

แผนปฏิบัติการ

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)



คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

บทนำ

ตามที่ ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว

ในการนี้การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยดำเนินการตามกรอบที่กำหนดผลลัพธ์ไว้ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว วิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกเพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณ

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ตุลาคม ๒๕๖๒

บทสรุปผู้บริหาร

ตามที่ ก.ร. ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ความสามารถและสามารถปฏิบัติราชการ ตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อส่งผล ให้บรรลุเป้าหมายในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามที่กำหนด

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะอนุกรรมการฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยได้ศึกษา วิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติ การในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาประกอบการจัดทำ เพื่อให้แผนปฏิบัติการมีความเหมาะสม และเป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) สรุปได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลัก ธรรมาภิบาล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลงโดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนในปัจจุบันทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และการพัฒนาข้าราชการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนด การสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (ผู้อำนวยการสำนัก) การพัฒนาข้าราชการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการทบทวนผลการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการกำหนดวิธีการ/หลักเกณฑ์อื่น ๆ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมต่อไป รวมทั้งมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และประเมินผลการบริหารวงเงินตามที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ในปีที่ผ่านมาในระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานและการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลประพฤติ ปฏิบัติตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม วินัยข้าราชการและนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา โดยกำหนดการคัดเลือกและยกย่อง ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ให้กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในหน่วยงานและผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ รณรงค์ส่งเสริม มาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย

ในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มีการจัดบรรยายและศึกษาดูงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้แก่กลุ่มเป้าหมาย จัดตั้งชมรม Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต เพื่อเฝ้าระวังการทุจริตในส่วนราชการ และแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ และขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยติดตามผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและมีการบูรณาการหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการฯ อย่างน้อย ๖ หลักสูตร การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของทั้งสองส่วนราชการ เสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร รวมทั้งพัฒนาภาษาต่างประเทศในประเทศสมาชิกอาเซียน ดำเนินการจัดการความรู้ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMAQ) และมีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจนและเป็นระบบให้ข้าราชการได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-Learning และวิธีการ Non Classroom Training ตามแนวทางที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง สมบูรณ์มีสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายการยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดีมีการดำเนินการให้บุคลากรมีทั้งความผาสุกและความผูกพันต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา สร้างความเข้าใจผ่านสื่อต่าง ๆ การจัดโครงการส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือและน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและรับราชการ และสุดท้ายส่วนราชการฯ สามารถดำเนินกิจกรรม/โครงการด้าน CSR เพื่อปลูกจิตสำนึกแก่บุคลากรและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สารบัญ

		หน้า
บทนำ		ก
บทสรุปผู้บริหาร		ข
สารบัญ		ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๑
กลยุทธ์ที่ ๑	บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑
แผนงาน	การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑
โครงการ	จัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	
กลยุทธ์ที่ ๒	ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล	๓
แผนงาน ๑	การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ	๓
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๓
แผนงาน ๒	การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ	๕
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๕
แผนงาน ๓	การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ	๗
โครงการ	ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	๗
แผนงาน ๔	การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ	๙
โครงการ	ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation)	๙
กลยุทธ์ที่ ๓	เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๑
แผนงาน ๑	การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๑
โครงการ	การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก	๑๑

แผนงาน ๒	การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคล ที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง	๑๔
โครงการ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒	๑๔
กลยุทธ์ที่ ๔	เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	๑๖
แผนงาน	การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๖
โครงการที่ ๑	การดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานที่ได้จากผลการศึกษา	๑๖
โครงการที่ ๒	ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑๘
กลยุทธ์ที่ ๕	ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ	๒๐
แผนงาน	การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒๐
โครงการ	บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๒๒
กลยุทธ์ที่ ๑	ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบ ทางจริยธรรม	๒๒
แผนงาน ๑	การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๒๒
โครงการ	๑. โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา ๓. โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๒๒
แผนงาน ๒	การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๒๕
โครงการ	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก เพื่อนำไปสู่ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร	๒๕
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	๒๗
แผนงาน ๑	การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดวินัยของบุคลากร	๒๗

