๐๐๐
๒.๕ สำนักกฎหมาย(รวม ๑ โครงการ เป็นเงินทั้งสิ้น ๔๕,๐๐๐ บาท)	
๒๒. โครงการสัมมนาทางวิชาการและอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการด้านกฎหมาย	๔๕,๐๐๐
๒.๖ สำนักภาษาต่างประเทศ(รวม ๑ โครงการ เป็นเงินทั้งสิ้น ๑๑๖,๐๐๐ บาท)	
๑๓. โครงการเปิดห้องเรียนอาเซียนศึกษา	๑๑๖,๐๐๐
รวม	๑๐,๐๖๓,๖๐๐

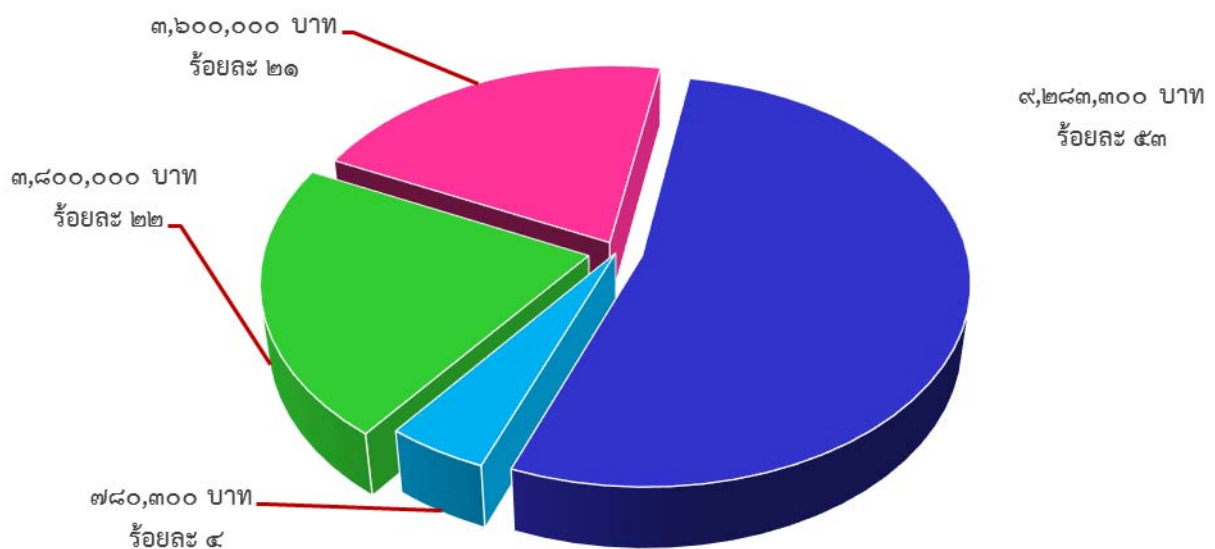
๒. โครงการด้านทุนการศึกษาจำนวน ๑ โครงการ เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายอื่นเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินงานรายการค่าใช้จ่ายในการส่งข้าราชการไปศึกษาต่อในประเทศ ต่างประเทศ และฝึกอบรม ณ ต่างประเทศโดยมีงบประมาณ จำนวน ๓,๘๐๐,๐๐๐ บาท

โครงการ	งบประมาณ
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (รวม ๑ โครงการ เป็นเงินทั้งสิ้น ๓,๘๐๐,๐๐๐ บาท)	
โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
- ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท ภายในประเทศ	๑,๕๐๐,๐๐๐
- ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท ณ ต่างประเทศ	๒,๐๐๐,๐๐๐
- ทุนฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ	๓๐๐,๐๐๐
รวม	๓,๘๐๐,๐๐๐

๓. ด้านการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ จำนวน ๑ โครงการเบิกจ่ายจาก งบประมาณรายจ่ายอื่น เป็นค่าใช้จ่ายดำเนินงานรายการค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีงบประมาณจำนวน ๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท

