

สรุปรายงานผลการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รอบ 12 เดือน (ประเมินตนเอง)

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

5.1 ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ

ผลการดำเนินงาน

สามารถดำเนินการได้ในระดับ advance โดยประเด็นในระดับ Significance ที่ยังไม่ครบถ้วน คือ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ยังไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมด้านต่างๆ จากผู้บริหารจนเกิดผล ในการเสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ การส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากร ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับแนวทางการทำงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สอดรับกับภารกิจและความท้าทายในปัจจุบัน

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

1. ได้มีการกำหนดนิยาม **ประชาชน** ในฐานะผู้รับบริการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ กลุ่มเป้าหมายตามกิจกรรมเสริมสร้างความพร้อมแก่ท้องถิ่นและสภาจำลองสัญจร / ผู้มาร้องทุกข์ / ผู้มาร้องเรียน / ผู้มาขอข้อมูลทั้งทางเอกสารและเว็บเพจและระบบฐานข้อมูล ซึ่งมีศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสำนักบริหารงานกลางเพื่อรองรับความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ควรมีการปรับโครงสร้างเพื่อให้มีหน่วยที่ทำหน้าที่โดยเฉพาะ

2. ทุกส่วนราชการยังประสบปัญหา PMS ที่ไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แท้จริง ควรมีการเชื่อมโยง “ผลการปฏิบัติงาน (Performance)” และ “สมรรถนะ (Competency)” Online ผ่าน DPIS (ระบบ HRIS)

3. ควรมีการพัฒนาระบบการจูงใจและรางวัลเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิด ความทุ่มเท (Strive) ในการปฏิบัติงาน (ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการ)

4. ระบบปฏิบัติงาน ระบบงาน HR และ ฐานข้อมูล มีลักษณะ ดังนี้

4.1 การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยึด Function Based /Silo ซึ่งไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรมได้

4.2 ระบบการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรไม่ได้ผันแปรไปตามยุทธศาสตร์และ กระบวนการปฏิบัติงาน

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

ผลการดำเนินงาน

สามารถดำเนินการได้ในระดับ advance โดยประเด็นในระดับ Significance ที่ยังไม่ครบถ้วน คือ การมีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับทั้งภายในและภายนอก ในลักษณะที่สหสาขาวิชาเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เป็นทีมสมรรถนะสูงสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

1. แม้ว่าจะมีแนวทางจัดการสภาพแวดล้อมสำหรับสถานที่ทำการใหม่แต่อาจยังไม่รวมไปถึง Smart office
2. บรรยากาศในการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไม่ช่วยเสริมพลังให้บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ สร้างทัศนคติที่ดี
3. ข้อมูลที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานมีอยู่ไม่ได้ถูกจัดการ และยากต่อการนำมาใช้ประโยชน์ในงาน (Unorganized & Uncategorized & Unfriendly)
4. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจะมีการดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน โดยมีองค์ประกอบทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย / ทุกสำนักที่เกี่ยวข้องและในบางโอกาสที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีภารกิจพิเศษตามนโยบายของประเทศ จะมีการออกแบบระบบการทำงานขึ้นมาเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอกทั้งที่เป็นองค์กรภาครัฐ และภาคประชาชน ตัวอย่างเช่น โครงการจัดตั้งสวนพฤกษศาสตร์ป่าชายเลนนานาชาติ ร. 9 ซึ่งสถานิติบัญญัติแห่งชาติร่วมกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ดี มีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงาน

สามารถดำเนินการได้ในระดับ advance โดยประเด็นในระดับ Significance ที่ยังไม่ครบถ้วน คือ มีกระบวนการในการปรับแนวคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้เป็นผู้ประกอบการ ภาครัฐที่มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุก และสร้างคุณค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ***

1. เพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรครอบคลุมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ ที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ควรเพิ่มรายละเอียดการนิยามศัพท์/การให้ความหมายใน

วัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้ครอบคลุมตามเกณฑ์ PMQA 4.0 และบุคลากรจะได้มีความเข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละตัว

2. ควรจัดทำ Framework หรือ Approach ในการตรวจสอบว่าบุคลากร ได้แสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กร โดยอาจจัดทำเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรม (BI's : Behavioral Indicators) เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือในการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคลากรว่าได้แสดงออกถึงวัฒนธรรมในแต่ละตัวหรือไม่ (แบบสอบถาม)

3. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายังไม่เคยนำแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneurship) มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ ควรบรรจุหลักสูตรแนวคิดผู้ประกอบการภาครัฐให้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ในส่วนของสมรรถนะด้านการบริหาร

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

สามารถดำเนินการได้ในระดับ advance โดยประเด็นในระดับ Significance ที่ยังไม่ครบถ้วน คือการจัดทำหลักสูตรต่าง ๆ มีการประเมินผล และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรแต่ละกลุ่มให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และการพัฒนางาน(ตามที่ระบุไว้ในระดับ basic) การมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรอบรู้มีความคิดเชิงวิฤติ สามารถตัดสินใจในเชิงซับซ้อนได้ และบุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัล ซึ่งหน่วยงานมีแนวทางการวิเคราะห์ การพัฒนา การประเมินผล เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ เข้าใจประโยชน์ และข้อจำกัดของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตนใช้งาน พร้อมเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ ตระหนักถึงความจำเป็น และความเสี่ยงของเทคโนโลยีเพื่อการทำงานและการสื่อสารได้ดี มีความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย เข้าใจประเด็นที่มีความละเอียดอ่อนทางสังคม และจริยธรรม อันเกิดจากการใช้เทคโนโลยี และเข้าใจสิทธิ (privacy) ลิขสิทธิ์ การนำข้อมูลออนไลน์มาใช้งาน เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างเหมาะสม รวมทั้ง การที่บุคลากรทุกระดับสามารถเลือกใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ ด้านดิจิทัลได้หลากหลาย และสามารถประยุกต์ใช้ในงานได้ดี เหมาะสมกับสถานการณ์

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ***

1. ควรมีการออกแบบหลักสูตรที่ครอบคลุมไปถึงการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ความสามารถในการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือ ทักษะทางด้านอารมณ์อื่น ๆ (เพิ่มเติม)

2. ข้อมูลการประเมินสมรรถนะและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลจะทำให้เกิดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม ระดับ ประเภท สายงาน (ควรเป็น tailor-made)

3. จากผลการประเมิน PMQA ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2 เมื่อปี 2561 ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Low Alignment) (K.กิตติพันธุ์ พนมฤทธิ์)

4. ควรออกแบบระบบการพัฒนาศักยภาพ (Redesign) ให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตขององค์กร (Foresight)

หมวด 5

BASIC

ADVANCE

SIGNIFICANCE

นโยบายและระบบ
การจัดการด้านบุคลากร
“ที่มีประสิทธิภาพ
ตอบสนองยุทธศาสตร์
และสร้างแรงจูงใจ”



5.1

ระบบการทำงาน
“ที่มีประสิทธิภาพ
คล่องตัว และ
มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์”



5.2

การสร้างวัฒนธรรม
การทำงาน
“ที่ดี มีประสิทธิภาพ
และความร่วมมือ”



5.3

ระบบการพัฒนาบุคลากร
“ให้มีความรู้ ความสามารถ
ก้าวหน้าเทคโนโลยี
แก้ไขปัญหา
สร้างความรอบรู้
และความมีจริยธรรม”



5.4



1

✓ มีการประเมินขีดความสามารถ
และอัตรากำลังด้านบุคลากร
ที่หน่วยงานจำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ
เพื่อตอบสนองต่อบทบาท ภารกิจ
ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง
ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
✓ มีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้
สามารถตอบสนองต่อบทบาท ภารกิจ
และยุทธศาสตร์ที่มีในปัจจุบัน



2

✓ มีการนำผลการประเมิน
ขีดความสามารถและอัตรากำลังมาใช้ใน
การวางแผนกำลังคน เพื่อเตรียมพร้อม
รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
✓ มีระบบการประเมินผลบุคลากร
ด้านการงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส
✓ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
ในการวางแผนการพัฒนาและกำหนด
เส้นทางความก้าวหน้าของตน



3

✗ มีนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลส่งเสริมด้านต่าง ๆ
จากผู้บริหารจนเกิดผล ดังนี้ :
▶ การเสริมสร้างความคล่องตัว
ในการทำงานและตัดสินใจ
▶ การส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม
เพื่อให้บุคลากร ริเริ่ม สร้างสรรค์
ปรับแนวทางการทำงานให้เกิดความสะดวก
รวดเร็ว สอดรับกับการกิจและความท้าทาย
ในปัจจุบัน



4

สภาพแวดล้อม
และบรรยากาศ

✓ มีการสร้างบรรยากาศการทำงาน
ทั้งทางกายภาพและสภาพแวดล้อม
ที่สนับสนุนให้การทำงานได้สะดวกและเกิด
ประสิทธิภาพสูงระดับองค์การ
✓ มีการจัดสรรทรัพยากรหรือจัดทำ
ระบบการทำงานที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิต
ของบุคลากรหรือตามความต้องการ
ของแต่ละกลุ่มบุคลากร



5

✓ มีมาตรฐานการทำงานของบุคลากร
มีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการบริหาร
จัดการ และกระบวนการทำงานมีจริยธรรม
ตรวจสอบได้
✓ มีผังการจัดการ การมอบอำนาจ และ
ขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อแก้ปัญหาได้
อย่างทันท่วงที
✓ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อผลสำเร็จของงาน
✓ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล
เพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากร



6

✗ มีกระบวนการสร้าง
ความร่วมมือกับทั้งภายในและ
ภายนอก ในลักษณะทีมสหสาขาวิชา
เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เป็นทีม
สมรรถนะสูง สามารถแก้ปัญหา
ที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ยกตัวอย่างการดำเนินการที่สำคัญ



7

วัฒนธรรมองค์กร

✓ ปลุกฝังค่านิยมในการทำงาน
สร้างกลไกจูงใจกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ
เกิดการทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพสูง
มีการทบทวน ปรับปรุงเมื่อเหมาะสม
✓ มีการกำหนด สื่อสาร ถ่ายทอด เพื่อสร้าง
วัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบมือ
อาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับ



8

ความผูกพัน

✓ มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันของบุคลากร ความสัมพันธ์
ระหว่างความผูกพันต่อผลลัพธ์ขององค์การ
✓ องค์การมีการหาสาเหตุของปัญหา
ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรอันส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่
การแก้ไข การพัฒนา การออกแบบ
กระบวนการที่เหมาะสม สอดคล้องกับ
การมีผลปฏิบัติงานที่ดี



9

✗ มีกระบวนการในการปรับแนวคิด
(mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ
เพื่อให้เป็นผู้ประกอบการภาครัฐ
ที่มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุก และ
สร้างคุณค่า เพื่อประโยชน์สุขของ
ประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม



10

✓ มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับ
เกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้
ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่จำกัดเฉพาะ
การฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้เพื่อให้
สามารถปฏิบัติได้จริง
✓ มีการจัดทำหลักสูตรการอบรม
ให้เป็นปัจจุบันและมีการทบทวน
ระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง



11

✓ มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อ
ภารกิจ สมรรถนะหลัก หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะ
✓ การเรียนรู้ มีการกำกับติดตามเป้าหมาย
และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)
ที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบ มีการวัดผล
หลังการอบรม (นอกเหนือจากความพึงพอใจ)
✓ มีการสำรวจความต้องการ มีการจัดสรร
ให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม หรือเปิดโอกาส
ให้บุคลากร สามารถเสนอหลักสูตรที่ขอเข้าร่วม
ได้ตามความเหมาะสม



12

✗ การจัดทำหลักสูตรต่าง ๆ มีการประเมินผล
และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรแต่ละกลุ่ม
ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และการพัฒนางานได้
(ตามที่จะระบุไว้ในระดับ basic)
✗ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย
สามารถตัดสินใจในเชิงซับซ้อนได้
✗ บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัล
✗ บุคลากรทุกระดับสามารถเลือกใช้งาน
เครื่องมือต่าง ๆ ด้านดิจิทัลได้หลากหลาย และ
สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้ดี

5.1	การจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	ระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	ข้อมูลประกอบการประเมิน ระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)
Basic	* ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเหมาะสม * การจัดโครงสร้างการทำงานและการจัดวางบุคลากร ไปอยู่ตำแหน่งที่เหมาะสมกับการใช้ความรู้ และประสบการณ์ อย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการ และตอบโจทย์ <u>ความต้องการของประชาชน</u> 	☒ มีการประเมิน<u>ขีดความสามารถและอัตรากำลัง</u> <u>ด้านบุคลากร</u>ที่หน่วยงานจำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ เพื่อตอบสนองต่อบทบาท การกฤษฎีกา และการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ☒ มีการ<u>วางแผนกำลังคน</u>เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อ บทบาท การกฤษฎีกาและยุทธศาสตร์ที่มีในปัจจุบัน	มีการจัดทำ<u>แผนกำลังคน</u>เพื่อตอบสนองต่อการกิจและยุทธศาสตร์ ที่มีในปัจจุบัน และใช้การประเมิน “สมรรถนะ” เป็นเครื่องมือในการประเมิน <u>ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร</u>เพื่อตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตัวอย่างเช่น การพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการเป็น Digital Senate แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติ และกลุ่ม technician เพื่อให้มีทักษะและความสามารถพร้อม รองรับระบบราชการ 4.0 (Digitalization) <u>ข้อสังเกต</u> ได้มีการกำหนดนิยาม <u>ประชาชน</u> ในฐานะผู้รับบริการของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา คือ กลุ่มเป้าหมายตามกิจกรรมเสริมสร้างความพร้อมแก่ ท้องถิ่นและสภาจำลองสัญจร / ผู้มาร้องทุกข์ / ผู้มาร้องเรียน / ผู้มาขอข้อมูล ทั้งทางเอกสารและเว็บไซต์และระบบฐานข้อมูล ซึ่งมีศูนย์ข้อมูลข่าวสารของ ราชการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสำนักบริหารงานกลางเพื่อรองรับความต้องการ ของประชาชน ทั้งนี้ ควรมีการปรับโครงสร้างเพื่อให้มีหน่วยที่ทำหน้าที่โดยเฉพาะ <u>ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารงานกลาง</u>
Advance	* ระบบการประเมินประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรทุกกลุ่ม มีความชัดเจน โปร่งใส * เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถวางแผน <u>เส้นทางความก้าวหน้า</u>ของตนเองและพัฒนา <u>ความสามารถ</u>ของตนในระยะยาว (เป็นไปได้อย่างในราชการ) * กลไกจูงใจ ในการกระตุ้นให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจและมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง	☒ มีการนำผลการประเมิน<u>ขีดความสามารถ</u> และอัตรากำลังมาใช้ใน<u>การวางแผนกำลังคน</u> เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ☒ มีระบบการประเมิน<u>ผลบุคลากร</u>ด้านการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ☒ เปิดโอกาสให้<u>บุคลากรมีส่วนร่วม</u>ในการวางแผน <u>การพัฒนา</u>และกำหนด<u>เส้นทางความก้าวหน้า</u>ของตน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้นำ PMS (ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน) มาเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยที่ผู้ปฏิบัติ สามารถวางแผนการพัฒนาดตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ แต่ยังไม่สามารถ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้า (แนวตั้ง/แนวระนาบ) ของตนเองได้ <u>ข้อสังเกต</u> 1. ทุกส่วนราชการยังประสบปัญหา PMS ที่ไม่สามารถสะท้อน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แท้จริง 2. ควรมีการเชื่อมโยง “<u>ผลการปฏิบัติงาน (Performance)</u>” และ “<u>สมรรถนะ (Competency)</u>” Online ผ่าน DPIS (ระบบ HRIS) 3. ควรมีการพัฒนาการจูงใจและรางวัลเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิด <u>ความทุ่มเท (Strive)</u> ในการปฏิบัติงาน (ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการ) <u>ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารงานกลาง</u>
Significance	* การบูรณาการงานบริหารบุคลากร กับการปรับปรุงการทำงานของทุก ๆ <u>กระบวนการ</u> ให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง * นโยบายด้านการส่งเสริมให้เกิด <u>การสร้างนวัตกรรม</u>และการทำงานเป็นทีม * การจัดการด้านบุคลากรเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการประสานงานใน<u>แนวระนาบ</u> * กับหน่วยอื่น ๆ 	☒ มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมด้านต่างๆ จากผู้บริหารจนเกิดผล ดังนี้: ▶ การเสริมสร้าง<u>ความคล่องตัว</u>ในการทำงานและตัดสินใจ ▶ การส่งเสริมให้เกิดการสร้าง<u>นวัตกรรม</u> เพื่อให้บุคลากร ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับแนวทางการทำงานให้เกิด ความสะดวกรวดเร็ว สอดรับกับการกิจและ ความท้าทายในปัจจุบัน	1. มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา แต่ยังไม่ครอบคลุมไปถึง “<u>ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม</u>” แต่นโยบาย บางส่วนได้ถูกถ่ายทอดออกมาในรูปแบบของคำสั่งสำนักงานเพื่อให้เกิด การกระจายอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหาร 2. มีการประมวลผลข้อมูลและสารสนเทศด้าน HRM ผ่าน Mobile Application เพื่อให้เกิดความสะดวก เข้าถึงง่ายได้ทุกที่ทุกเวลา <u>ข้อสังเกต</u> ระบบปฏิบัติงาน + ระบบงาน HR + ฐานข้อมูล มีลักษณะ ดังนี้ 1. การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยึด Function Based / Silo ซึ่งไม่สามารถนำไปสู่การพัฒนา<u>นวัตกรรม</u>ได้ 2. ระบบการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรไม่ได้ ผันแปรไปตามยุทธศาสตร์และกระบวนการปฏิบัติงาน <u>ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารงานกลาง</u>