โครงการ	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ	๒๗
แผนงาน ๒	การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ	๒๙
โครงการ	โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๒๙
กลยุทธ์ที่ ๓	ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา	๓๑
แผนงาน	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓๑
กิจกรรม	การจัดทำแผนและกำกับติดตามส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและการกำกับ ติดตาม การดำเนินการดังกล่าว	๓๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๓๖
กลยุทธ์ที่ ๑	เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ	๓๖
แผนงาน ๑	การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๓๖
โครงการ	ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓๖
แผนงาน ๒	การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๔๐
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๔๐
แผนงาน ๓	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงานตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	๔๓
โครงการ	๑. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ	๔๓

แผนงาน ๔	การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด	๔๕
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๕
แผนงาน ๕	การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๔๘
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	๔๘
แผนงาน ๖	การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๕๑
โครงการ	การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๕๑
กลยุทธ์ที่ ๒	นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕๔
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	๕๔
โครงการ	พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๕๔
กลยุทธ์ที่ ๓	พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล	๕๘
แผนงาน ๑	การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ	๕๘
โครงการ	พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
แผนงาน ๒	การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร	๖๑
โครงการ	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖๑
กลยุทธ์ที่ ๔	ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	๖๔
แผนงาน ๑	การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ	๖๔
โครงการ	การพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร	๖๔
แผนงาน ๒	การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	๖๘
โครงการ	โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)	๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๔	สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๗๑
กลยุทธ์ที่ ๑	ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๗๑
แผนงาน ๑	การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๗๑
โครงการ	การยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๗๑
แผนงาน ๒	การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๗๔
โครงการ	ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๗๔
แผนงาน ๓	การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๖
กิจกรรม	สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๗๖
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๗๘
แผนงาน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	๗๘
โครงการ	ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๗๘
กลยุทธ์ที่ ๓	ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	๘๐
แผนงาน ๑	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม	๘๐
โครงการ	ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม	๘๐
แผนงาน ๒	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม	๘๐
โครงการ	๑. โครงการด้านการอนุรักษ์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ๒. โครงการด้านจิตอาสาและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ๓. โครงการด้านการพัฒนาชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบบริเวณอาคารรัฐสภาแห่งใหม่	๘๐
ปัจจัยความสำเร็จ		๘๓

แผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
(สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑

บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน

การบริหารแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ

จัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

กิจกรรม

จัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้าราชการ พนักงานราชการ
และลูกจ้างประจำ) ซึ่งประกอบด้วย อัตราากำลังที่ต้องการ การสรรหา การพัฒนา
การธำรงรักษากำลังคน

หลักการและเหตุผล

ตามที่ คณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนกำลังคน (Manpower Planning) ของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา ได้มีการจัดทำแผนกำลังคนของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
เพื่อเป็นกรอบทิศทางพื้นฐานในการวางแผนกำลังคน ทั้งนี้ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง
ในอนาคต จึงเห็นควรจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมีการบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้มีความเหมาะสม สามารถรองรับ
สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจน สอดคล้องกับภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
และมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบกับปัจจัยภายนอก
 อาทิ การย้ายไปปฏิบัติงานอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ การปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ ส่วนราชการจึงต้อง
มีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน เพื่อให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม และมีระบบงาน
ที่เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับการแปลงแผนกำลังคนเป็นเครื่องมือในการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้น
อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการวางแผนรองรับ
การสรรหาที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับภารกิจ
ของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม
๒. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่า
และสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
และแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของหน่วยงานของทั้งสองส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
แผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๑. มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการ ๒. ส่วนราชการสามารถนำแผนกำลังคน ไปเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจ ในการบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ส่วนราชการดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการงาน วิเคราะห์ข้อมูลกำลังคน ในปัจจุบันทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และพิจารณาความสอดคล้องของ มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ รูปแบบการจ้างงาน (พนักงานราชการ) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน มากขึ้น เพื่อคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคต
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ซึ่งประกอบด้วย อัตราากำลังที่ต้องการ การสรรหา การพัฒนา การดำรงรักษา กำลังคน
๕	นำเสนอแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อหัวหน้าส่วนราชการ ให้ความเห็นชอบ

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. คณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนกำลังคน (Manpower Planning)
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๒

ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน ๑

การดำเนินการและติดตามการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ

โครงการ

การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

กิจกรรม

การดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องดำเนินการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในตำแหน่งประเภทวิชาการมาปฏิบัติ โดยมีการกำหนดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะ (Competencies) รวมถึงสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละระดับที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ อยู่ ทั้งนี้ในแต่ละปีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะสามารถนำไปออกแบบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคนในตำแหน่งว่าง นำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เป็นระบบที่ต่อยอดและเชื่อมโยงกับระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) พร้อมทั้งสามารถสนับสนุน และผลักดันให้บรรลุยุทธศาสตร์ของทั้งสองส่วนราชการ ทั้งนี้จะต้องมีการติดตามการนำไปใช้ รวมถึงการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าฯ ดังกล่าว

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ให้กับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ โดยมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ทำให้บุคลากรทราบความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ให้กับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ ที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๓. เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพ ซึ่งจะเป็นการรักษาศักยภาพที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภทวิชาการ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรของกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สายงานวิทยาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานนิติการ) ๒. รายงานผลการนำแผนเส้นทางความในสายอาชีพไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑. ส่วนราชการใช้ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร (สำรวจอัตราการสูญเสียบุคลากร) ๒. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพและเป็นที่ยอมรับ ๓. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

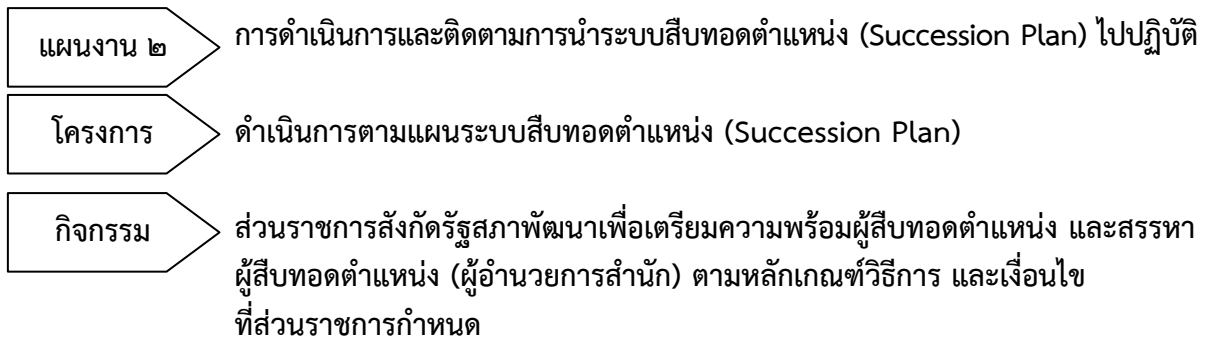
เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	สร้างความรู้ความเข้าใจระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานวิทยาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเทศสัมพันธ์ ไปปฏิบัติ
๓	- พัฒนาข้าราชการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามแผนที่กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประเภทวิชาการเพิ่มเติมจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในทุกสายงาน
๕	จัดทำรายงานผลการดำเนินการเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

หมายเหตุ: แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะกำหนดเพียงแนวทางในการพัฒนาตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ กร. กำหนด สำหรับหลักสูตรจะกำหนดในปีงบประมาณต่อไป

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) เพื่อให้สำนักงานได้มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความเหมาะสมที่จะทดแทนตำแหน่งหลักที่ว่างลง ไม่ว่าจะเป็นจากเหตุเกษียณอายุราชการ การออกจากราชการก่อนกำหนด หรือการเจ็บป่วย ซึ่งการสูญเสียบุคลากรหลักที่สำคัญ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาในเรื่องความต่อเนื่องในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ขององค์กร และเกิดปัญหาในด้านการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับภาวะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพที่พร้อมจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหลักที่ว่างลงขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนราชการจะต้องนำผลการดำเนินการแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารฯ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อดำเนินการทบทวนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และพัฒนาระบบฯ ในปีต่อไป

วัตถุประสงค์

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่มีความพร้อมและเหมาะสมสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารที่จะว่างลงในอนาคต ตามแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน)

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบสืบทอดตำแหน่ง

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง	๑. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของระบบสืบทอดตำแหน่งและเป็นที่ยอมรับ
๒. รายงานผลการนำแผนสืบทอดตำแหน่งไปปฏิบัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๒. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	- มีแผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - มีแผนการพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือก และหมุนเวียนงาน ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่กำหนด (EAF) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
๓	- ดำเนินการตามแผนดำเนินการที่กำหนด ตามระดับคะแนนที่ ๑ - ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง
๕	รายงานผลการดำเนินการตามระบบสืบทอดตำแหน่ง และรายงาน ความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