โครงการ	งบประมาณ
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (รวม ๑ โครงการ เป็นเงินทั้งสิ้น ๓,๖๐๐,๐๐๐บาท)	
โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ต่างประเทศ	
๑) การศึกษาดูงานต่างประเทศของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา (สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมภายนอกที่มี การศึกษาดูงานต่างประเทศ)	๑,๐๐๐,๐๐๐
๒) การศึกษาดูงานต่างประเทศโครงการพัฒนาพฤติกรรม ต้นแบบตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และหลักธรรมาภิบาล ณ สาธารณรัฐอินเดีย	๒,๖๐๐,๐๐๐
รวม	๓,๖๐๐,๐๐๐

งบประมาณโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘



- ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ที่สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบ
- ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ที่สำนักอื่นๆ รับผิดชอบ
- ด้านทุนการศึกษา
- ด้านการศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ

๓.๔ การวัดผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ของการดำเนินโครงการ รวมทั้งกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตาม/เร่งรัดการปฏิบัติงาน ให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการวัดผลความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนฯ พิจารณาจาก

๑. ดำเนินโครงการได้แล้วเสร็จตามเป้าหมายรายกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแต่ละโครงการ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. ผลผลิตของโครงการ พิจารณาจากเป้าหมายตามตัวชี้วัดผลผลิตของแต่ละโครงการ

๓. ผลลัพธ์ของโครงการ พิจารณาจากเป้าหมายตามตัวชี้วัดผลลัพธ์ของแต่ละโครงการ

ทั้งนี้ โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีรายละเอียดดังนี้ (จำนวนผู้เข้าร่วมและระยะเวลาการดำเนินการของโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม อาจมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์และความเหมาะสม)

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	จำนวน (หลักสูตร/ กิจกรรม/ครั้ง)	กลุ่ม เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ผลผลิต	ผลลัพธ์	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘												
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี																		
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักกิจการบ้านเมืองที่ดี																		
๑. โครงการเสริมสร้างการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับกฎ ระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล	๒ ครั้ง	๕๕๐	๓๒,๐๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น											สำนักบริหารงานกลาง		
กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนางานด้านวิชาการ																		
๒. โครงการสัมมนาทางวิชาการและอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการด้านกฎหมายแก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา - หัวข้อสถานการณ์ปัจจุบันและมิติทางกฎหมาย	๑ ครั้ง	๑๐๐	๔๕,๐๐๐	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมสัมมนาฯ มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น											สำนักกฎหมาย		
โครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนภารกิจในวงงานนิติบัญญัติ																		
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักสมรรถนะ																		
๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านเลขานุการของผู้บริหาร	๑ ครั้ง	๕๕	๒๑,๓๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น											สำนักงานประธานวุฒิสภา		
๔. โครงการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนให้กับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑ ครั้ง	๒๐๐	๓๗,๐๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น											สำนักงานการต่างประเทศ		

โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	จำนวน (หลักสูตร/ กิจกรรม/ครั้ง)	กลุ่ม เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงานที่ รับผิดชอบ							
				ผลผลิต	ผลลัพธ์	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘																		
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.						
๕. โครงการพัฒนาทักษะพื้นฐาน ของบุคลากร (Basic Skill) ๕.๑ การพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อเตรียม ความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (๑) หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสาร เพื่อประชาคมอาเซียน ระดับต้น (๒) หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสาร เพื่อประชาคมอาเซียน ระดับกลาง (๓) หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสาร เพื่อประชาคมอาเซียน ระดับสูง (๔) หลักสูตรภาษาจีนเบื้องต้น	๒ กิจกรรม		๖๔๘,๐๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น	←																		สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
๕.๒ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (๑) หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (๒) หลักสูตรการใช้งานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารสำหรับผู้บริหาร (๓) หลักสูตรการใช้งานระบบสำนักงานอัตโนมัติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๔) หลักสูตรการสืบค้นฐานข้อมูลอาเซียน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๕) หลักสูตรการประยุกต์ใช้โปรแกรมสร้างสื่อ อิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการลดใช้กระดาษ (๖) หลักสูตรการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่องานทางสถิติเบื้องต้น (๗) หลักสูตรการใช้งาน Microsoft Office ๒๐๑๓ เพื่อจัดการงานสำนักงาน	๗ ครั้ง	๑๘๐	๒๑๖,๐๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการ อบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น	←																		สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	จำนวน (หลักสูตร/ กิจกรรม/ครั้ง)	กลุ่ม เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาดำเนินการ										หน่วยงานที่ รับผิดชอบ						
				ผลผลิต	ผลลัพธ์	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘																
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.				
๙. โครงการพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - กิจกรรมการสร้างวินัย สร้างทีม และความสามัคคี	๑ ครั้ง	๒๐	๒๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้เข้ารับการพัฒนา ในโครงการฯ	ข้าราชการที่อยู่ระหว่าง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการผ่านการประเมิน ตามกฎการทดลองฯ ดังนี้ ๑) กิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยตนเอง มีผลคะแนน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ๒) ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจ ในการเข้าร่วมโครงการฯ																	สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
๑๐. โครงการส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรม กับหน่วยงานภายนอก ๑๐.๑ หลักสูตรฯ ประจำปี ๑๐.๒ หลักสูตรการฝึกอบรมอื่นๆ	๒๖ หลักสูตร ๖ หลักสูตร ๒๐ หลักสูตร	ข้าราชการ ของ สำนักงานฯ	๑,๒๐๐,๐๐๐ ๘๐๐,๐๐๐ ๔๐๐,๐๐๐	บุคลากรของสำนักงานฯ ได้เข้ารับการศึกษ/ อบรมในหลักสูตรต่างๆ กับหน่วยงานภายนอก จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๖ หลักสูตร	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรม ได้จัดทำรายงาน ผลการศึกษา/อบรม ในหลักสูตรต่างๆ																	สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล																						
๑๑. โครงการดำเนินการตามแผน กรอบอัตรากำลัง	๖ กิจกรรม	ข้าราชการ ของ สำนักงานฯ	๓๗,๐๐๐	สามารถดำเนินการ ตามแผนกรอบอัตรากำลัง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	บุคลากรของสำนักงานฯ มีความคิดเห็นต่อการ จัดอัตรากำลังที่เพียงพอ และเหมาะสม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐																	สำนักบริหาร งานกลาง

โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	จำนวน (หลักสูตร/กิจกรรม/ครั้ง)	กลุ่มเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงานที่รับผิดชอบ							
				ผลผลิต	ผลลัพธ์	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘																		
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.						
๑๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	๕ กิจกรรม	ข้าราชการของสำนักงานฯ	๑๒๕,๐๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารฯ																		←————→	สำนักบริหารงานกลาง
๑๓. โครงการดำเนินการตามแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)	๖ กิจกรรม	- ผู้บริหาร - ข้าราชการของสำนักงานฯ - เจ้าหน้าที่	๔๕,๐๐๐	มีผลการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	มีบุคลากรทดแทนตำแหน่งผู้บริหารที่ว่างลง โดยมาจากการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่งฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐																		←————→	สำนักบริหารงานกลาง
๑๔. โครงการทบทวน จัดทำ และการดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๙ กิจกรรม	- ผู้บริหาร - ข้าราชการของสำนักงานฯ - เจ้าหน้าที่	๒๗,๐๐๐	มีการทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าอย่างน้อย ๓ สายงาน	สามารถดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้า ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐																		←————→	สำนักบริหารงานกลาง
กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาระบบการเรียนรู้และการจัดการความรู้																								
๑๕. โครงการเรื่องเล่าชาวสภา ประจำปี ๒๕๕๘	๑ ครั้ง	๑๕๐	๕๕,๐๐๐	มีผู้เข้าร่วมสัมมนาเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้เกษียณอายุราชการ ไม่น้อยกว่า ๑๕๐ คน	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่สัมมนา																		↔	สำนักบริหารงานกลาง
๑๖. โครงการเปิดห้องเรียนอาเซียนศึกษา	๒ ครั้ง	๓๖	๑๑๖,๐๐๐	มีกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องอาเซียนให้กับบุคลากร จำนวน ๒ กิจกรรม	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของอาเซียนจากกิจกรรมที่จัด																		←————→	สำนักภาษาต่างประเทศ
๑๗. โครงการพัฒนาองค์ความรู้ (๑) กิจกรรมการจัดอบรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ (KM Team) (๒) กิจกรรมการศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ (KM Team) (๓) การดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้	๓ กิจกรรม	ข้าราชการของสำนักงานฯ	๑๕๐,๐๐๐	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานฯ อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้	ร้อยละ ๖๐ ของกลุ่มเป้าหมายขององค์ความรู้ได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการ																		←————→	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	จำนวน (หลักสูตร/ กิจกรรม/ครั้ง)	กลุ่ม เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงานที่ รับผิดชอบ								
				ผลผลิต	ผลลัพธ์	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘																				
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.									
๑๘. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง - ทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท/เอก ภายในประเทศ - ทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท ณ ต่างประเทศ - ทุนฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ	๗ ทุน ๕ ทุน ๑ ทุน ๑ ทุน	ข้าราชการ ของ สำนักงานฯ	๓,๘๐๐,๐๐๐	สำนักงานฯ จัดทำ กรอบแนวทางในการ จัดสรรทุนการศึกษา ที่สอดคล้องและเป็น ประโยชน์ต่อสำนักงานฯ จำนวน ๑ ฉบับ	สำนักงานฯ จัดสรรทุน การศึกษา/ทุนฝึกอบรม ให้แก่ข้าราชการเพื่อ ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก หรือทุน ฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ จำนวน ๗ ทุน																				สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	
๑๙. โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ณ ต่างประเทศ (๑) การศึกษาดูงานต่างประเทศของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (สำหรับหลักสูตร ฝึกอบรมภายนอกที่มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ) (๒) การศึกษาดูงานต่างประเทศโครงการ พัฒนาพฤติกรรมต้นแบบตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และหลักธรรมาภิบาล ณ สาธารณรัฐอินเดีย	๒ กิจกรรม ๖ ครั้ง ๑ ครั้ง	ข้าราชการ ของ สำนักงานฯ	๓,๖๐๐,๐๐๐ ๑,๐๐๐,๐๐๐ ๒,๖๐๐,๐๐๐	ข้าราชการสำนักงานฯ ได้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๖ ครั้ง	ผู้เข้าร่วมโครงการ จัดทำเอกสารรายงาน ผลการแลกเปลี่ยน เยือน ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ จำนวน ๖ ฉบับ																				สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	
กลยุทธ์ที่ ๓.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน																										
๒๐. โครงการส่งเสริมการรักการออม	๑ ครั้ง	๕๐	๒๔๐,๐๐๐	มีการจัดสัมมนา เพื่อส่งเสริมการออม ให้กับบุคลากร ของสำนักงานฯ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดี ต่อการออม																					สำนักการคลัง และงบประมาณ
๒๑. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในการทำงาน	๓ กิจกรรม	๘๘๗ ๓๐	๔,๕๖๑,๓๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วม โครงการฯ	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจ ต่อโครงการฯ																					สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	จำนวน (หลักสูตร/ กิจกรรม/ครั้ง)	กลุ่ม เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงานที่ รับผิดชอบ									
				ผลผลิต	ผลลัพธ์	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘																				
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.								
(๒) กิจกรรมการสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		๕๗		ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการฯ																					
(๓) กิจกรรมการสัมมนาเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม		๘๐๐																								
๒๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผาสุกของบุคลากร - หลักสูตรการเสริมสร้างสุขภาพเพื่อการปฏิบัติงาน (๑) กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ในการรักษาสุขภาพและการออกกำลังกาย	๑ หลักสูตร ๒ กิจกรรม	๔๐๐	๑๔๓,๒๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการฯ																					สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(๒) กิจกรรมการฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสุขภาพและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน (กีฬา)			๒๐๐,๐๐๐																							
๒๓. โครงการเสริมสร้างค่านิยม ทักษะ และวัฒนธรรมองค์กร (๑) กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมหลักเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	๒ กิจกรรม	๘๐	๓๐๐,๐๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้ร่วมโครงการได้รับทราบเกี่ยวกับค่านิยมหลัก และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง																					สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(๒) กิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง		๔๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐																						
๒๔. โครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (๑) หลักสูตรการพัฒนาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและธรรมาภิบาล - หัวข้อ การเสริมสร้างความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ระดับต้น - หัวข้อ หลักธรรมาภิบาลเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ระดับต้น	๔ กิจกรรม ๑ ครั้ง	๓๖๘ ๓๘	๘๕๓,๐๐๐ ๕๓,๐๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลฯ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจหรือมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการฯ																					สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	จำนวน (หลักสูตร/ กิจกรรม/ครั้ง)	กลุ่ม เป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงานที่ รับผิดชอบ								
				ผลผลิต	ผลลัพธ์	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘																			
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.							
(๒) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการยุทธศาสตร์ เชิงจริยธรรม: การขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล และข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน	๑ ครั้ง	๑๔๐	๓๙๔,๒๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย มีการปฏิบัติตาม																				
(๓) กิจกรรมธรรมสัง្រ	๒ ครั้ง	๕๐	๑๖๘,๖๐๐	พัฒนาบุคลากร	ประมวลจริยธรรม																				
(๔) กิจกรรมร่วมใจภักดิ์ ถวายความจงรักภักดี สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี	๑ ครั้ง	๑๔๐	๒๓๗,๒๐๐	ตามประมวลฯ	ข้าราชการรัฐสภา																				