5.2	ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์	ระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	ข้อมูลประกอบการประเมิน ระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)
Basic	การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน * ปลอดภัย * มีประสิทธิภาพ * คล่องตัวและร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล * เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย (คณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	☒ มีการสร้างบรรยากาศการทำงานทั้งทางกายภาพและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัวสามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์กร ดังนี้ ▶ ด้านสุขภาพอนามัย ▶ ด้านความปลอดภัย ▶ ปรับปรุงสถานที่ทำงาน ▶ Smart office (มีการนำเทคโนโลยีเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกภายในองค์กร) ▶ การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพสูง ☒ มีการจัดสรรทรัพยากรหรือจัดทำระบบการทำงานที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรหรือตามความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร	1. ปี 2560-2561 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนดำเนินงานปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ มิติสุขอนามัย มิติความปลอดภัยและการป้องกันภัย มิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ มิติสวัสดิการ แต่ยังไม่ครอบคลุมไปถึง “บรรยากาศในการทำงาน” 2. ต่อมาใน ปี 2562 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ครอบคลุม “ความผูกพัน ความผูกพัน ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน” ข้อสังเกต แม้ว่าจะมีแนวทางจัดการสภาพแวดล้อมสำหรับสถานที่ทำการใหม่ แต่อาจจะยังไม่รวมถึง Smart office ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักนโยบายและแผน สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักเทคโนโลยี
Advance	ส่วนราชการควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร * มีความรับผิดชอบ * กล้าตัดสินใจ * เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา * มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้พร้อมสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	☒ มีมาตรฐานการทำงานของบุคลากร มีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการทำงานมีจริยธรรมตรวจสอบได้ ☒ มีผังการจัดการ การมอบอำนาจ และขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างทันที่ ☒ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน มีการพูดคุยหรือ เปิดรับ ความคิด รวมทั้งร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ปรับลักษณะการทำงาน พร้อมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน ☒ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากร	มีการมอบอำนาจเป็นไปตามระเบียบราชการในรูปแบบของคำสั่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่สำคัญ เช่น การมอบอำนาจในการอนุมัติเงินผ่าน KTB Corporate, การลา, การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น ข้อสังเกต 1. บรรยากาศในการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ไม่ช่วยเสริมพลังให้บุคลากรกล้าคิดกล้าตัดสินใจ สร้างทัศนคติที่ดี 2. ข้อมูลที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานมีอยู่ไม่ได้ถูกจัดการและยากต่อการนำมาใช้ประโยชน์ในงาน (Unorganized & Uncategorized & Unfriendly) ผู้รับผิดชอบ : Cross Function (ควรสร้างทีมงานร่วมกัน)
Significance	* มีการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร * มีการระดมการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาคประชาชน และเอกชนภายนอก ในลักษณะของทีมสหสาขา (Trans-disciplinary) * เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา * the best tool to deal with complex environmental problems	☒ มีการระดมการสร้างความร่วมมือกับทั้งภายในและภายนอก ในลักษณะทีมสหสาขาวิชาเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเป็นทีมสมรรถนะสูง สามารถ แก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกตัวอย่างการดำเนินการที่สำคัญ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจะมีการดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน โดยมีองค์ประกอบทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่าย / ทุกสำนักที่เกี่ยวข้องและในบางโอกาสที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีภารกิจพิเศษตามนโยบายของประเทศ จะมีการออกแบบระบบการทำงานขึ้นมาเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอกทั้งที่เป็นองค์กรภาครัฐ และภาคประชาชน ตัวอย่างเช่น โครงการจัดตั้งสวนพฤกษศาสตร์ป่าชายเลนนานาชาติ ร.9 ซึ่งสภานิติบัญญัติแห่งชาติร่วมกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายเหตุ : ที่ประชุมมีมติให้สอบถาม ดร. ธนาวิญญู เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานของสำนักงานที่มีลักษณะของทีมสหสาขา จำนวน 3 ประเด็น ผู้รับผิดชอบ : Cross Function (ควรสร้างทีมงานร่วมกัน)

5.3	การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ดี มีประสิทธิภาพ	ระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	ข้อมูลประกอบการประเมิน ระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)
Basic	* การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ คือ มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ และถูกต้องตามมาตรฐาน * เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ 	✓ ปลุกฝังค่านิยมในการทำงาน สร้าง กลไกจูงใจ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เกิดการทำงานเป็นทีม และมีประสิทธิภาพสูง มีการทบทวน ปรับปรุงเมื่อเหมาะสม ✓ มีการกำหนด สื่อสาร ถ่ายทอด เพื่อสร้าง วัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบมืออาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับ	 เลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมหลักของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมถึงทิศทางและความหมายเป็นลายลักษณ์อักษร ค่านิยมหลัก = S-E-N-A-T-E วัฒนธรรมองค์การ = สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์ และอยู่ระหว่างกระบวนการเพื่อให้ฝังอยู่ในตัวบุคคล ข้อสังเกต 1. เพื่อให้วัฒนธรรมองค์การครอบคลุมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ ที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ควรเพิ่มรายละเอียดการนิยามศัพท์ / การให้ความหมายเพื่อให้ครอบคลุมกับเกณฑ์ PMQA 4.0 และบุคลากรจะได้มีความเข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การในแต่ละตัว 2. ควรจัดทำ Framework หรือ Approach ในการตรวจสอบว่าบุคลากรได้แสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์การ โดยอาจจัดทำเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรม (BI's : Behavioral Indicators) เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือในการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคลากร ว่าได้แสดงออกถึงวัฒนธรรมในแต่ละตัวหรือไม่ (แบบสอบถาม) ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
Advance	* การค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน การทุ่มเท และผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร * มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้าง ความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์การ * นำปัจจัยดังกล่าวมาใช้ในการสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี (คณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนเสริมสร้าง ความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	✓ มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อผลลัพธ์ขององค์การ ✓ องค์การมีการหาสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่การแก้ไข การพัฒนา การออกแบบ กระบวนการที่เหมาะสม สอดคล้องกับการมีผลปฏิบัติงานที่ดี	 1. ปี 2559 – 2560 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ค้นหาปัจจัยสร้างความผูกพัน “โอกาสในการพัฒนา” และนำมาจัดทำแผนสร้างความผูกพันในปี 2561 โดยแบ่งกลุ่มของบุคลากรเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายทั่วไป และประเภทลูกจ้าง และพนักงานราชการซึ่งปัจจัยที่ได้มานั้น (โอกาสในการพัฒนา) ยังไม่สะท้อนถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่จะสร้างความผูกพันให้กับแต่ละกลุ่มและระดับของบุคลากร หรือ Generation ของคน (ยังเป็นแบบเหมารวม) 2. ปี 2562 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จากข้อมูลผลการสำรวจ Happinometer “ความผูกพัน” มีความสัมพันธ์กับ “Happy Work Life” จึงนำมาจัดทำเป็นแผนงานหนึ่งภายใต้แผนเสริมสร้างฯ 3. ได้มีการจัดหลักสูตรที่วิเคราะห์ Pain Point ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาออกแบบกระบวนการใหม่ แก้ไขปัญหาด้วยปัญญาที่ออกแบบได้ ผู้รับผิดชอบ : สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักนโยบายและแผน สำนักการคลังและงบประมาณ
Significance	* สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความคล่องตัว และการมีประสิทธิภาพสูง (5.2 BC) * ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงรุก (5.2 SIG / 5.2 AD) * สร้างแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก	✗ มีกระบวนการในการปรับแนวคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้เป็นผู้ประกอบการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุก และสร้างคุณค่า เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม	1. วัฒนธรรมองค์การยังไม่ครอบคลุมไปถึงความคล่องตัวในการทำงาน ความมีประสิทธิภาพสูง การแก้ปัญหาเชิงรุก 2. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายังไม่เคยนำแนวคิด การเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneurship) มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กร ผู้รับผิดชอบ : Cross Function (ควรสร้างทีมทำงานร่วมกัน)

5.4	ระบบการพัฒนาบุคลากร คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	ระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)	ข้อมูลประกอบการประเมิน ระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)
Basic	การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง... * ความรู้ความสามารถในการทำงาน * <u>การแก้ปัญหา</u> * คุณธรรม และจริยธรรม * ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล * * ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ 	✓ มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่จำกัดเฉพาะการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้เพื่อสามารถปฏิบัติได้จริง เช่น ▶ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ▶ ด้านความรู้ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์องค์กร ▶ ด้านความรู้และ ทักษะทางด้านดิจิทัล นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ ▶ ด้านการบริหาร การแก้ปัญหา ความสามารถในการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือ ทักษะทางด้านอารมณ์อื่น ๆ ✓ มีการจัดทำหลักสูตรการอบรมให้เป็นปัจจุบันและมีการทบทวนระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาใช้ Competency เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร (Competency Based HRD) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งวิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม (Classroom training) และนอกเหนือไปจากการฝึกอบรม (Non-Classroom training) เช่น OJT / Self-develop 2. หลักสูตรในการฝึกอบรมมีความเป็นปัจจุบัน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น Innovation / Digital Literacy * Design thinking (Innovation) * Proactive Business Process (Innovation) * Digital Literacy * Strong Model ข้อสังเกต 1. ควรมีการออกแบบหลักสูตรที่ครอบคลุมไปถึงการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ความสามารถในการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือ ทักษะทางด้านอารมณ์อื่น ๆ (เพิ่มเติม) 2. ข้อมูลการประเมินสมรรถนะและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลจะทำให้เกิดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม ระดับ ประเภท สายงาน (ควรเป็น tailor-made) หมายเหตุ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี พ.ศ. 2562 (Digital Literacy Skill) แบ่ง 3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ และ Technician ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
Advance	* แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ * แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองการสร้างสมรรถนะหลักขององค์กร ทั้งทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	✓ มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อการกิจสมรรถนะหลัก หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ✓ การเรียนรู้ มีการกำกับติดตาม เป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบ มีการวัดผลหลังการอบรม (นอกเหนือจากความพึงพอใจ) ✓ มีการสำรวจความต้องการ มีการจัดสรรให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอหลักสูตรที่ขอเข้าร่วมได้ ตามความเหมาะสม	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กรและยุทธศาสตร์ และมีการหา Training needs โดย ส.พัฒน์ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอหลักสูตรที่พัฒนาสมรรถนะของตนเอง โดยเฉพาะ Public training ภายใต้งบประมาณของส่วนราชการ รวมทั้ง จัดทำหลักสูตร Management Competency สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานให้สามารถเป็น Coach และ Feedback งานที่ได้มอบหมายและผลการประเมินให้กับผู้บังคับบัญชาได้ ข้อสังเกต 1. จากผลการประเมิน PMQA ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2 เมื่อปี 2561 ระบบการพัฒนาบุคลากรกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (Low Alignment) (ก.กิตติพันธุ์ พนมฤทธิ์) 2. ควรออกแบบระบบการพัฒนาบุคลากร (Redesign) ให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตขององค์กร (Foresight) ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 

5.4

ระบบการพัฒนาบุคลากร

คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ
ในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

ระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0
(PMQA 4.0)

ข้อมูลประกอบการประเมิน
ระบบประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

Significance

* การพัฒนาบุคลากร
ให้มีทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย
* การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ
ให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด
มีความสามารถในการตัดสินใจ
มีความคิดเชิงวิฤต (Critical Thinking)
ที่จะพร้อมรับมือกับปัญหาที่มีความซับซ้อน
Critical thinking : The process of actively
and skillfully conceptualizing, applying,
analyzing, synthesizing, and evaluating
information to reach an answer or conclusion



☒ การจัดทำหลักสูตรต่าง ๆ มีการประเมินผล
และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรแต่ละกลุ่ม
ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และการพัฒนางานได้
(ตามที่ระบุไว้ในระดับ basic)
☒ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรอบรู้
มีความคิดเชิงวิฤต สามารถตัดสินใจในเชิงซับซ้อนได้
☒ บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัล ซึ่งหน่วยงาน
มีแนวทางการวิเคราะห์ การพัฒนา การประเมินผล
เพื่อให้เกิดผล ดังนี้
▶ บุคลากรทุกระดับเข้าใจประโยชน์ และข้อจำกัดของ
เทคโนโลยีดิจิทัลที่ตนใช้งาน พร้อมเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ
▶ บุคลากรทุกระดับ ตระหนักถึงความจำเป็น และความเสียง
ของเทคโนโลยีเพื่อการทำงานและการสื่อสารได้ดี
▶ บุคลากรมีความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยี
อย่างปลอดภัย เข้าใจประเด็นที่มีความละเอียดอ่อน
ทางสังคม และจริยธรรม อันเกิดจากการใช้เทคโนโลยี
▶ บุคลากรเข้าใจสิทธิ (privacy) ลิขสิทธิ์ การนำข้อมูล
ออนไลน์มาใช้งาน เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างเหมาะสม
☒ บุคลากรทุกระดับสามารถเลือกใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ
ด้านดิจิทัลได้หลากหลาย และสามารถประยุกต์ใช้ในงานได้ดี
เหมาะสมกับสถานการณ์