- เงื่อนไข ๑. มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายทราบถึงการดำเนินงาน
๒. การพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในคุณสมบัติในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

ผู้รับผิดชอบ

- สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- คณะกรรมการทบทวนการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- คณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก)
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงาน ๓	การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ
โครงการ	ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)
กิจกรรม	การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดทำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในราชการ ตลอดจนเพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการพัฒนาที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ มีผลงานที่โดดเด่นมีทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี ให้เข้าสู่ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยเน้นกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริงและเสริมสร้างกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการศึกษาการฝึกอบรม และมีระบบค่าตอบแทนที่ยึดโยงกับผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเจริญก้าวหน้าเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม มีศักยภาพการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทันโลก และทันเหตุการณ์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพสำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีจำนวนเพียงพอและเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในทุกด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและพัฒนาต่อยอดสู่ระดับต่าง ๆ โดยเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำทั้งในด้านการบริหาร และผู้นำทางด้านวิชาการ
๒. เพื่อจูงใจ และรักษาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงและมีผลงานดีเด่นให้อยู่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการทุกสายงาน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการนำระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. มีบุคลากรผ่านการคัดเลือกและพัฒนาตามระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรกำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมาะสมในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ ๒. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาย่างมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง และเป็นที่ยอมรับ ๓. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● กำหนดแผนการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ
๓	● ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
๕	● รายงานผลการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

เงื่อนไข : ต้องมีการพัฒนาตามหลักสูตร Talent (ซึ่งเป็นหลักสูตรกลาง) เน้นการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
สำหรับการพัฒนาตามสายงานและมีการดำเนินการติดตามผล

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. คณะกรรมการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
(Talent Management) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงาน ๔	การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ
โครงการ	ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation)
กิจกรรม	ดำเนินการขยายผลการนำแผนไปปฏิบัติในกลุ่มข้าราชการสายงานอื่น ๆ

หลักการและเหตุผล

ในช่วงระยะเวลา ๑๐ ปีข้างหน้า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ อาจทำให้เกิดปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งการพัฒนากำลังคนทดแทน และความแตกต่างระหว่างคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่าที่ยังอยู่ในระบบ ดังนั้น จึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้มีผู้ที่มีความสามารถ และรอบรู้ในกลุ่มงานต่าง ๆ อยู่พร้อมตลอดเวลา เพื่อพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วยการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

ประกอบกับคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้พิจารณาตามข้อสังเกตของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐบาลที่เร่งรัดการดำเนินการระบบการหมุนเวียนปฏิบัติงาน (Job Rotation) และนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เห็นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม ที่ประชุมจึงมอบหมายให้สำนักนโยบายและแผน เป็นสำนักนาร่องในการดำเนินการตามระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และให้ส่วนราชการจะได้นำระบบดังกล่าวไปดำเนินการปฏิบัติต่อไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และให้ระดับสำนักงานมีการกลั่นกรองเพื่อพิจารณา กำหนดนโยบายการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน โดยทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ในระดับสำนักงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่มีความสามารถและรอบรู้ในกลุ่มงานต่าง ๆ ตลอดเวลา
๒. เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สามารถได้รับการพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ ในเวลาที่เหมาะสม
๓. เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่
๔. เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน
๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปฏิบัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑. บุคลากรภายในกลุ่มงานมีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ทำให้การบริหารกำลังคนมีความคล่องตัว ๒. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓	● มีการดำเนินการตามแผนการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ● ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (กลุ่มเป้าหมาย)
๕	● รายงานผลการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (เฉพาะกลุ่มเป้าหมาย) เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. คณะกรรมการกลั่นกรองการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๓

เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน ๑

การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง
ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ

การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา
และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก

หลักการและเหตุผล

กระบวนการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนใหญ่
ในปัจจุบันจะเป็นการสรรหาแบบปกติในเชิงตั้งรับ ถึงแม้ ก.ร. จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์บางส่วนที่เป็นการสรรหา
เชิงรุก แต่ยังไม่มีการนำมาปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง ทำให้เกิดสภาพปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน
ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนั้น เพื่อลดหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว กระบวนการสรรหาบุคลากร
เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ การดำเนินงาน
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ ความสามารถ ให้เข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา สาเหตุสำคัญของการปรับตัวดังกล่าวนี้เกิดจากสภาพปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้ามา
ปฏิบัติงานภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกที่ปัจจุบันกลุ่มเป้าหมายการสรรหาและเลือกสรรมีค่านิยม
ในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม รวมทั้ง
การขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติและค่านิยมในการสมัคร
เข้ารับราชการที่ต่างกัน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการศึกษา วิเคราะห์แนวทาง
การสรรหาเชิงรุกด้วยวิธีการต่าง ๆ และได้นำเสนอแนวทางดังกล่าวต่อคณะกรรมการดำเนินการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อพิจารณา โดยในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา ก.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน
ที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ODOS) ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอ
เพื่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะนำไปปฏิบัติต่อไป

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม หลากหลายวิธีการ จึงเห็นควรให้มีการกำหนดวิธีการ/หลักเกณฑ์อื่นๆ
ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแนวทาง/วิธีการดังกล่าวไปปฏิบัติ รวมทั้ง
ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้การดำเนินการสรรหาเชิงรุก
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการแก้ไขสภาพปัญหาการสรรหาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน ด้วยการสรรหาเชิงรุก

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรภายนอกผู้มีศักยภาพสูง และเป็นคนดี คนเก่งที่มีความสนใจที่จะเข้ารับราชการ รัฐสภาสามัญในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. ระดับความสำเร็จของการบริหารหลักเกณฑ์และดำเนินการสรรหาตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ แนวทางการสรรหาเชิงรุกด้วยวิธีการอื่น ๆ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำหลักเกณฑ์ หรือวิธีการ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ในโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน
๒. รายงานการดำเนินการโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน	๑ ทุน (ทุน ODOS) ไปดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	- ศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ด้วยวิธีการอื่น ๆ - ติดตามการดำเนินการสรรหาเชิงรุกโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓	ดำเนินการสรรหานักเรียนทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๕	รายงานผลการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการสรรหาเชิงรุก ด้วยวิธีการอื่น ๆ และการดำเนินการโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๓๖๒, ๐ ๒๘๓๑ ๙๓๖๖

แผนงาน ๒

การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ
คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

โครงการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคล
เข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒

หลักการและเหตุผล

มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้มีตำแหน่ง
นักกฎหมายนิติบัญญัติซึ่งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านกฎหมาย เพื่อปฏิบัติงาน
สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพงานด้านกฎหมายของรัฐสภา ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง การแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ร. กำหนด

ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ วันจันทร์ที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้เห็นชอบ
ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบ
บริหารนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้แก่ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒
หลักเกณฑ์การเลื่อนนักกฎหมายนิติบัญญัติชั้นที่ ๒ เป็นชั้นที่ ๑ และหลักเกณฑ์การทำข้อตกลงและการประเมินผล
การปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ต้องการ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ มีผลงานโดดเด่น มีความพร้อมและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพงานด้านกฎหมาย
ของรัฐสภา หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ จึงกำหนดให้มี
คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านกฎหมายร่วมเป็นกรรมการ มีกระบวนการคัดเลือกที่ให้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์
ศักยภาพและผลงาน รวมถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้เข้ารับการคัดเลือก

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ สามารถปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนคณะกรรมการคัดเลือกฯ
ได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคัดเลือกได้บุคคลที่มีศักยภาพเหมาะสม
กับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ
ชั้นที่ ๒

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีการจัดทำรายงานการคัดเลือก	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง และมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนการดำเนินการคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๓	ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒
๕	จัดทำรายงานผลการคัดเลือก ปัญหา และอุปสรรค ในการดำเนินการของคณะกรรมการคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒
- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๓๖๖

กลยุทธ์ที่ ๔

เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
(Performance Management System : PMS)