งานประจำ

๒๕. การรณรงค์และสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๔ กิจกรรม		๑๘๔,๘๐๐	ร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม รับทราบเกี่ยวกับ การรณรงค์และสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการ ขับเคลื่อนตามประมวล จริยธรรม																				สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
(๑) กิจกรรมผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๒ ประเภทสื่อ	บุคลากร ของสำนักงานฯ	๑๐,๐๐๐																						
(๒) กิจกรรมค้นหาคนดี	๑ ครั้ง	บุคลากร ของสำนักงานฯ	๖,๐๐๐																						
(๓) กิจกรรมยกย่องบุคลากรที่ยึดมั่นและปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๑ ครั้ง	บุคลากร ที่ผ่านการคัดเลือก	๓๐,๐๐๐																						
(๔) กิจกรรมรณรงค์และสร้างการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติตนตามหลัก ข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน	๔ ครั้ง	๕๙๐	๑๑๘,๘๐๐																						
(๔.๑) ถวายพระพรชัยมงคลและถวายสัตย์ ปฏิญาณแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว		๒๐๐																							
(๔.๒) รณรงค์รักสามัคคีร่วมทำดีเพื่อศาสนาและสังคม		๒๐๐																							
(๔.๓) อนุรักษ์วัฒนธรรมและส่งเสริมเอกลักษณ์ของชาติ		๑๕๐																							
(๔.๔) สืบสานพระราชปณิธานแม่แห่งแผ่นดิน เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษามหาราชินี		๔๐																							