ระบบการพัฒนาบุคลากรและผู้นำของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
มีแนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม
(Non-classroom training) เพิ่มขึ้น โดยเห็นได้จากการมอบหมาย
บุคลากรที่มีศักยภาพในการเป็นฝ่ายเลขานุการประจำคณะกรรมการต่าง ๆ
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อฝึกฝนให้บุคลากรเหล่านั้น
มีความคิดเชิงวิฤต (Critical Thinking) ที่จะพร้อมรับมือกับปัญหา
เฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และบางปัญหามีความซับซ้อนต้อง
ใช้ความสามารถสูงในการแก้ปัญหา (Learning by Doing)
ซึ่งวิธีการนี้จะเป็นการฝึกฝน / กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง
และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย รอบด้าน
(Multi-skill หรือ Knowledge worker)
ข้อสังเกต
ผลการประเมินด้านการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
จากรายงานผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560 -2564)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และ 2561 ที่ผ่านมามีค่าสูงสุดเป็นลำดับแรก
จากทุกด้าน (6 ด้านตามประเด็นยุทธศาสตร์)
ปี 2560 ร้อยละ 81.13
ปี 2561 ร้อยละ 84.01
ปี 2562 อยู่ระหว่างประมวลผลสำรวจ
ผู้รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

Q4

BASIC

ADVANCE

SIGNIFICANCE

นโยบายและระบบ
การจัดการด้านบุคลากร
“ที่มีประสิทธิภาพ
ตอบสนองยุทธศาสตร์
และสร้างแรงจูงใจ”



5.1

ระบบการทำงาน
“ที่มีประสิทธิภาพ
คล่องตัว และ
มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์”



5.2

การสร้างวัฒนธรรม
การทำงาน
“ที่ดี มีประสิทธิภาพ
และความร่วมมือ”



5.3

ระบบการพัฒนาบุคลากร
“ให้มีความรู้ ความสามารถ
ก้าวทันเทคโนโลยี
แก้ไขปัญหา
สร้างความรอบรู้
และความมีจริยธรรม”



5.4



1

ข้อเสนอที่ 1
ระบบการสรรหาบุคลากร (A)
ข้อเสนอที่ 2
การทบทวนสมรรถนะ
ของบุคลากร (A)



2

พัฒนาระบบ HRIS และ
นำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน
ปรับปรุง PMS และ
เชื่อมโยงกับระบบการจูงใจ
ออกแบบระบบการจูงใจ
แนวใหม่ (esp. Incentive
ที่ไม่ใช่ตัวเงิน)



3

นโยบายการจัดการด้านบุคลากร
ออกแบบระบบพัฒนาบุคลากร
ให้สอดคล้องกับทำงาน
การลดขั้นตอนโดยอาศัย IT
ออกแบบระบบงานแนวระนาบ
(Horizontal Coordination
Model)

สภาพแวดล้อม
และบรรยากาศ

4

ข้อเสนอที่ 3
สำรวจปัจจัย
ข้อเสนอที่ 4
ออกแบบระบบ/นโยบาย
ข้อเสนอที่ 5
จัดทำแผนปรับปรุง (A)



ออกแบบระบบการสร้าง
สภาพแวดล้อมที่ Empower
บุคลากรให้กล้าตัดสินใจ แก้ปัญหา
การพัฒนาฐานข้อมูล
เพื่อสนับสนุนการทำงาน
ระบบการมอบอำนาจ
เพื่อความคล่องตัว
และการแก้ไขปัญหา



5

การจัดตั้งทีมที่มีสมรรถนะสูง
และทีมสหสาขา
(Trans-disciplinary)
ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ
ประสานงานและการให้บริการ



6

วัฒนธรรมองค์กร

7

ข้อเสนอที่ 6
รณรงค์ ส่งเสริม (A/D/R)
ข้อเสนอที่ 7
สร้างบรรยากาศ (A/D/R)
ข้อเสนอที่ 8
กำหนด Framework
การวัดพฤติกรรม (A)



ความผูกพัน

8

ข้อเสนอที่ 9
สำรวจปัจจัย
ข้อเสนอที่ 10
ออกแบบระบบ/นโยบาย
ข้อเสนอที่ 11
จัดทำแผนสร้างความผูกพัน



9

การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
ที่มีประสิทธิภาพสูง
แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน
แนวคิดของการเป็น
ผู้ประกอบการภาครัฐ
(Public Entrepreneurship)



10

ข้อเสนอที่ 12
โครงการที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์
และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
(A/D/R)
ข้อเสนอที่ 13
TDR : Training and
Development Roadmap (A)



11

การกำหนดสมรรถนะหลัก
ขององค์กรเพื่อให้เกิด
วิธีการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
แผนการพัฒนาบุคลากรเชิงรุก
ครอบคลุม ทุกสายงาน ทุกประเภท
และทุกระดับ (ไม่เฉพาะเชิง)



12

ออกแบบระบบการพัฒนา
บุคลากร+ผู้นำให้สามารถปฏิบัติงาน
ได้หลากหลาย (Multi-skill /
Knowledge Worker)
ออกแบบระบบการพัฒนา
ผู้นำให้มีความคิดเชิงวิพากษ์
(Critical thinking) และ
พร้อมรับปัญหาที่ซับซ้อน



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์กร หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 รอบ 12 เดือน (เดือนตุลาคม 2561 - กันยายน 2562)

เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการมี ...

1. นโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือ
2. ระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้นำประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

[illegible]

กิจกรรม		2561			2562								หมายเหตุ	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
5.2 :	ระบบการทำงาน													คณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผล
เป้าหมายหลัก :	1. มีประสิทธิภาพ													ดำเนินการตามแผนเสริมสร้าง
	2. คล่องตัว													ความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพัน
	3. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์													QWL Team
Basic														
3	ข้อเสนอที่ 3	สำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน												
		กลไก : คณะกรรมการ QWL คณะกรรมการ QWL												
		เครื่องมือ : Happinometer หรือ การออกแบบเครื่องมืออื่น												
4	ข้อเสนอที่ 4	ออกแบบระบบการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน												
		* ออกแบบระบบการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน (กายภาพ) ในการทำงาน												
		ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเป็นไปตามหลัก SHE เน้นความปลอดภัย												
		เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (อนาคต - สภาใหม่)												
		* ออกแบบระบบการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร												
		เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน												
		และ มีความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมในการพัฒนางาน (ปัจจุบัน)												
5	ข้อเสนอที่ 5	จัดทำแผนปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา												
		ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ใหม่												
รายงานผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน ตามข้อเสนอที่ 3/4/5 - - สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ														
1. รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงาน (Happinometer)														
โดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา														
2. การแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพัน														
ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตามคำสั่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ 471/2562 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2562														
3. การอบรมเชิงปฏิบัติการ “โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข”														
ซึ่งเป็นกรณีศึกษาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (Routine to Happiness: R2H)”														
4. ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 1/2562 วันที่ 7 พฤษภาคม 2562 ครั้งที่ 2/2562 วันที่ 20 มิถุนายน 2562														
เพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2562 – 2565														
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562														
5. เป้าประสงค์หลักของแผน คือ “บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความผาสุกที่สอดคล้องกับมิติความสุข 9 ประการ														
มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และมีความสุขในแต่ละองค์กร เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน”														
ประกอบด้วย 3 แผนหลัก ได้แก่ 1) เสริมสร้างให้คนทำงานมีความสุข (Happy People) 2) เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)														
3) เสริมสร้างทีมงานสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ซึ่งมีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและยุทธศาสตร์ชาติ														
6. ได้นำเรียนเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ แล้วโดยเลขาธิการวุฒิสภาให้ความเห็นชอบ														
เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2562														

กิจกรรม		2561			2562							หมายเหตุ		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.
7. ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร														
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562														
8. สำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงาน (Happinometer) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562														
โดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทยสถาปนาวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา														
5.3 :	การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน													ผู้รับผิดชอบหลักด้าน HRD และ KM :
เป้าหมายหลัก :	1.ดี													สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือ
	2. มีประสิทธิภาพ													คณะทำงานที่แต่งตั้งเพื่อดำเนินการ
	3. เกิดความร่วมมือ													
Basic														
6	ข้อเสนอที่ 6													
	1. ส่งเสริมให้ค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรฝังอยู่ในตัวบุคลากร													
	(โครงการรณรงค์ / การกำหนดเป็น CC ของบุคลากร)													
	รายงานผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน ตามข้อเสนอที่ 6 -- วัฒนธรรมองค์กร (กระบวนการ)													
	1. ดำเนินการจัดโครงการ Strong Stronger Strongest : พันธสัญญาขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์													
	เพื่อกำหนดนโยบาย/แผนปฏิบัติการในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร และเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานฯ													
	ซึ่งรูปแบบของโครงการ เป็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร และให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานฯ													
	นำแผนปฏิบัติการฯ ไปขับเคลื่อนภายในสำนัก/กลุ่ม โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา													
	ทั้งนี้ กำหนดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในวาระที่ 27 - ธันวาคมที่ 28 เม.ย. 2562 และได้ทิศทางวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เข้าใจตรงกัน													
	และกำหนดการขับเคลื่อนภายในหน่วยงาน													
	2. สำนักต่าง ๆ ได้มีการขับเคลื่อนโดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โครงการ Strong Stronger Strongest : พันธสัญญาขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร													
	และอยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ													
7	ข้อเสนอที่ 7													
	2. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่นำไปสู่ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม													
	(โครงการอบรม / โครงการประกวด) และเชื่อมโยงกับระบบการจูงใจ													
	ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร													
	รายงานผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน ตามข้อเสนอที่ 7 -- วัฒนธรรมองค์กร (กระบวนการ)													
	- ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หลักสูตร Design Thinking เพื่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม													
	ในการทำงาน โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน บรรณาธิการ และข้าราชการ													
	ประเภทวิชาการที่ประสงค์เข้ารับการศึกษาอบรม ซึ่งหลักสูตรการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีแนวทาง													
	การพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยให้แนวคิดของการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ที่ประกอบด้วยกระบวนการ 5 ขั้นตอน													
	ที่เป็นกระบวนการคิดที่มุ่งเน้นผู้ให้เป็นผู้ศูนย์กลาง โดยพิจารณาจากความเข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้และนำความคิดจากบุคลากรมาสร้างนวัตกรรม													
	หรือแนวทางแก้ไขปัญหามาเพื่อพัฒนาสิ่งต่างๆ ได้ทั้งกระบวนการทำงานและการให้บริการ ทั้งนี้ ได้กำหนดระยะเวลาการจัดโครงการ													
	รุ่นที่ 1 วันที่ 26 - 27 ก.พ. 2562 และ รุ่นที่ 2 วันที่ 5 - 6 มี.ค. 2562													

กิจกรรม			2561			2562								หมายเหตุ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
รายงานผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน ตามข้อเสนอที่ 12 -- โครงการที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์															
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการกำหนดทักษะ และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา															
ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย															
กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร ได้แก่ เลขาธิการ รองเลขาธิการ ที่ปรึกษาและผู้อำนวยการสำนัก															
กลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์															
กลุ่มที่ 3 ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ยกเว้น นักวิชาการคอมพิวเตอร์															
กลุ่มที่ 4 ผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ยกเว้น พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์															
โดยได้กำหนดความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ สมรรถนะ ตามกลุ่มเป้าหมาย และระยะเวลาการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ															
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และจัดทำแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565															
พร้อมทั้งแผนปฏิบัติการกำหนดและพัฒนากิจกรรมด้านดิจิทัลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562															
ทั้งนี้ แผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลของกลุ่มผู้บริหาร															
โดยคณะทำงานฯ ได้ประสานงานกับสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (TDGA) เพื่อจัดทำโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร															
ของรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ 2562															
โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สรุปได้ดังนี้															
1. โครงการการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร ศึกษาดูงาน : วันศุกร์ที่ 2 สิงหาคม 2562 ณ กรมการพัฒนาธุรกิจการค้า															
หัวข้อ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขององค์กร และฝึกอบรมวันเสาร์ที่ 10 สิงหาคม 2562															
ณ โรงแรมแกรนด์ ทาวเวอร์ อินน์ พระรามหก โดยที่ สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (TDGA)															
2. โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ															
และ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ระหว่างวันที่ 21 สิงหาคม - 23 กันยายน 2562 จำนวน 973 คน จัดโดยทีมอาจารย์จากมหาวิทยาลัยมหิดล															
แบ่งออกเป็น 4 รุ่น ทั้งกลุ่มวิชาการและกลุ่มทั่วไป															
13	ข้อเสนอที่ 13	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำแผน HRD (TDR : Training and Development Roadmap) *NEW													
		ระยะยาวคู่ขนานไปกับแผนยุทธศาสตร์ฉบับใหม่													
รายงานผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน ตามข้อเสนอที่ 13 -- Training and Development Roadmap															
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตามสายอาชีพของบุคลากร โดยสอดคล้องกับการดำเนินการ															
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) ซึ่งได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 :															
พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานบนการันตีปัญญา															
อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ															
แผนงาน 2 การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับ															
มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ เพื่อดำเนินการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร															
ที่มีการบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด															
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร															

กิจกรรม	2561			2562								หมายเหตุ	
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
ได้ร่วมกันพิจารณาดำเนินการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562													
กำหนดจัดทำหลักสูตร จำนวน 6 หลักสูตร ดังนี้ หลักสูตรสายงานวิทยาศาสตร์ หลักสูตรสายงานทรัพยากรบุคคล													
หลักสูตรสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรสายงานวิชาการ หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร และ หลักสูตรสำหรับผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงาน													
ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินการขอร่างหลักสูตร และนำเสนอให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาร่วมพิจารณา													
ซึ่งสำนักงานทรัพยากรบุคคล ได้แจ้งให้สำนักงานที่มีข้าราชการในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร พิจารณาหัวข้อวิชาและระยะเวลาการพัฒนา													
ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นไปในการปฏิบัติงานปัจจุบันและอนาคต และได้รวบรวมข้อเสนอในการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติม													
หัวข้อวิชาส่งไปยังสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์													
และแผนดำเนินการจัดหลักสูตรที่กำหนดในปีต่อไปเพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล													
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา													

แผนพัฒนาองค์กร หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565

เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการมี ...

1. นโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือ
2. ระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และมีความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

กิจกรรม			2563												2564				2565				ผู้รับผิดชอบ
			2562			2563																	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
5.1 : นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากร																							
เป้าหมายหลัก : 1. มีประสิทธิภาพ																							
2. ตอบสนองยุทธศาสตร์																							
3. สร้างแรงจูงใจ																							
Basic																							
1	ข้อเสนอที่ 1	* ออกแบบระบบการสรรหาบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Recruitment system)							A : Approach (3 years Roadmap)												สำนักบริหารงานกลาง		
		* ออกแบบโครงสร้างองค์กรและระบบงาน (Organization Structure & Work System)																					
		* จัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง (HRP: Human Resource Planning)																					
		* ทบทวนสมรรถนะของบุคลากร (Competency Review)																					
		ข้อกำหนด : ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ใหม่และความต้องการของประชาชน * NEW																					
Advance																							
2	ข้อเสนอที่ 2	สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	A : Approach (คู่มือ)			D : Deploy															สำนักบริหารงานกลาง		
		* Job Rotation																					
		* Career path																					
		* Sucession Plan																					
		* Talent Management																					
		ข้อกำหนด : กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล																					
Signaificance																							
3	ข้อเสนอที่ 3	ทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	A : Approach																			สำนักบริหารงานกลาง	
		* ด้านการสรรหา																					
		* ด้านการพัฒนา																					
		* ด้านรักษาไว้																					
		* ด้านการใช้ประโยชน์																					
		ข้อกำหนด : ควรให้ครอบคลุมการเสริมสร้างความคล่องตัว และการส่งเสริมนวัตกรรม																					

[illegible]

กิจกรรม		2563												2564				2565				ผู้รับผิดชอบ
		2562			2563																	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
5.3 :	การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน																					
เป้าหมายหลัก :		1. ดี																				
		2. มีประสิทธิภาพ																				
		3. เกิดความร่วมมือ																				
Basic																						
8	ข้อเสนอที่ 8	ส่งเสริมให้ค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรฝังอยู่ในตัวบุคลากร (โครงการรณรงค์ / การกำหนดเป็น CC ของบุคลากร)																				สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
9	ข้อเสนอที่ 9	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่นำไปสู่ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (โครงการอบรม / โครงการประกวด) และเชื่อมโยงกับระบบการจูงใจ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร																				สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
10	ข้อเสนอที่ 10	นำค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรที่ได้กำหนดไว้โดยเลขาธิการวุฒิสภาและ ที่ปรากฏตามแผนยุทธศาสตร์มากำหนด Framework ในการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคลากร	A : Approach													R : Result						สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
Significance																						
11	ข้อเสนอที่ 11	ปรับแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneurship Mindset) * นิยามให้เป็นส่วนหนึ่งของ “มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์” * กำหนด Framework ในการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคลากร *NEW																				สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	หมวด 6	* เชื่อมโยงกับ “กระบวนการปฏิบัติงาน (Work Process)” และระบบการให้รางวัลและสิ่งตอบแทน (Motivation and Reward System) ของบุคลากร * กำหนด / จัดทำโครงการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเป็นผู้ประกอบการ														A : Approach						
																D : Deploy / R : Result						
5.4 :	ระบบการพัฒนาบุคลากร																					
เป้าหมายหลัก :		1. มีความรู้ ความสามารถ																				
		2. ก้าวทันเทคโนโลยี																				
		3. แก้ไขปัญหา																				
		4. สร้างความรอบรู้																				
		5. มีจริยธรรม																				
Basic																						
12	ข้อเสนอที่ 12	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำโครงการที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ (แผนคนและแผนงานเชื่อมโยงกัน) และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ได้แก่ * โครงการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) * โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital)																				สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
13	ข้อเสนอที่ 13	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำแผน HRD (TDR : Training and Development Roadmap) *NEW ข้อกำหนด : ระยะยาวคู่ขนานไปกับแผนยุทธศาสตร์ฉบับใหม่	A : Approach																			สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ผลการดำเนินงานตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (รอบ 12 เดือน)



HR1		แผนด้านทรัพยากรบุคคล	
3.80	✓ A	✓ D/L	✗ R/I
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565)			
แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565) ประจำปี พ.ศ. 2562			
รายงานความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565) ประจำปี พ.ศ. 2562			
รายงานสัมฤทธิ์ผลตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565) ประจำปี พ.ศ. 2562			
RM4	(56-60) YES	(62) YES (Q3-61.33%)	ความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ HR

HR2		ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน	
2.60	✓ A	✗ D/L	✗ R/I
การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560			
รายงานข้อเสนอแนะดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น			
ผลสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน (Happinometer) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย ม.มหิดล)			
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน		แผนปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (แผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2562 - 2565)	
ข้อกำหนด HR2-HR3 ต้องสอดคล้องกับ...		รายงานความก้าวหน้าแผนปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
* ความต้องการของบุคลากร		รายงานสัมฤทธิ์ผลปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
* ยุทธศาสตร์องค์กรฉบับใหม่			

HR3		การประเมินความผูกพัน	
2.60	✓ A	✗ D/L	✗ R/I
การสำรวจปัจจัยความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559			
การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560			
รายงานข้อเสนอแนะดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น			
ผลสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน (Happinometer) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย ม.มหิดล)			
ปัจจัยความผูกพันของบุคลากร		แผนสร้างความผูกพันของบุคลากร (แผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2562 - 2565)	
		รายงานความก้าวหน้า	
		รายงานสัมฤทธิ์ผล	
RM5	(59-60) NO	(61) YES	ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพัน

HR4		ระบบการเรียนรู้และพัฒนา	
3.20	✓ A	✓ ✗ D/L	✗ R/I
แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564)			
😊 แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2562			
😊 แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562			
😊 แผนการจัดการความรู้ และระบบการเรียนรู้ของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562		😊 แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 😊 กำหนดวิธีการพัฒนา ในแต่ละกลุ่มบุคลากร	
😊 ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562			
😐 รายงานสัมฤทธิ์ผลตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ✔			

สรุปรายงานความคืบหน้า
การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

(HR 1)

ไตรมาส 4 (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2562)

1. ผลการดำเนินงาน :

มีแผนปฏิบัติการการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 -2565 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และในส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) และคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ให้ความเห็นชอบ เมื่อเดือนธันวาคม 2561 และเมื่อ **วันที่ 4 มกราคม 2562** สำนักบริหารงานกลางได้แจ้งเวียนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภารับทราบแล้ว

2. แผนงานโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องและดำเนินการเสร็จแล้ว

ในไตรมาส 3 (1 ตุลาคม 2561 – 30 มิถุนายน 2562) มีดังนี้ (แล้วเสร็จ 34 โครงการ จากโครงการทั้งหมด 35 โครงการ)

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การเสริมสร้างระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

1. การบริหารจัดการแผนกำลังคน
2. ดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง
4. ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
5. ดำเนินการและติดตามแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน
6. การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดที่มีคุณภาพ คุณธรรม

“คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ

7. พัฒนาวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรมมีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง
8. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้าง PMS
9. ติดตามการเชื่อมโยง PMS กับ IDP
10. บูรณาการข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ขับเคลื่อนและผลักดัน ให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

11. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบกลไกในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส
12. โครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
13. โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
14. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2562
15. โครงการ Strong Stronger Strongest :พันธสัญญาองค์กรใสสะอาด
16. โครงการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา

พร้อมกรณีตัวอย่าง

17. โครงการขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

17.1 โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- 17.2 โครงการ Digital Thinking : การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตัวกับส่วนรวม

18. การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาทรัพยากรบุคคลกร ให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำ เทคโนโลยีมาสนับสนุน
ภารกิจด้านกระบวนการ นิตินบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

19. ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
ข้าราชการ รัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
20. โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา
21. พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
22. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิตินบัญญัติ
23. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิตินบัญญัติ
24. การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2562

25. พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
26. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา
27. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
28. พัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร
29. การประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ(competency based HRD) ประกอบการจัดทำ
แผนพัฒนารายบุคคล (IDP: individual development plan)

**ยุทธศาสตร์ที่ 4: สร้างความผาสุกและพัฒนา คุณภาพชีวิตของทรัพยากร บุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุล
ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง**

30. การยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
31. ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข
(Happy Workplace)
32. การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
33. ส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
34. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม
35. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

3. แผนงานโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้อง และอยู่ระหว่างดำเนินการ

ในไตรมาสที่ 4 (1 กรกฎาคม - 31 กันยายน 2562) มีดังนี้

(อยู่ระหว่างดำเนินการ 1 โครงการ จากโครงการทั้งหมด 35 โครงการ)

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การเสริมสร้างระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

3. ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง

4. ปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี)

- ไม่มี -

5. ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

6. นวัตกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ระบบบุคลากร Online 2562 มีรายละเอียด ดังนี้

ระบบบุคลากร Online 2562

๑. ทำเนียบบุคลากรอิเล็กทรอนิกส์ คือระบบที่มีข้อมูลประวัติบุคลากร สถิติจำนวนบุคลากร และสามารถค้นหาข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารและการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล



๒. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้บริหาร คือ ระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลประวัติบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร โดยระบบนี้มีการรักษาความปลอดภัยโดยผู้ใช้งานต้องเข้ารหัสผ่านก่อน



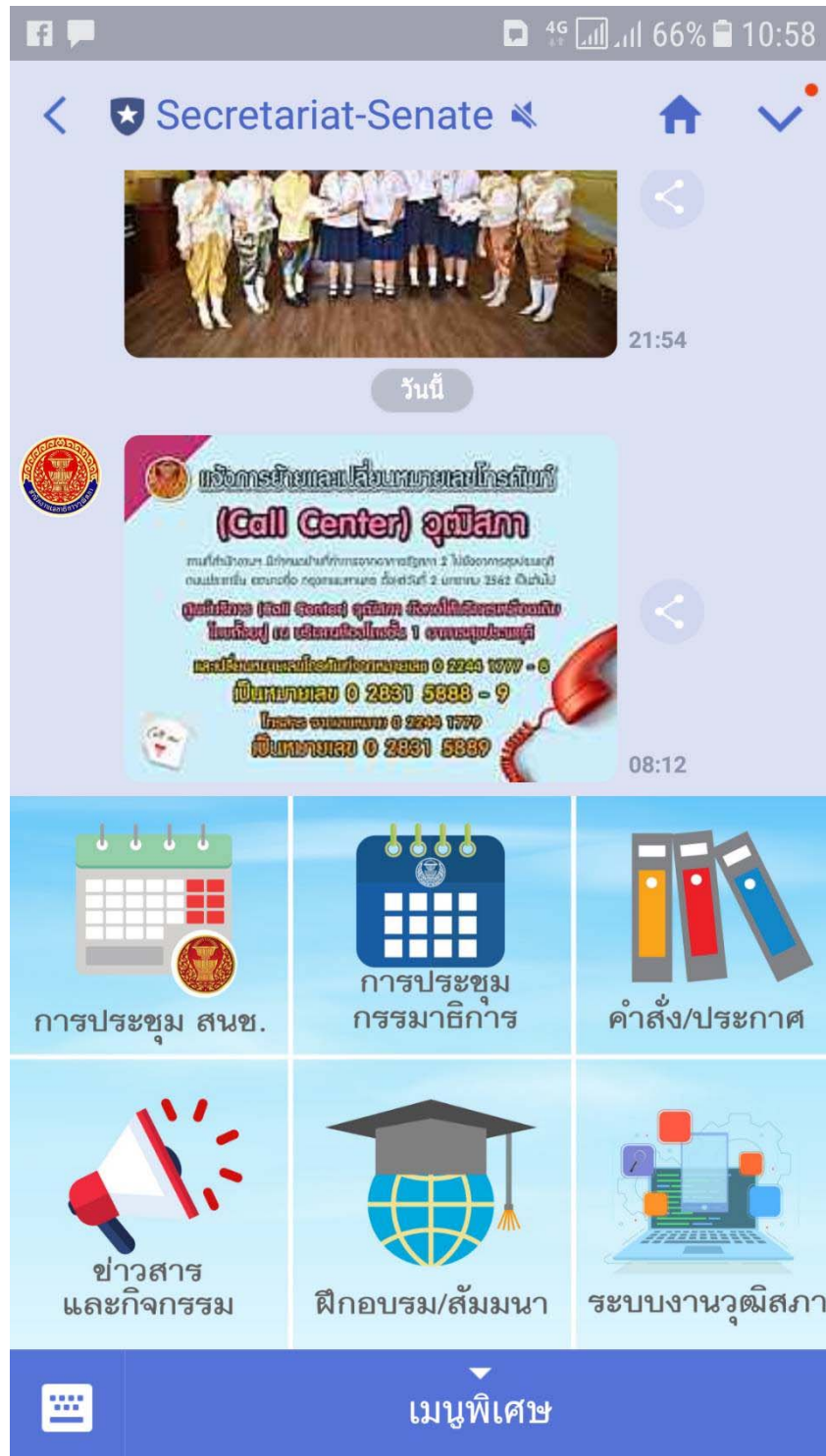
๓. ระบบข้อมูลสมาชิก คือ ระบบที่มีข้อมูลสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เพื่อประโยชน์ในการสื่อสารและ การปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หมายเลขสมาชิก	ภาพ	ชื่อ-สกุล	เพศ	วันเกิด	อายุ	โทรศัพท์มือถือ	ตำแหน่ง	สังกัด	สถานที่เกิด	โทรศัพท์	โทรสาร
001		นายกรรณกร ธนกรกรวีน	ชาย	29 สิงหาคม 2493	68	นักธุรกิจ			50/249 ซ.45 ถ.บางนา-ตราด ด.บางแก้ว จ.สมุทรปราการ 10540	0 2751 8901	
002		พลเรือเอก กฤษฏา เจริญพานิช	ชาย	17 มกราคม 2500	61	ข้าราชการบำนาญ	อดีตเจ้ากรมพระธรรมนูญ	สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม	เลขที่ 11 ถนนทอง 2 แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300	0 2241 0210	
003		พลตรี กลชัย สุวรรณบุรณ	ชาย	6 กันยายน 2494	67	ข้าราชการบำนาญ/อดีตสมาชิกวุฒิสภาจังหวัดชุมพร ปี 2551			25/4 หมู่ 9 ถ.ชุมพร-ระนอง ต.วังใหม่ อ.เมือง จ.ชุมพร 86190		

๔. ระบบสืบค้นกฎหมาย ระเบียบ แบบฟอร์ม ของสำนักบริหารงานกลาง คือระบบที่มีกฎหมาย ระเบียบแบบฟอร์ม ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