แผนงาน

การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

โครงการ ๑

การดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้จากผลการศึกษา

หลักการและเหตุผล

ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ทบทวนผลการศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค การดำเนินระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ และได้จัดทำข้อเสนอรูปแบบการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนนั้น ทั้งนี้ รูปแบบการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนแต่ละแบบนั้น จะมีทั้งข้อดี และข้อด้อย ซึ่งจำเป็นจะต้องทำการศึกษาในรายละเอียด รวมทั้งจะต้องกำหนดวิธีการดำเนินการอีกด้วย เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการในทางปฏิบัติในอนาคตต่อไป เพื่อนำไปสู่การบริหารวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร สำหรับการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพต่อองค์กร และมีความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในการรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกคน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. รายงานผลการดำเนินการจากนารูปแบบหรือหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการที่ได้กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปปฏิบัติ	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ได้รับการปรับปรุงจากคณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓	ดำเนินการตามแผนที่กำหนด
๕	รายงานผลการดำเนินการเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. คณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ ๒

ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)
กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

หลักการและเหตุผล

การดำเนินการเชื่อมโยงการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นการดำเนินการภายใต้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๔ ในการเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีการดำเนินการอย่างมีมาตรฐาน สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน และคาดหวังผลลัพธ์ให้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคล รวมทั้งดำเนินการตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ ซึ่งกำหนดผลผลิตให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการปรับปรุงวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรมเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีการตกลงร่วมกัน ดังนี้ ๑) ให้ส่วนราชการจัดทำแผนและประเมินผลการพัฒนารายบุคคลในแต่ละปีงบประมาณ โดยทำการแจกแบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลแยกออกมาจากมาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ส่วนราชการชี้แจงให้ผู้ประเมินจัดทำแผนฯ ให้สอดคล้องกับการแผนฯ ที่กรอกในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒) ให้ส่วนราชการมีการจัดทำแบบฟอร์มการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแบบบันทึกรายละเอียดแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยใช้รูปแบบเดียวกัน ๓) เห็นชอบให้มีการจัดทำประเมินผลการปฏิบัติงานระบบ Online แยกออกมาจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการ

ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อตกลงดังกล่าวข้างต้นสามารถดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงเห็นควรสร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และนำวิธีการประเมินและติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันในการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และเพื่อให้บุคลากรของรัฐสภาสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รองรับภารกิจของสมาชิกรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน สามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และนำวิธีการประเมินและติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน สามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๒. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนารายบุคคล
๓. นำวิธีการประเมินและติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติ	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓	● มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนด
๕	● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดต่อหัวหน้าส่วนราชการ

เงื่อนไข การรายงานการติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. การรายงานการติดตามประเมินผลในรอบ ๖ เดือน ให้ติดตามการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการในรอบ ๖ เดือนหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (เมษายน ๒๕๖๒ - กันยายน ๒๕๖๒)
๒. การรายงานการติดตามประเมินผลในรอบ ๑๒ เดือน ให้ติดตามการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการในรอบ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓)

ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗

กลยุทธ์ที่ ๕

ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน

การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

โครงการ

บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กิจกรรม

บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System) ซึ่งเป็นระบบที่สำนักงาน ก.พ. พัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการเกี่ยวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ อาทิ การเลื่อนเงินเดือน การย้าย การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรม และข้อมูลวุฒิการศึกษา เป็นต้น สำหรับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการจัดทำฐานข้อมูลการบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System) มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสำนักงานฯ โดยระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) หรือระบบงานอื่น ถูกออกแบบให้มีการบันทึกและใช้ข้อมูลร่วมกันในลักษณะ Flow ตามกระบวนการ ประกอบด้วยโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง การสรรหาและเข้าส่วนราชการ กระบวนการทดลองปฏิบัติราชการ/ย้าย/เลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือน ด้วยระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าจ้างพนักงานราชการ งานวินัย งานทะเบียนประวัติบุคลากรภายในสำนักงานฯ งานพัฒนาบุคลากร งานทะเบียนประวัติสมาชิก รัฐสภา งานลงทะเบียนเข้าประชุมสภาฯ และการประชุมร่วมกันของรัฐสภา งานทะเบียนประวัติบุคคล ในวงงานสภา งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานทำบัตร เป็นต้น พร้อมทั้งจัดเก็บไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับคำสั่งต่าง ๆ ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร บุคคลในวงงานรัฐสภา และบุคคลในครอบครัว

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อมูลตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม และจากข้อเสนอแนะของของ อ.ก.ร. และคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงเห็นควรมีการศึกษาและบูรณาการฐานข้อมูลบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