บทที่ ๔

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

การนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ซึ่งมีรายละเอียดของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ กำหนดรายละเอียดระดับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดต่างๆ และหน่วยงานผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยสำนักบริหารงานกลางและสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว ได้กำหนดโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องตามแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์และแผนงานที่กำหนดตามแผนฯ	โครงการ/กิจกรรม ที่สำนักงานฯ ดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ วางแผนกำลังคนเพื่อการเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ และสามารถรองรับสถานการณ์ในปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างเหมาะสม</p> <p><u>๑. จัดทำ/ปรับปรุงแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการตัวชี้วัด</u></p> <p>- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกำลังคน</p> <p><u>๒. พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลตัวชี้วัด</u></p> <p>- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านบุคคลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย</p> <p>- ร้อยละความพึงพอใจในการใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<p><u>๑. โครงการดำเนินการตามแผนกรอบอัตรากำลัง</u></p> <p><u>๒. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล</u></p> <p>- การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) มาใช้ในสำนักงานฯ</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์และแผนงานที่กำหนดตามแผนฯ	โครงการ/กิจกรรม ที่สำนักงานฯ ดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับปรุงระบบ การสรรหาและเลือกสรรให้มี ความหลากหลาย เอื้อต่อการดึงดูด คนดี คนเก่งให้ทำงานอยู่กับ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p><u>๓. ระบบการจ้างงานที่หลากหลาย เหมาะสมกับลักษณะงาน หรือ ภารกิจ</u> ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา ระบบการจ้างงานที่หลากหลาย เหมาะสมกับลักษณะงาน <p>กลยุทธ์ที่ ๕ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้มีความชัดเจน และนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p><u>๔. จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)</u> ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) (๓ สายงาน) - ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการตามแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) <p><u>๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ในตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร</u> ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ แผนการสืบทอดตำแหน่ง ในตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร <p><u>๖. จัดทำระบบการบริหารจัดการ ผู้มีสมรรถนะสูง</u> ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จของการ จัดทำระบบการบริหารจัดการ ผู้มีสมรรถนะสูง 	<p><u>๓. การพัฒนาระบบการจ้างงานที่ หลากหลายเหมาะสมกับลักษณะงาน</u> เช่น พนักงานราชการ เป็นต้น</p> <p><u>๔. โครงการดำเนินการตามแผนการ สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)</u></p> <p><u>๕. โครงการทบทวน จัดทำ และการ ดำเนินการตามแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</u></p> <p><u>๖. การจัดทำกรจัดการระบบการ บริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง</u></p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์และแผนงานที่กำหนดตามแผนฯ	โครงการ/กิจกรรมที่สำนักงานฯ ดำเนินการ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนา กลไก ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมโปร่งใส และทันสมัย</p> <p>๗. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา และข้าราชการร่วมกัน กำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จของงาน และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จของการนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <p>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับค่านิยม ทักษะ ความเชื่อ สร้างบรรยากาศเพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงาน</p> <p>๘. การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม ทักษะ ความเชื่อ สร้างบรรยากาศเพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของกิจกรรม/โครงการเพื่อการพัฒนาความรู้ความเข้าใจของทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทักษะ ความเชื่อ สร้างบรรยากาศเพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก 	<p>๗. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)</p> <p>๘. โครงการเสริมสร้างค่านิยม ทักษะ และวัฒนธรรมองค์กร</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามสายวิชาชีพและสอดคล้องกับภาระงาน</p> <p>๙. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล 	<p>๙. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยกำหนดโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ และยุทธศาสตร์การ

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์และแผนงานที่กำหนดตามแผนฯ	โครงการ/กิจกรรมที่สำนักงานฯ ดำเนินการ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>ส่งเสริมความเข้มแข็งด้าน</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ทั่วทั้งองค์กร การพัฒนา</p> <p>บุคลากร</p> <p>ให้เป็นมืออาชีพ (ต่อ)</p>	<p><u>๑๐. การจัดทำระบบการประกันคุณภาพ</u></p> <p><u>การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</u></p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ระดับความสำเร็จของการนำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - ร้อยละความพึงพอใจของการนำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <p>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบการจัดการความรู้และส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p><u>๑๑. ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ภายในส่วนราชการ</u></p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจัดการความรู้ - จำนวนนวัตกรรมที่ช่วยสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน <p><u>๑๒. พัฒนาระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง</u></p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง 	<p>บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลผลิตและผลลัพธ์ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการ</p> <p><u>๑๐. การจัดทำระบบการประกันคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมของสำนักงานฯ - ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพฯ - ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ - สืบหาความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพฯ มาใช้ <p><u>๑๑. ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ภายในส่วนราชการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ - การจัดโครงการพัฒนาองค์ความรู้ - มีนวัตกรรมที่ช่วยสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ นวัตกรรม <p><u>๑๒. พัฒนาระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมเรียนรู้ด้วยตนเองตามโครงการการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ - ดำเนินการจัดทำแนวทางในการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง และดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์และแผนงานที่กำหนดตามแผนฯ	โครงการ/กิจกรรม ที่สำนักงานฯ ดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ</p> <p><u>๑๓. จัดทำแผนพัฒนาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ</u></p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาภาษา ต่างประเทศตามแผนพัฒนาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศผ่านเกณฑ์ที่กำหนด <p>กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างมาตรฐานวิชาชีพสำหรับตำแหน่งในสายงานหลักที่สอดคล้องภารกิจหลักของรัฐสภา เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ</p> <p><u>๑๔. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความรู้ความสามารถให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ</u></p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความรู้ความสามารถให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ 	<p><u>๑๓. การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ</u></p> <p>๑) โครงการพัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคลากร (Basic Skill) การพัฒนาทักษะด้านภาษา หลักสูตร "ภาษาอังกฤษสำหรับการสื่อสารเพื่อประชาคมอาเซียน (English for ASEAN Community)</p> <p>๒) โครงการส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอกด้านการพัฒนาความรู้และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ</p> <p><u>๑๔. การพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ</u></p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อราชการ</p> <p><u>๑๕. จัดทำแผนพัฒนาระบบกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</u></p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาระบบกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<p><u>๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาระบบกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ - รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนฯ และเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง/หัวหน้า