รหัส	เรื่องระเบียบ	ประเภท	สถานะ	หมวดหมู่	รายละเอียด	สถานะ
603	ประกาศสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เรื่อง วันเริ่มสิ้นและวันสิ้นสุดของแต่ละรอบระยะเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวันของการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ	ประกาศสภานิติบัญญัติแห่งชาติ	ประกาศ	สภานิติบัญญัติแห่งชาติ	2560-12-01	0000-00-00 เปิดไฟล์
591	ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ชั้นต่ำกว่าราชตระกูล ประจำปี 2560 [หน่วยงานอิสระ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา]	ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี	มีผลใช้บังคับ	เครื่องราชอิสริยาภรณ์และการแต่งตั้ง	2560-10-16	0000-00-00 เปิดไฟล์
593	ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง พระราชทานเหรียญจักรมาลาและเหรียญจักรพรรดิมาลา [หรือผู้จักรพรรดิมาลา] สำนักเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี 2560	ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี	มีผลใช้บังคับ	เครื่องราชอิสริยาภรณ์และการแต่งตั้ง	2560-10-16	0000-00-00 เปิดไฟล์
597	ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ชั้นต่ำกว่าราชตระกูล ประจำปี 2560 [หน่วยงานอิสระ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา]	ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี	มีผลใช้บังคับ	เครื่องราชอิสริยาภรณ์และการแต่งตั้ง	2560-10-16	0000-00-00 เปิดไฟล์
584	ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การกำหนดราคาของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ไม่สามารถส่งคืนตามกฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑	ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี	มีผลใช้บังคับ	เครื่องราชอิสริยาภรณ์และการแต่งตั้ง	2560-10-01	0000-00-00 เปิดไฟล์
587	ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ในวโรกาสพระราชพิธีฉัตรมงคลพระชนมพรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ชั้นสายสะพาย และชั้นต่ำกว่าสายสะพาย ของสมาชิก	ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี	มีผลใช้บังคับ	เครื่องราชอิสริยาภรณ์	2560-09-27	0000-00-00 เปิดไฟล์

ระบบ line “Secretariat-Senate”



ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล (แล้วเสร็จ 9/10 อยู่ระหว่างดำเนินการ 1/10 ยังไม่ได้ดำเนินการ 0/10)									
กลยุทธ์ที่ 1		กลยุทธ์ที่ 2		กลยุทธ์ที่ 3		กลยุทธ์ที่ 4		กลยุทธ์ที่ 5	
บริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา		ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ให้แก่บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล		เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา		เสริมสร้างระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)		ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลให้มีประสิทธิภาพ	
แผนงาน 1		แผนงาน 1		แผนงาน 1		แผนงาน 1		แผนงาน 1	
การบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา		การดำเนินการและติดตาม การนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ		การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา		การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุง ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน		การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	
(1) โครงการ		(2) โครงการ		(6) โครงการ		โครงการ		(10) โครงการ	
โครงการบริหารจัดการ แผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาวะการณ์ ในปัจจุบันและอนาคต	 5	โครงการดำเนินการ ตามแผนเส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	 5	โครงการการพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก	 5	โครงการที่ 1 (8) พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไข ของบุคลากร	 5	โครงการบูรณาการ เชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	 5
						โครงการที่ 2 (9) ติดตามการเชื่อมโยง ระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	 5		
		แผนงาน 2		แผนงาน 2					
		การดำเนินการและติดตาม การนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ		การพัฒนาวิธีการและดำเนินการ คัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคล ที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสม มาดำรงตำแหน่ง					
		(3) โครงการ		(7) โครงการ					
		โครงการดำเนินการ ตามแผนสืบทอดตำแหน่ง	 2	โครงการการคัดเลือก บุคคลที่มีศักยภาพ และมีผลงานโดดเด่น เป็นที่ประจักษ์ หรือคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ	 5				

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล (แล้วเสร็จ 9/10 อยู่ระหว่างดำเนินการ 1/10 ยังไม่ได้ดำเนินการ 0/10)									
กลยุทธ์ที่ 1		กลยุทธ์ที่ 2		กลยุทธ์ที่ 3		กลยุทธ์ที่ 4		กลยุทธ์ที่ 5	
บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา		ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล		เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา		เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)		ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	
		แผนงาน 3							
		การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ							
		(4) โครงการ							
		โครงการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง	 5						
		แผนงาน 4							
		การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ							
		(5) โครงการ							
		โครงการดำเนินการและติดตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	 5						

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (แล้วเสร็จ 8/8 อยู่ระหว่างดำเนินการ 0/8 ยังไม่ได้ดำเนินการ 0/8)									
กลยุทธ์ที่ 1				กลยุทธ์ที่ 2				กลยุทธ์ที่ 3	
ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม				ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล				เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	
แผนงาน 1		แผนงาน 2		แผนงาน 1		แผนงาน 2		แผนงาน 1	
การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนและผลักดัน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้ง ส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม		การดำเนินการตามหลักสูตร การสร้างเสริมจริยธรรม		การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดวินัยของบุคลากร		การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ		การดำเนินการตามนโยบายและ มาตรฐานความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	
โครงการ		โครงการ		(6) โครงการ		(7) โครงการ		(8) กิจกรรม	
โครงการที่ 1 (1) พัฒนาและปรับปรุง ระบบกลไกในการขับเคลื่อน ประมวลจริยธรรม และความโปร่งใส		โครงการที่ 1 (4) สร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562		โครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย และโทษทางวินัย ตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง		โครงการขยายผลจากหลักสูตร <u>การสร้างเสริมจริยธรรม</u> * โครงการเรียนรู้กระบวนการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาและ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร * โครงการ Digital Thinking : การขัดกันแห่งผลประโยชน์ ส่วนตัวกับส่วนรวม		การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตาม การดำเนินการ ตามแผนส่งเสริมดังกล่าว	
โครงการที่ 2 (2) พัฒนาบุคลากรตาม ประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา		โครงการที่ 2 (5) Strong Stronger Strongest: พันธสัญญาองค์กรใสสะอาด							
โครงการที่ 3 (3) คัดเลือกและเชิดชูเกียรติ การปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา									

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ (แล้วเสร็จ 11/11 อยู่ระหว่างดำเนินการ 0/11 ยังไม่ได้ดำเนินการ 0/11)							
กลยุทธ์ที่ 1		กลยุทธ์ที่ 2		กลยุทธ์ที่ 3		กลยุทธ์ที่ 4	
เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ		นาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ ให้แก่ทรัพยากรบุคคล		เสริมสร้างระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	
แผนงาน 1		แผนงาน 2		แผนงาน 1		แผนงาน 1	
การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร ให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ		การบูรณาการหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรร่วมกัน ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับ มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ ของส่วนราชการ		การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร		การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะ ขีดความสามารถการใช้ ภาษาต่างประเทศ	
(1) โครงการ		(2) โครงการ		(7) โครงการ		(8) โครงการ	
โครงการติดตาม ผลการดำเนินการ ในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการ รัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา		โครงการพัฒนาหลักสูตร ร่วมสายอาชีพของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรและ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		โครงการพัฒนาทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้แก่บุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		โครงการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะและ ขีดความสามารถการใช้ ภาษาอังกฤษของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
5		5		5		5	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ (แล้วเสร็จ 11/11 อยู่ระหว่างดำเนินการ 0/11 ยังไม่ได้ดำเนินการ 0/11)									
กลยุทธ์ที่ 1				กลยุทธ์ที่ 2		กลยุทธ์ที่ 3		กลยุทธ์ที่ 4	
เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ				นาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ ให้แก่ทรัพยากรบุคคล		เสริมสร้างระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	
แผนงาน 3		แผนงาน 4				แผนงาน 2		แผนงาน 2	
การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงานตามมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถทักษะ และ สมรรถนะที่กำหนด รวมทั้ง ทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต		พัฒนาหลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ				พัฒนาทักษะและขีดความสามารถ การใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร		การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ ด้วยตนเอง	
(3) โครงการ		(4) โครงการ				(9) โครงการ		(11) โครงการ	
โครงการพัฒนาความพร้อม ในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		 5	โครงการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภา ในตำแหน่งนิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	 5	โครงการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		 5	การประเมินและพัฒนาบุคลากร ตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual development plan) กิจกรรม : การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)	 5
แผนงาน 5		แผนงาน 6							
การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการ ให้เป็นนักวิชาการสนับสนุน งานนิติบัญญัติ		การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการ							
(5) โครงการ		(6) โครงการ							
โครงการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภา ในตำแหน่งวิชาการ ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ		 5	การประเมินความคุ้มค่า โครงการด้านพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	 5					

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (แล้วเสร็จ 6/6 อยู่ระหว่างดำเนินการ 0/6 ยังไม่ได้ดำเนินการ 0/6)									
กลยุทธ์ที่ 1				กลยุทธ์ที่ 2			กลยุทธ์ที่ 3		
ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ				ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง			ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม		
แผนงาน 1		แผนงาน 2		แผนงาน 1		แผนงาน 1		แผนงาน 2	
การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว		การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)		การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ		การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม		การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม	
(1) โครงการ		(2) โครงการ		(4) โครงการ		(5) โครงการ		(6) กิจกรรม	
โครงการการยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)		โครงการ Strong Model จิตพอเพียงด้านทุจริต (เดิม โครงการส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง)		โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม		โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	
แผนงาน 3									
การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล									
(3) กิจกรรม									
การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (สำรวจปลายปีงบประมาณ)									

ภาพรวมคะแนนผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ HR (Q3) = 61.33%
(Q4 - Pending)

สรุปรายงานความคืบหน้า
การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

(HR 2)

ไตรมาส 4 (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2562)

1. ผลการดำเนินงาน :

มีการแต่งตั้ง “คณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” ตามคำสั่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ 471/2562 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2562 โดยได้มีการวิเคราะห์ ทบทวนผลการสำรวจความสุข ประจำปี พ.ศ. 2561 จาก “แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงาน (Happinometer)” ซึ่งศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นผู้สำรวจ และสรุปผลการสำรวจ รวมทั้ง การศึกษาทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการศึกษาวิเคราะห์และหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร พร้อมจัดลำดับความสำคัญ และ เลือกปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อนำมาจัดทำ “แผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2562 - 2565 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562”

ทั้งนี้ คณะทำงานฯ ได้มีการได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุกฯ ประกอบด้วย 3 แผนงาน 1) เสริมสร้างให้คนทำงานมีความสุข (Happy People) 2) เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และ 3) เสริมสร้างชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ซึ่งมีความครอบคลุมการดำเนินงานตามเกณฑ์ PMQA หมวด HR 2 และ HR 3 โดยได้นำเรียนเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ แล้ว เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2562 พร้อมทั้ง สำนักงานพัฒนารัฐบาลบุคคลได้มีการแจ้งเวียนแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ตามแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ

โดยในรอบ 12 เดือน มีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. 2562-2565) และแผนปฏิบัติการ ประจำปี พ.ศ. 2562 เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ ให้มีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560 - 2564) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ กลยุทธ์ 5.2 สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนการปฏิรูปประเทศ

การวิเคราะห์ผลความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความสุข คุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร จากผลสำรวจความสุขสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี พ.ศ. 2561 ด้วยเครื่องมือ Happinometer และการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยความสุขในการทำงานของบุคลากรตามผลสำรวจ

การนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากวิทยากรและตัวแทนบุคลากร ทุกสำนักและกลุ่มตรวจสอบ ภายใน ที่เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ “โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข” ซึ่งเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (Routine to Happiness: R2H) ในการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุข

1.2 ที่ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 2/2562 วันพฤหัสบดีที่ 20 มิถุนายน 2562 ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2562 - 2565 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยแผนดังกล่าวกำหนดเป้าประสงค์ คือ **“บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความผาสุกที่สอดคล้องกับมิติความสุข 9 ประการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน”** และกำหนดแผนงาน เพื่อขับเคลื่อนแผนฯ ให้บรรลุเป้าประสงค์ จำนวน 3 แผนงาน ประกอบด้วย

1) เสริมสร้างให้คนทำงานมีความสุข (Happy People)

2) เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)

3) เสริมสร้างชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)

ซึ่งได้กำหนดโครงการ/กิจกรรมตามแผนงานฯ ให้สอดคล้องกับปัจจัยความสุขและลำดับความสำคัญตามผลการสำรวจความสุขทั้ง 9 มิติ ซึ่งประกอบด้วย โครงการ กิจกรรม และงานประจำของสำนักงานฯ ที่ดำเนินการสอดคล้องกับการเสริมสร้างความสุข เช่น การดูแลด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การดูแลด้านสวัสดิการ การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น เพื่อบูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ รวมทั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขแก่คณะทำงานฯ และบุคลากรผู้แทนทุกสำนัก เพื่อนำไปสู่การดำเนินการขยายผลในระดับสำนัก/กลุ่ม ในปี พ.ศ. 2563-2565 ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 คณะทำงานฯ ได้นำเรียนเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ แล้วโดยเลขาธิการวุฒิสภาให้ความเห็นชอบ **เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2562**

1.4 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลแจ้งเวียนแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่มีการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมของบุคลากร การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

1.5 ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ตามแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบ

1.6 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลแจ้งให้บุคลากรของสำนักงานฯ ตอบแบบสำรวจความสุขสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี พ.ศ. 2562 ด้วยเครื่องมือ Happinometer

1.7 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ และผลการสำรวจความสุขฯ ด้วยเครื่องมือ Happinometer เพื่อจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ

2. แผนงานโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องและดำเนินการเสร็จแล้ว

ในไตรมาส 4 (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2562) มีดังนี้

2.1 โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข หลักสูตร“การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (Routine to Happiness: R2H)” ให้กับกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะทำงานฯ และบุคลากรผู้แทนสำนัก สำนักละ 2 คน ระหว่างวันเสาร์ที่ 25 - วันอาทิตย์ที่ 26 พฤษภาคม 2562 ณ โรงแรมแคนทารี อโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวิทยากรของโครงการ ได้แก่ รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และทีมวิทยากรจากศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งคณะทำงานฯ ได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของวิทยากรเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุข อาทิ การวิเคราะห์ผลสำรวจจากเครื่องมือ Happinometer การกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัด และการติดตามประเมินผล รวมทั้ง การระดมความคิดเห็นของบุคลากรผู้แทนสำนักจากการฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขตามมิติความสุข 9 ประการ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2 มีการดำเนินการตามแผนการดำเนินงานปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. 2561 - 2564) และแผนงานสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. 2561 - 2565) ซึ่งทั้ง 2 แผนดังกล่าวได้มีการทบทวน และจัดทำเป็นแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. 2562-2565) เพื่อให้การดำเนินงานสมบูรณ์และครอบคลุมปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งโครงการ/กิจกรรมตามแผน 2 แผนข้างต้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำตามภารกิจของสำนักที่เกี่ยวข้อง จึงได้มีการพิจารณาทบทวนและกำหนดไว้ในแผนเสริมสร้างความผูกพัน เพื่อให้มีความต่อเนื่องโดยมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ดังนี้

- กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกาย
 - กิจกรรมการปรับปรุงการบริการเครื่องออกกำลังกาย
 - กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี
 - กิจกรรมการพัฒนาระบบการป้องกันและรักษาความปลอดภัยบริเวณสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เช่น การแลกบัตรผ่านเข้าออกในสถานที่ทำงาน และการเพิ่มระบบรักษาความปลอดภัย ด้วยกล้องวงจรปิด เป็นต้น
 - โครงการชักชวนแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและแผนสำรองฉุกเฉินกรณีเกิดอุทกภัยและแผ่นดินไหว ประจำอาคารสุขประพฤติ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
 - การดูแลด้านสวัสดิการ เช่น การจัดร้านอาหาร การจัดหาและมอบทุนการศึกษาบุตร
- โครงการเงินยืมเพื่อช่วยเหลือกรณีฉุกเฉินสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- กิจกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร อาทิ กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม และโครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร (Management Competency) สำหรับกิจกรรมที่ 1 การสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร

2.3 มีการดำเนินการสำรวจความสุขสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี พ.ศ. 2562 ด้วยเครื่องมือ Happinometer โดยสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลแจ้งให้บุคลากรของสำนักงานฯ ตอบแบบสำรวจฯ ระหว่างวันที่ 5 - 19 ส.ค. 2562 โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 1,070 คน จากบุคลากร 1,184 คน คิดเป็น ร้อยละ 90.37

2.4 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินการแจ้งให้ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รายงานผลการดำเนินการโดยอยู่ระหว่างการรวบรวมผลการดำเนินการ และผลการสำรวจความสุขฯ ด้วยเครื่องมือ Happinometer ซึ่งศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ระหว่างการประมวลผลการสำรวจและจะส่งผลการสำรวจให้สำนักงานฯ ต่อไป ซึ่งสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะรวบรวมผลการดำเนินโครงการ / กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ และผลการสำรวจความสุข เพื่อจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันเสนอเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

3. ปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี)

สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ โดยเฉพาะเกี่ยวกับด้านสถานที่ทำงาน มีข้อจำกัดในการปรับปรุงหรือพัฒนา รวมทั้ง การจัดสถานที่ในการดำเนินงาน เช่น การจัดโครงการค่ายปิดเทอมสำหรับบุตรของบุคลากร เป็นต้น

4. ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

ควรมีการขยายผล หลักสูตร “การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (Routine to Happiness: R2H) โดยให้แต่ละสำนักและกลุ่มตรวจสอบภายใน ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานภายในสำนักเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ผลสำรวจความสุข ประจำปี พ.ศ. 2562 เพื่อกำหนดโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องต่อการปรับปรุงและพัฒนาความสุขในมิติต่าง ๆ จากผลการสำรวจ ตามลำดับความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพัน มีความตรงกับปัญหาหรือความต้องการของบุคลากร และครอบคลุมบุคลากรของสำนักงานฯ มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง เป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันภายในสำนัก/กลุ่ม ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความใกล้ชิดในการทำงาน อันจะส่งผลให้คะแนนภาพรวมความสุขของสำนักงานฯ เพิ่มขึ้นได้

สรุปรายงานความคืบหน้า
การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

(HR 3)

ไตรมาส 4 (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2562)

1. ผลการดำเนินงาน :

มีการแต่งตั้ง “คณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” ตามคำสั่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ 471/2562 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2562 โดยได้มีการวิเคราะห์ ทบทวนผลการสำรวจความสุข ประจำปี พ.ศ. 2561 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จาก “แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงาน (Happinometer)” ซึ่งศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นผู้สำรวจและสรุปผลการสำรวจ รวมทั้งการศึกษาทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการศึกษาวิเคราะห์และหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร พร้อมจัดลำดับความสำคัญ และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อนำมาจัดทำ “แผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2562 - 2565 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562”

ทั้งนี้ คณะทำงานฯ ได้มีการได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันฯ ประกอบด้วย 3 แผนงาน 1) เสริมสร้างให้คนทำงานมีความสุข (Happy People) 2) เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และ 3) เสริมสร้างชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ซึ่งมีความครอบคลุมการดำเนินงานตามเกณฑ์ PMQA หมวด HR 2 และ HR 3 โดยได้นำเรียนเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนเสริมสร้างความผูกพันฯ แล้ว เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2562 พร้อมทั้ง สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้มีการแจ้งเวียนแผนเสริมสร้างความผูกพันฯ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันฯ

โดยในรอบ 12 เดือน มีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์และทบทวนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จากผลสำรวจความสุขสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีพ.ศ. 2561 ด้วยเครื่องมือ Happinometer ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุข 9 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพกายดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น้ำใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี และ 9) การงานดี และความผูกพัน พบว่า ปัจจัยความสุขทั้ง 9 มิติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติค่อนข้างสูง และมีทิศทางบวก ซึ่งหากค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขแต่ละมิติเพิ่มขึ้น จะสัมพันธ์กับค่าคะแนนความผูกพันที่เพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น จึงกำหนดปัจจัยความสุขของบุคลากรสำนักงานฯ 9 มิติ ในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร และเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพัน มีการขับเคลื่อนไปพร้อมกัน เนื่องจากมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน รวมทั้ง เพื่อเป็นการพัฒนา ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในภาพรวมองค์กร ค่าเฉลี่ยความผูกพัน จากการสำรวจด้วย Happinometer ให้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.2 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์รายมิติความสุข พบว่า “**มิติการงานดี**” มีความสัมพันธ์กับความผูกพันสูงสุด และรองลงมาคือ “**มิติสังคมดี**” และ “**มิติน้ำใจดี**” ตามลำดับ ดังนั้น ต้องการเพิ่มค่าคะแนนความผูกพันให้สูงขึ้น จึงควรให้ความสำคัญกับปรับปรุงและพัฒนาความสุขในมิติดังกล่าวเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นมิติที่มีประเด็นย่อยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานของบุคลากรทั้งด้านกายภาพ และบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องให้การสนับสนุน เสริมสร้าง และพัฒนาให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง การพิจารณาประเด็นข้อคำถามด้านความผูกพันในข้อที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 60. **ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่** ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 58.26 เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรและตั้งใจทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น แผนเสริมสร้างความผูกพันฯ จึงกำหนดแผนงานที่สอดคล้องต่อการปรับปรุงและพัฒนาความสุขที่มีค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันสูงดังกล่าว รวมทั้ง การปรับปรุงประเด็นข้อคำถามด้านความผูกพันที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ เป็นลำดับแรก โดยมีการกำหนด “**แผนงานเสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)**” ที่มุ่งเน้นการพัฒนา “**มิติการงานดี**” ที่ครอบคลุม

ประเด็นที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น รวมทั้ง “แผนงานเสริมสร้างชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)” ซึ่งกำหนดแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยมให้บุคลากรยึดถือร่วมกันในการทำงาน และการสื่อสารเชื่อมโยงเป้าหมายองค์กรกับการทำงานของบุคลากร ให้บุคลากรรับทราบเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานตนที่มีส่วนทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ที่ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ 2/2562 วันพฤหัสบดีที่ 20 มิถุนายน 2562 ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผาสุกฯ ประกอบด้วย 3 แผนงาน 1) เสริมสร้างให้คนทำงานมีความสุข (Happy People) 2) เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และ 3) เสริมสร้างชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)

1.4 คณะทำงานฯ ได้นำเรียนเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ แล้ว โดยเลขาธิการวุฒิสภาให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2562

1.5 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลแจ้งเวียนแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ที่มีการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมของบุคลากร การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

1.6 ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ตามแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมที่รับผิดชอบ

1.7 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลแจ้งให้บุคลากรของสำนักงานฯ ตอบแบบสำรวจความสุขสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี พ.ศ. 2562 ด้วยเครื่องมือ Happinometer

1.8 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ และผลการสำรวจความสุขฯ ด้วยเครื่องมือ Happinometer เพื่อจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ

2. แผนงานโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องและดำเนินการเสร็จแล้ว ในไตรมาส 4 (1 กรกฎาคม - 31 กันยายน 2562) มีดังนี้

2.1 โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข หลักสูตร “การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (Routine to Happiness: R2H)” ให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย คณะทำงานฯ และบุคลากรผู้แทนสำนัก สำนักละ 2 คน ระหว่างวันเสาร์ที่ 25 - วันอาทิตย์ที่ 26 พฤษภาคม 2562 ณ โรงแรมแคนทารี อยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวิทยากรของโครงการ ได้แก่ รศ.ดร.ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และทีมวิทยากรจาก ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งคณะทำงานฯ ได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของวิทยากรเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุข อาทิ การวิเคราะห์ผลสำรวจจากเครื่องมือ Happinometer การกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัด และการติดตามประเมินผล รวมทั้ง การระดมความคิดเห็นของบุคลากรผู้แทนสำนักจากการฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความสุขตามมิติความสุข 9 ประการ เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.2 มีการดำเนินการตามแผนการดำเนินงานตามแผนงานสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. 2561 - 2565) ซึ่งแผนดังกล่าวได้มีการทบทวน และจัดทำเป็นแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. 2562-2565) เพื่อให้การดำเนินงานมีความสมบูรณ์ ครอบคลุมปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งโครงการ/กิจกรรมตามแผนดังกล่าว ได้มีการพิจารณาทบทวนและกำหนดไว้ในแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ เพื่อให้มีความต่อเนื่อง โดยการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรจะเป็นการดำเนินการในแผนงานเสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) ที่มุ่งเน้นการพัฒนา “มิติการงานดี” ที่ครอบคลุมประเด็นที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน และแผนงานเสริมสร้างชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) โดยมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ ดังนี้

1) ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ กิจกรรมการปรับปรุงภูมิทัศน์ในบริเวณสถานที่ทำงาน กิจกรรมการจัดทำและดำเนินการตามแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกัน

2) ดูแลด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาระบบการป้องกันและรักษาความปลอดภัยบริเวณสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และโครงการชักซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและแผนสำรองฉุกเฉินกรณีเกิดอุทกภัยและแผ่นดินไหว ประจำปีอาคารสุขประพฤติ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

3) สนับสนุนด้านการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ได้แก่ การจัดรถรับ - ส่งบุคลากร, การประสานการมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของบุคลากร, การจัดตั้งห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้น, การจัดหาร้านอาหาร และเครื่องดื่ม ที่สะอาดและราคาอย่างเหมาะสม, โครงการยืมเงินเพื่อช่วยเหลือกรณีฉุกเฉินสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการ, กิจกรรมการพัฒนากระบวนการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่บุคลากร (e-Payment) และกิจกรรมเตรียมตัวให้กับบุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุราชการและกิจกรรมภายหลังเกษียณอายุราชการ

4) ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ การดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent management), โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน, โครงการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และโครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม)

5) ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ได้แก่ โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข, โครงการ Stronger Stronger Strongest : พันธสัญญาขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร, กิจกรรมการสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร, โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี, กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมช่วยเหลือสังคม กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี เช่น วันก่อตั้งสำนักงานฯ วันสงกรานต์ พิธีตกบาตรวันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น และพิธีอำลาข้าราชการประจำปีงบประมาณ

6) พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสื่อสารสร้างความร่วมมือ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ได้แก่ กิจกรรมการถ่ายทอด สื่อสารนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เช่น การสื่อสารนโยบายของผู้บริหาร การสื่อสารแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ เป็นต้น, กิจกรรมการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์กรแก่บุคลากร, กิจกรรมการรับเรื่องราวปัญหา ข้อเสนอแนะ รวมทั้ง ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร และโครงการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารบุคคล เพื่อสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.3 มีการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี พ.ศ. 2562 ด้วยเครื่องมือ Happinometer โดยสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลแจ้งให้บุคลากรของสำนักงานฯ ตอบแบบสำรวจ ระหว่างวันที่ 5 - 19 ส.ค. 2562 โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 1,070 คน จากบุคลากร 1,184 คน คิดเป็น ร้อยละ 90.37

2.4 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินการแจ้งให้ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รายงานผลการดำเนินการ โดยอยู่ระหว่างการรวบรวมผลการดำเนินการ และผลการสำรวจความพึงพอใจ ด้วยเครื่องมือ Happinometer ซึ่งศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ระหว่างการประมวลผลการสำรวจและจะส่งผลการสำรวจให้สำนักงานฯ ต่อไป ซึ่งสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะรวบรวมผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ และผลการสำรวจความพึงพอใจ เพื่อจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ เสนอเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

4. ปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี)

- ไม่มี -

5. ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

สรุปรายงานความคืบหน้า
การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

(HR 4)

ไตรมาส 4 (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2562)

1. ผลการดำเนินงาน

1) มีแผนการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยเลขาธิการวุฒิสภาให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2562

2) มีแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยเลขาธิการวุฒิสภาให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2562

3) อยู่ระหว่างการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ทั้งนี้ สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการจัดโครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual development plan) เพื่อทบทวนแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและการนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีกลุ่มเป้าหมายของโครงการ ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

2. แผนงานโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องและดำเนินการเสร็จแล้ว

ในไตรมาส 4 (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2562) มีดังนี้

แผนปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 รวมจำนวนทั้งสิ้น 44 โครงการ ซึ่งมีโครงการที่สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบ จำนวน 31 โครงการ โดยสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดโครงการเสร็จแล้วในไตรมาส 4 (1 กรกฎาคม – 30 กันยายน 2562) ครบถ้วนแล้วทุกโครงการ จำนวน 31 โครงการ ดังนี้

- 1) โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- 2) โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานนิติการ
- 3) โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานวิทยาการ
- 4) โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 5) โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา
- 6) โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรในยุคดิจิทัล
- 7) โครงการพัฒนาทักษะด้านการจดชวเลขเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
- 8) โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการพิมพ์
- 9) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินการคลังรัฐสภา
- 10) โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร หลักสูตร "การพัฒนาศักยภาพตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา" ระดับกลาง
- 11) โครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หลักสูตร Design Thinking เพื่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
- 12) โครงการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประจำปี พ.ศ. 2562
- 13) โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข
- 14) โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และ

สิ่งแวดล้อม

- 15) โครงการ Strong Stronger Strongest : พันธสัญญาพัฒนาองค์กรใสสะอาด
- 16) โครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
- 17) โครงการ Digital Thinking : การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตัวกับส่วนรวม
- 18) โครงการส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา)
- 19) โครงการเสริมสร้างปัญญาความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- 20) โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบกลไกในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส
- 21) โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- 22) โครงการเสริมสร้างคุณธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- 23) โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- 24) โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร
- 25) โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบ
การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual development plan)
- 26) โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร
 - กิจกรรมที่ 1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ (KM Team)
 - กิจกรรมที่ 2 การดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ (กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ)
 - กิจกรรมที่ 3 การจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day)
- 27) โครงการส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอก
- 28) โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ณ ต่างประเทศ การศึกษาดูงานต่างประเทศของ
ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมภายนอกที่มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ)
- 29) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม)
- 30) โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยกับต่างประเทศ
- 31) โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวข้างต้นได้มีการประเมินความสำเร็จของโครงการ ได้แก่ ผลผลิต และผลลัพธ์ของโครงการ ตามที่กำหนดไว้แล้วทุกโครงการ โดยอยู่ระหว่างการจัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในภาพรวมต่อไป

3. ปัญหาอุปสรรค

- 1) กลุ่มเป้าหมายของโครงการไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้หรือเข้าร่วมโครงการได้ไม่ครบตามระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากช่วงที่มีการจัดโครงการ เป็นช่วงที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีภารกิจเร่งด่วนในการสนับสนุนการพิจารณากฎหมายของสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายจะต้องให้ความสำคัญกับภารกิจเร่งด่วนก่อน และไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้ตามที่กำหนด
- 2) มีการปรับเปลี่ยนรายละเอียดโครงการ เช่น กลุ่มเป้าหมาย จำนวนของกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการงบประมาณ เป็นต้น อันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ของโครงการ อาทิ ความพร้อมของวิทยากร ความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น ทำให้มีผลกระทบต่อการวางแผนและการบริหารจัดการโครงการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

4. ข้อเสนอแนะ

ควรสนับสนุนให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้จากโครงการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้เนื่องจากมีภารกิจงานสำคัญเร่งด่วน ทางสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะจัดให้บุคคลดังกล่าวเรียนรู้เนื้อหาการฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านทางวิดีโอทัศน์ ให้ครบถ้วนตามหัวข้อวิชาที่กำหนดไว้ในโครงการ และมีการทดสอบความรู้ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อประเมินผลความรู้ที่ได้รับจากการอบรมว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่

5. นวัตกรรมด้านพัฒนาบุคลากร :

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

1. QR Code

มีการนำ คิวอาร์โค้ด (QR Code) มาใช้เป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ประหยัดเวลา เนื่องจาก ลดขั้นตอนการดำเนินการ และลดการใช้ทรัพยากรของสำนักงานฯ อาทิ การสแกนคิวอาร์โค้ด (QR Code) เพื่อการดาวน์โหลดเอกสารประกอบการบรรยาย / การฝึกอบรมและการประเมินผลโครงการแบบออนไลน์

2. การสื่อสารประชาสัมพันธ์การพัฒนาบุคลากร

มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาองค์กร รวมถึงการเผยแพร่ภาพกิจกรรม / โครงการ ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์

2.1 Online Content

นำเสนอข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาองค์กรในรูปแบบ Online Content ซึ่งเป็นการนำเสนอจัดทำในรูปแบบที่สั้น กระชับ เข้าใจง่าย และสื่อสารในรูปแบบที่น่าสนใจผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ อาทิ การนำบทความเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานจากเว็บไซต์สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) มาแปลและเรียบเรียงเนื้อหาเป็นภาษาไทย ออกแบบภาพประกอบ เขียนหัวข้อ (Topic) และคำบรรยาย (Caption) ใหม่ให้อ่านง่ายและน่าสนใจ ให้เหมาะกับการนำเสนอผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (Line Application) และ หน้าเฟซบุ๊ก (Facebook Page) ของสำนักงานฯ และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

2.2 การสื่อสารการจัดโครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

จัดทำประมวลภาพกิจกรรม/โครงการของสำนักฯ และเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ เป็นการประชาสัมพันธ์ผลงานของสำนักฯ และเป็นการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในอีกรูปแบบหนึ่ง (engagement) ที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรของสำนักงานฯ

3. บทเรียนออนไลน์แบบเปิด (Massive Open Online Courseware : MOOC)

- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้มีแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในบริบทของโลกยุคดิจิทัล ผ่านช่องทางการเรียนรู้ในรูปแบบหลักสูตรออนไลน์แบบเปิดกว้าง หรือ MOOC (Massive Open Online Course) ซึ่งจะมีการประสานการดำเนินงานร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

แผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

เลขาธิการวุฒิสภาได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 11 เมษายน 2562
โดยมีองค์ความรู้ที่นำมาดำเนินการจัดการความรู้ ดังนี้

1.1) องค์ความรู้ที่มีความสำคัญของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 5 องค์ความรู้ ดังนี้

- 1) ถอดบทเรียนการปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการพิจารณากฎหมายของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
- 2) “Smart Law for Senate” : สื่อความรู้ด้านกฎหมายตามภารกิจของวุฒิสภา
- 3) ศัพท์และสำนวน 4 ภาษา (ไทย อังกฤษ ฝรั่งเศส และจีน) จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับวุฒิสภาตามบทเฉพาะกาล

- 4) การให้บริการสารสนเทศของห้องสมุดวุฒิสภา
- 5) ประวัติและความเป็นมาของสมาชิกวุฒิสภาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

1.2) องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักและกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน 15 องค์ความรู้ ดังนี้

- 1) เทคนิคการสอบทานการประเมินผล
- 2) กระบวนการเสนอความเห็นทางกฎหมาย กรณีที่มีผู้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการตราร่างพระราชบัญญัติเพื่อประกอบการพิจารณาของประธานวุฒิสภา
- 3) กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ด้วยการใช้ “เฟซบุ๊ก” (Facebook)
- 4) การแต่งกายประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 5) การติดตามผลการดำเนินการตามการตอบกระทู้ถามของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
- 6) เทคนิคการจัดทำกระทู้ถาม
- 7) มาตรการการควบคุมข้อมูลข่าวสารลับในการประชุมคณะกรรมการสามัญเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบประวัติความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย

- 8) คู่มือการจัดทำรายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการธิการ
- 9) การพัฒนาฐานข้อมูลและแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของวุฒิสภาในรูปแบบ “Smart Law for Senate”

- 10) ภาษาอังกฤษสำหรับการประชุมระหว่างประเทศ
- 11) การจัดทำรายละเอียดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- 12) การเตรียมความพร้อมด้านการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับสมาชิกวุฒิสภา
- 13) การจัดทำรายงานการประชุม “ขอเลขดิจิทัล”
- 14) HOW to ISO 9001 : 2015
- 15) planning 4.0 ...พร้อมจนทุกเรื่องแผน

ทั้งนี้ แผนดังกล่าวมีกิจกรรมการดำเนินงานตามกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) 7 ขั้นตอนที่มีการบูรณาการร่วมกับกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) 6 องค์ประกอบ ตามเกณฑ์ PMQA โดยจะมีการระบุกิจกรรม/ขั้นตอน ตัวชี้วัด ระยะเวลาการดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นกรอบแนวทางการดำเนินการของผู้รับผิดชอบแต่ละองค์ความรู้ที่นำมาดำเนินการจัดการความรู้ ดังกล่าว รวมทั้ง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการจัดการความรู้ การประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ และการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์

- ได้มีการดำเนินการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ) ไปแล้ว จำนวน 11 ครั้ง ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อจัดทำองค์ความรู้ของสำนักกฎหมาย สำนักบริหารงานกลาง สำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักวิชาการ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักภาษาต่างประเทศ และสำนักการพิมพ์ และจะมีการดำเนินการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ) องค์ความรู้ ถอดบทเรียนการปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการพิจารณากฎหมายของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ **หัวข้อ เทคนิคการทำหน้าที่เลขานุการในการพิจารณาร่างกฎหมาย** ซึ่งเป็นองค์ความรู้ในเชิงบูรณาการผู้ปฏิบัติงานของสำนักที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการพิจารณากฎหมายได้มาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายและวิชาการด้านนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยกำหนดจัดกิจกรรม 2 ครั้งใน**วันศุกร์ที่ 5 กรกฎาคม 2562 และในวันศุกร์ที่ 23 สิงหาคม 2562**

- มีการประชาสัมพันธ์การดำเนินการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยผ่านช่องทางดังนี้
 - เว็บไซต์ “การจัดการความรู้ (SENATE KM) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา”
 - ไลน์แอด (Line@) “Secretariat - Senate” ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สัปดาห์ละ 2 ครั้ง
 ทุกวันพฤหัสบดีและวันศุกร์ โดยเริ่มดำเนินการในวันพฤหัสบดีที่ 18 เมษายน 2562

- การถ่ายทอดสด Facebook Live บนแอปพลิเคชัน facebook ชื่อ “สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา องค์การแห่งความสุข” สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ทุกวันศุกร์ เวลา 11.00 นาฬิกา โดยเริ่มดำเนินการ ในวันศุกร์ที่ 19 เมษายน 2562

- สำนัก/กลุ่มที่รับผิดชอบการจัดทำองค์ความรู้ ได้มีการดำเนินการแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยมีการจัดทำองค์ความรู้ที่รับผิดชอบแล้วเสร็จเรียบร้อยแล้ว

- คณะกรรมการตัดสินรางวัลการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้พิจารณารายละเอียดองค์ความรู้ที่สำนักผู้รับผิดชอบได้ดำเนินการจัดทำและส่งเข้ารับการตัดสินรางวัล โดยได้ให้คะแนนตามหลักเกณฑ์การตัดสินรางวัลการจัดการความรู้ฯ ประกอบด้วย 1. องค์ความรู้มีความจำเป็น เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และสนับสนุนภารกิจขององค์กร 2. นำเสนอองค์ความรู้ให้เข้าใจได้ง่าย เรียบเรียงเนื้อหาได้น่าอ่านและน่าสนใจ และ 3. การเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ โดยมีผลการตัดสินรางวัล ดังนี้

1. รางวัลชนะเลิศ ได้แก่ หัวข้อองค์ความรู้ : การพัฒนาฐานข้อมูลและแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของวุฒิสภาในรูปแบบ “Smart Law for Senate” จัดทำโดย: สำนักกฎหมาย

2. รางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ 1 ได้แก่ หัวข้อองค์ความรู้ : ภาษาอังกฤษสำหรับการประชุมระหว่างประเทศ จัดทำโดย: สำนักภาษาต่างประเทศ

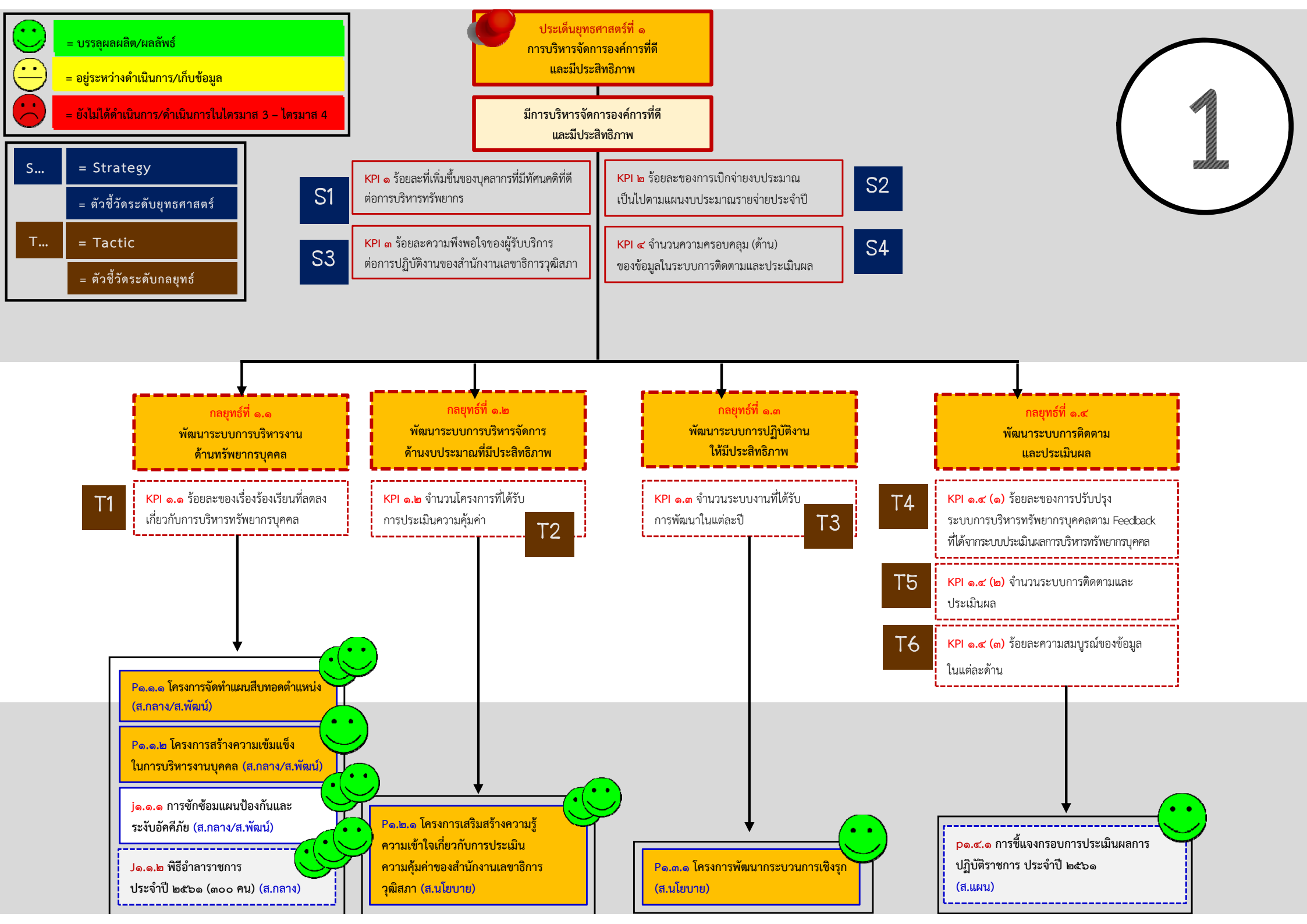
3. รางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ 2 ได้แก่ หัวข้อองค์ความรู้ : คู่มือการจัดทำรายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการ จัดทำโดย: สำนักกรรมการธิการ 1 สำนักกรรมการธิการ 2 และสำนักกรรมการธิการ 3

4. รางวัลชมเชย ได้แก่ หัวข้อ: ศัพท์และสำนวน 4 ภาษา (ไทย อังกฤษ ฝรั่งเศส และจีน) จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในส่วนที่เกี่ยวกับวุฒิสภาตามบทเฉพาะกาล จัดทำโดย: สำนักภาษาต่างประเทศ

ทั้งนี้ สำนักที่ได้รับรางวัลดังกล่าวข้างต้นจะได้รับมอบโล่ประกาศเกียรติคุณจากประธานวุฒิสภา ในวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) **วันพฤหัสบดีที่ 12 กันยายน 2562**

- การจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) ในวันพฤหัสบดีที่ 12 กันยายน 2562 เพื่อมอบโล่รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินการจัดการความรู้ เวลา 10.30 - 11.00 นาฬิกา ณ ห้องประชุมหมายเลข 2702 ชั้น 27 อาคารสุขประพฤติ รวมทั้ง เป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เวลา 13.00 - 16.00 นาฬิกา ณ ศูนย์การเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ชั้น 26 อาคารสุขประพฤติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

- อยู่ระหว่างการรวบรวมผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อจัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เสนอเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความเป็นเลิศ ด้านกฎหมายและวิชาการ

มีนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีความรู้
ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

มีองค์ความรู้ในงานด้านกฎหมาย วิชาการ
เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของฝ่ายนิติบัญญัติ

S5

KPI ๑ ร้อยละของนักกฎหมายนิติบัญญัติ
ที่แต่งตั้งได้ตามเป้าหมายที่ กร. กำหนด

S8

KPI ๓ ร้อยละความถูกต้องของรูปแบบเนื้อหา
และความเชื่อมโยงของกฎหมาย)

S6

KPI ๒.๑ จำนวน (ร่าง) กฎหมาย
ที่มีการเปรียบเทียบต่อปี

S9

KPI ๔ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ
ต่องานด้านกฎหมายและวิชาการ

S7

KPI ๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ
หน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติ
ในการเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับต่างประเทศ

= บรรลุผลผลิต/ผลลัพธ์

= อยู่ระหว่างดำเนินการ/เก็บข้อมูล

= ยังไม่ได้ดำเนินการ/ดำเนินการในไตรมาส 3 - ไตรมาส 4

S...