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์และแผนงานที่กำหนดตามแผนฯ	โครงการ/กิจกรรม ที่สำนักงานฯ ดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างผู้นำต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ</p> <p><u>๑๖. จัดทำหลักเกณฑ์หรือแนวทางเพื่อ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมี คุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้ได้รับ การยกย่องชมเชย</u> ตัวชี้วัด - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ หลักเกณฑ์หรือแนวทางเพื่อส่งเสริมสนับสนุน ให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรมจริยธรรมและ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพให้ได้รับการยกย่องชมเชย</p> <p><u>๑๗. จัดกิจกรรมโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ</u> ตัวชี้วัด - ร้อยละของกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔ รมรงค์และสื่อสารเพื่อ สนับสนุนการขับเคลื่อนตามประมวล จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p><u>๑๘. จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อรณรงค์และ สื่อสารเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนตาม ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</u> ตัวชี้วัด - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ตามกิจกรรม/โครงการ เพื่อรณรงค์และ สื่อสารเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนตาม ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>	<p>ส่วนราชการพิจารณาอนุมัติ - เผยแพร่และสร้างความเข้าใจ ต่อบุคลากรเกี่ยวกับแผนฯ</p> <p><u>๑๖. การจัดทำหลักเกณฑ์หรือ แนวทางเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพให้ได้รับการ ยกย่องชมเชย</u> - จัดทำหลักเกณฑ์ฯ และคัดเลือก บุคลากรที่ได้รับการยกย่อง ตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด</p> <p><u>๑๗. จัดโครงการพัฒนาบุคลากรตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กิจกรรมยกย่องบุคลากรที่ยึดมั่นตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา</u></p> <p><u>๑๘. โครงการรณรงค์และสื่อสารเพื่อ สนับสนุนการขับเคลื่อนตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา</u></p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์และแผนงานที่กำหนดตามแผนฯ	โครงการ/กิจกรรมที่สำนักงานฯ ดำเนินการ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร</p> <p>ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ</p> <p>๑๘. จัดทำแผนความสุขเพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการสร้างความสุข - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการสร้างความสุข - ร้อยละความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล <p>กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>๑๙. กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการรวมกลุ่มของทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>ร้อยละของจำนวนหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มของทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒๐. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม/โครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของกิจกรรม/โครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - ร้อยละความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดี 	<p>๑๘. ดำเนินการตามแผนความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรของสำนักงานฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร <p>๑๙. การจัดทำหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการรวมกลุ่มของทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒๐. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์และแผนงานที่กำหนดตามแผนฯ	โครงการ/กิจกรรม ที่สำนักงานฯ ดำเนินการ
	<p>กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างค่านิยมทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรโดยให้ค่านึงถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียง และความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p><u>๒๑. จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อเสริมสร้างค่านิยมทัศนคติที่ดี ให้แก่บุคลากรโดยให้ค่านึงถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียง และความรับผิดชอบต่อสังคม</u></p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการเพื่อเสริมสร้างค่านิยมทัศนคติที่ดี ให้แก่บุคลากร โดยให้ค่านึงถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียง และความรับผิดชอบต่อสังคม</p>	<p><u>๒๑. โครงการเสริมสร้างค่านิยมทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กร</u></p> <p>- กิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร</p> <p>ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กรโดยกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะเพียงพอที่จะปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>๒๒. การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</u></p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>- ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p><u>๒๒. กิจกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาคความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</u></p> <p>- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)</p>
รวม	๒๒ กิจกรรม	๒๒ โครงการ/กิจกรรม