= Strategy

= ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

T...

= Tactic

= ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑
พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ
ให้มีองค์ความรู้ ประสบการณ์
และความเชี่ยวชาญ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒
พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ
ให้มีความสามารถในการเปรียบเทียบ
กฎหมายของประเทศไทยและต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓
พัฒนาบุคลากร (นิติกร/วิทยากร)
ให้มีขีดความสามารถตรวจสอบ
ความถูกต้องของรูปแบบ เนื้อหา
และความเชื่อมโยงของกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ ๒.๔
พัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียน
ในกระบวนการนิติบัญญัติของวุฒิสภา
ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๕
ส่งเสริมและพัฒนางานด้านกฎหมาย
และวิชาการเพื่อตอบสนอง
การดำเนินการของสมาชิกวุฒิสภา

T7

KPI ๒.๑ (๑) ร้อยละของนักกฎหมาย
นิติบัญญัติที่มีองค์ความรู้ ประสบการณ์
และความเชี่ยวชาญ

T9

KPI ๒.๒ ร้อยละของนักกฎหมาย
นิติบัญญัติมีความสามารถในการ
เปรียบเทียบกฎหมายของ
ประเทศไทยและต่างประเทศ

T10

KPI ๒.๓ ร้อยละของบุคลากร (นิติกร/วิทยากร)
มีสมรรถนะ (Competency) ตามที่องค์กร
คาดหวัง

T11

KPI ๒.๔ ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ส่งไป
ยังผู้เกี่ยวข้องภายในระยะเวลาที่กำหนด

T12

KPI ๒.๕ ร้อยละของงานด้านกฎหมาย
และวิชาการ ที่สมาชิกวุฒิสภา หรือบุคคล
ในวงงานนำไปใช้ในกระบวนการนิติบัญญัติ

T8

KPI ๒.๑ (๒) ร้อยละความพึงพอใจต่อ
การปฏิบัติหน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติ

นักกฎหมายนิติบัญญัติ

NO

NO

NO

NO

P๒.๕.๑ โครงการพัฒนาทักษะและเสริมสร้าง
สมรรถนะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการธิการ
(ส.กมธ. 1 2 และ 3)





= บรรลุผลผลิต/ผลลัพธ์



= อยู่ระหว่างดำเนินการ/เก็บข้อมูล



= ยังไม่ได้ดำเนินการ/ดำเนินการในไตรมาส 3 - ไตรมาส 4

S...

= Strategy

= ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

T...

= Tactic

= ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสารให้ก้าวหน้าและทันสมัย

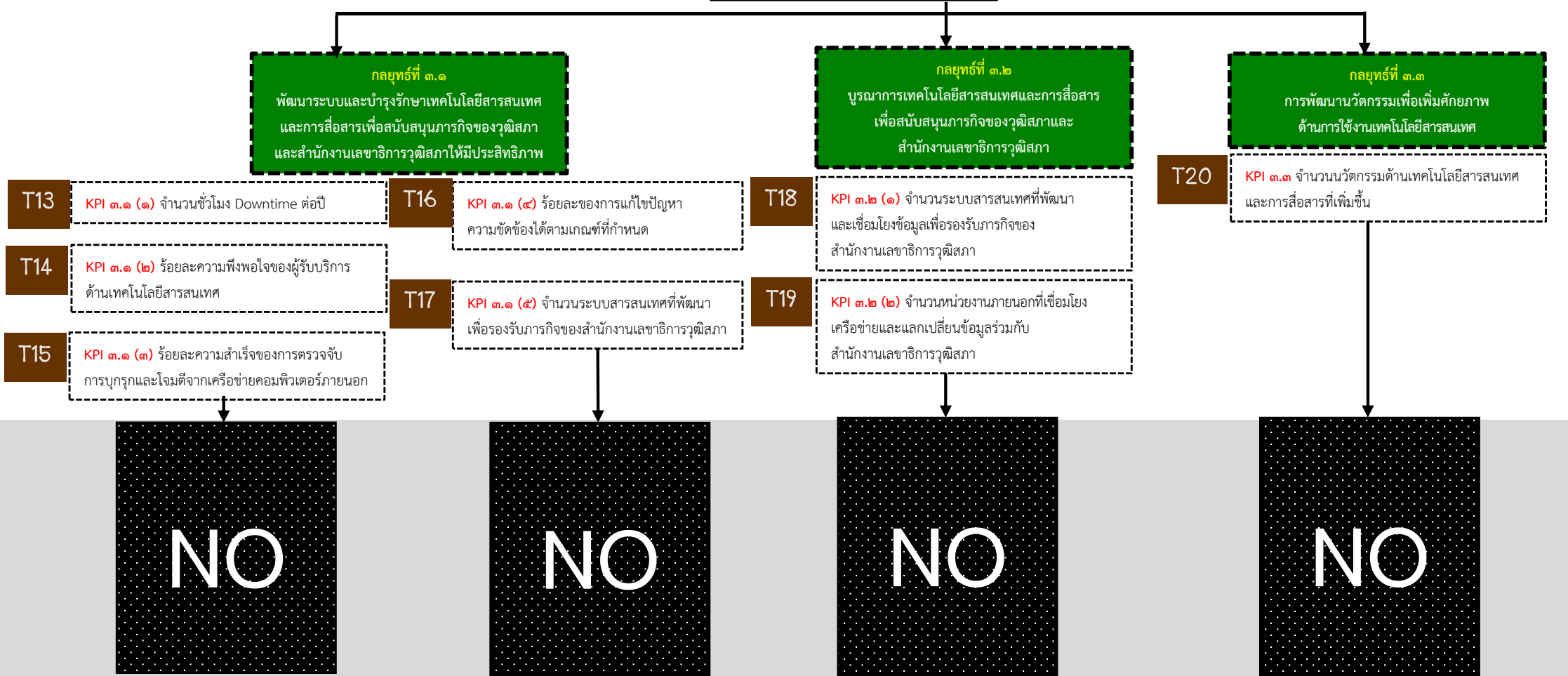
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสารที่ก้าวหน้า ทันสมัย
และครอบคลุมภารกิจของวุฒิสภา

S10

KPI ๑ ร้อยละความสำเร็จต่อการพัฒนา
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ให้ก้าวหน้า ทันสมัย และครอบคลุมภารกิจ
ของวุฒิสภา

S11

KPI ๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
(บุคคลในวงงานรัฐสภา)





= บรรลุผลผลิต/ผลลัพธ์



= อยู่ระหว่างดำเนินการ/เก็บข้อมูล



= ยังไม่ได้ดำเนินการ/ดำเนินการในไตรมาส 3 - ไตรมาส 4

S...

= Strategy

= ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

T...

= Tactic

= ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
การประชาสัมพันธ์และ
การสร้างภาพลักษณ์องค์กร

ประชาชนและกลุ่มเป้าหมายมีการรับรู้และ
เข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของวุฒิสภา
/สภานิติบัญญัติแห่งชาติ และสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา

S12

KPI ๑ ร้อยละความรู้ความเข้าใจของ
กลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ
วุฒิสภา/สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

S13

KPI ๒ จำนวนที่เพิ่มขึ้นของช่องทางสื่อ
ประชาสัมพันธ์สมัยใหม่

S14

KPI ๓ จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเครือข่ายที่มี
การทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับ
วุฒิสภา/สภานิติบัญญัติแห่งชาติ
ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

กลยุทธ์ที่ ๔.๑
การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อการเผยแพร่
ประชาสัมพันธ์

KPI ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ
ข้อมูล เพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

T21

กลยุทธ์ที่ ๔.๒
การสร้างการรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับวุฒิสภา/
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ผ่านช่องทางสื่อ

KPI ๔.๒ ร้อยละความสำเร็จของการเพิ่ม
ช่องทางสื่อในการประชาสัมพันธ์

T22

กลยุทธ์ที่ ๔.๓
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
กับสื่อมวลชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

KPI ๔.๓ ร้อยละความสำเร็จของ
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

T23

NO

NO

NO



= บรรลุผลผลิต/ผลลัพธ์



= อยู่ระหว่างดำเนินการ/เก็บข้อมูล



= ยังไม่ได้ดำเนินการ/ดำเนินการในไตรมาส 3 - ไตรมาส 4

S...

= Strategy

= ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

T...

= Tactic

= ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕
การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้เป็นเลิศ

บุคลากรมีศักยภาพในการสนับสนุน
งานด้านนิติบัญญัติและสามารถตอบสนอง
ความต้องการของวุฒิสภา/สภานิติบัญญัติฯ

S15

KPI ๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงาน
(ด้านนิติบัญญัติ) เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง

S16

KPI ๒ กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ

กลยุทธ์ที่ ๕.๑
พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กร
คาดหวังอย่างเป็นระบบและหลากหลาย

T24

KPI ๕.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มี
สมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์ที่ ๕.๒
สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากร

T25

KPI ๕.๒ (๑) ระดับการประเมินบุคลากร
ที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

T26

KPI ๕.๒ (๒) ระดับการประเมินองค์กรแห่งความสุข
และบุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๕.๓
สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อ
การปฏิบัติงานของบุคลากรและ
การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

T27

KPI ๕.๓ ร้อยละของบุคลากรที่แสดงออก
ถึงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก
ตามที่องค์กรกำหนด

กลยุทธ์ที่ ๕.๔
ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรม
และความโปร่งใส

T28

KPI ๕.๔ ร้อยละของการดำเนินงาน
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร

P๕.๑.๑ โครงการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (ส.เทคโนโลยี)

P๕.๑.๒ โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษ (ส.ภาษา)

P๕.๑.๓ โครงการพัฒนาข้อมูลวิชาการ นิติการ (ส.พัฒน)

P๕.๑.๔ โครงการพัฒนาข้อมูลวิชาการ วิทยาการ (ส.พัฒน)

P๕.๑.๕ โครงการเสริมสร้างเรื่องราวร้องทุกข์ (ส.กมธ. 1 2 และ3)

P๕.๑.๖ โครงการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจสภา (ส.กลาง)

P๕.๑.๗ โครงการเตรียมความพร้อมด้านการพิมพ์ (ส.พิมพ์)

P๕.๑.๘ โครงการพัฒนาความรู้ด้านประชาสัมพันธ์ (ส.พัฒน)

P๕.๑.๙ โครงการพัฒนาทักษะตัวเลข (ส.พัฒน)

P๕.๑.๑๐ โครงการพัฒนาการเงินการคลัง (ส.การคลัง)

P๕.๑.๑๑ โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก(ส.พัฒน)

P๕.๑.๑๒ โครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงาน (ส.พัฒน)

P๕.๑.๑๓ โครงการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทางบริหาร (ส.พัฒน)

P๕.๑.๑๔ โครงการเตรียมความพร้อมในระดับที่สูง (ส.พัฒน)

P๕.๑.๑๕ โครงการประเมิน IDP (ส.พัฒน)

P๕.๑.๑๖ โครงการ KM (ส.พัฒน)

โครงการส่งไปศึกษา/อบรมภายนอก (ส.พัฒน)

โครงการพัฒนาบุคลากร ณ ต่างประเทศ (ส.พัฒน)

โครงการทุน (ส.พัฒน)

โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ (ส.พัฒน)

P๕.๑.๒๑ โครงการเสริมสร้างด้านสารบรรณ (ส.กลาง)

โครงการเผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรม (ส.ภาษา)

P๕.๑.๒๓ โครงการแปลงยุทธศาสตร์ (ส.นโยบาย)

= บรรลุผลผลิต/ผลลัพธ์

= อยู่ระหว่างดำเนินการ/เก็บข้อมูล

= ยังไม่ได้ดำเนินการ/ดำเนินการในไตรมาส 3 - ไตรมาส 4

S...

= Strategy

= ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

T...

= Tactic

= ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕
การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้มีความเป็นเลิศ

บุคลากรมีศักยภาพในการสนับสนุน
งานด้านนิติบัญญัติและสามารถตอบสนอง
ความต้องการของวุฒิสภา/สภานิติบัญญัติฯ

S15 KPI ๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงาน
(ด้านนิติบัญญัติ) เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง

S16 KPI ๒ กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อ
การปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ
การสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ

กลยุทธ์ที่ ๕.๑
พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กร
คาดหวังอย่างเป็นระบบและหลากหลาย

KPI ๕.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มี
สมรรถนะตามที่ต้องการคาดหวัง

กลยุทธ์ที่ ๕.๒
สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากร

KPI ๕.๒ (๑) ระดับการประเมินบุคลากร
ที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

KPI ๕.๒ (๒) ระดับการประเมินองค์กรแห่งความสุข
และบุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๕.๓
สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อ
การปฏิบัติงานของบุคลากรและ
การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

KPI ๕.๓ ร้อยละของบุคลากรที่แสดงออก
ถึงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก
ตามที่องค์กรกำหนด

กลยุทธ์ที่ ๕.๔
ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรม
และความโปร่งใส

KPI ๕.๔ ร้อยละของการดำเนินงาน
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร

- P๕.๒.๑ โครงการสร้างบรรยากาศการทำงาน (ส.พัฒน์)
- P๕.๒.๒ โครงการ CSR (ส.พัฒน์)
- P๕.๒.๓ โครงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม และการสร้างการพึ่งพาตนเอง (ส.คลัง)

- P๕.๓.๑ โครงการเสริมสร้างปฏิกิริยาความดี (ส.พัฒน์)
- P๕.๓.๒ โครงการพัฒนาและปรับปรุงกลไก การขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม (ส.พัฒน์)
- P๕.๔.๑ โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกัน และปราบปรามทุจริต (ส.พัฒน์)
- P๕.๓.๑ โครงการ Strong (ส.พัฒน์)

- P๕.๔.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวล จริยธรรม (ส.พัฒน์)
- P๕.๔.๒ โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติ (ส.พัฒน์)
- P๕.๔.๓ โครงการ Digital Thinking (ส.พัฒน์)
- P๕.๔.๔ โครงการส่งเสริมเครือข่ายตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง (ส.พัฒน์)
- P๕.๔.๕ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม เพื่อการทำงาน (ส.พัฒน์)

 = บรรลุผลผลิต/ผลลัพธ์

 = อยู่ระหว่างดำเนินการ/เก็บข้อมูล

 = ยังไม่ได้ดำเนินการ/ดำเนินการในไตรมาส 3 - ไตรมาส 4

S...

= Strategy

= ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์

T...

= Tactic

= ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖
การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือ
ทั้งในและต่างประเทศ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
มีการพัฒนาเครือข่ายด้านนิติบัญญัติ
กับหน่วยงานภายในและต่างประเทศ

S17

KPI ๑ จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ
กับสำนักงานฯ ที่เพิ่มขึ้นต่อปี

S18

KPI ๒ จำนวนเครือข่ายต่างประเทศ
ที่มีความร่วมมือกับสำนักงานฯ เพิ่มขึ้นต่อปี