ก.ร., อ.ก.ร., ผู้บริหารของส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการบูรณาการเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้วยระบบ HRIS หรือระบบงานอื่น	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความทันสมัยครบถ้วน เป็นปัจจุบันทำให้สามารถใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร
๒. รายงานการบูรณาการเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้วยระบบ HRIS หรือระบบงานอื่น	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ Web Service ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	● ดำเนินการนำข้อมูลเข้าข้อมูลให้ครบถ้วนทันสมัย
๕	● รายงานผลการดำเนินการนำเข้าข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. คณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓. คณะทำงานจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

แผนงาน ๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

- โครงการ
๑. โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส
 ๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา
 ๓. โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา ๒๕๘ ข (๔) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

กอปรกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยกลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างและพัฒนาบุคคลต้นแบบตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมด้วย

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงส่งเสริม สนับสนุน และให้ความร่วมมือในการดำเนินการปรับปรุงและทบทวนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมทั้งการรณรงค์ ส่งเสริม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจต่อประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติตนเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีขวัญและกำลังใจในการที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๕๐๐ คน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม
๒. มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งในระดับผู้ปฏิบัติและระดับผู้บังคับบัญชาส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ๒. การคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานและประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกันทุกปี	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและมาตรฐานทางจริยธรรม

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยนำผลดำเนินกิจกรรมที่ผ่านมา หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนด
๓	ดำเนินการกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และปรับปรุงแบบการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้มีความหลากหลายเพิ่มขึ้น จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๕	- มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - รายงานผลการดำเนินการตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๘ - ๙

แผนงาน ๒

การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม จริยธรรม
รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

โครงการ

โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย
ขององค์กร

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างบุคลากรให้มีคุณธรรม
จริยธรรมตามที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภากำหนด ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้มี
การจัดสร้างหลักสูตรจริยธรรมนำทีมงาน และเริ่มดำเนินการต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ต่อเนื่อง
มาถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจากการดำเนินงาน ๓ ปีงบประมาณที่ผ่านมา ได้เน้นกลุ่มเป้าหมาย
ระดับผู้บริหารและระดับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน เพื่อพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวเป็นผู้นำต้นแบบ
ในการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยให้นำการสร้างปณิธานความดีในระดับกลุ่มงาน
เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติความดีของแต่ละกลุ่มงาน

ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ขยายผลหลักสูตรจริยธรรมนำทีมงานและดำเนินการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขยายผลจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ไปสู่การร่วมมือกันผลักดันปณิธานความดีให้เป็นปณิธานความดีร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
โดยใช้ชื่อโครงการเสริมสร้างปณิธานความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พร้อมทั้งต่อยอดการมีส่วนร่วม
ในการสร้างพฤติกรรมที่ดีตามปณิธานในระดับบุคลากรผู้ปฏิบัติโดยใช้หลักศาสนาเข้าอบรมจิตใจ
และเสริมสร้างเครือข่ายการปฏิบัติการจากระดับบุคคลไปสู่การปฏิบัติโดยภาพรวมขององค์กรในโครงการ
ดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่กำหนดให้
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถ
ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้วางแผนเพื่อปลูกฝัง
อบรม สร้างความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งการมุ่งเน้นการรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาอย่างเป็นรูปธรรมอันเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนปลูกจิตสำนึกบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภา
๒. เพื่อสนับสนุนให้มีแนวทางที่ถูกต้อง เหมาะสม มีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและ
สร้างแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมภายในองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงบุคลากรของสำนักงานฯ
จำนวน ๓๐๐ คน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการโครงการตามแผนงานที่ ๒ การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
๒. การกำกับติดตามผลการดำเนินการโครงการตามแผนงานที่ ๒ การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้อย่างครบถ้วน	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร
๒. มีเครื่องมือและมีการรายงานติดตามและประเมินผลโครงการ	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแผนปฏิบัติการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
๓	● ดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
๕	● รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๘ - ๙

กลยุทธ์ที่ ๒

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ

แผนงาน ๑

การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

โครงการ

โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ

กิจกรรม

๑. การให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากกรมบัญชีกลาง
๒. สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

ดังนั้น เพื่อเป็นการรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการทางวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการเงินการคลังซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ละเอียด รวมทั้งมีกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นการเฉพาะและเพื่อมิให้เกิดการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้จัด “โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเข้าใจในขั้นตอนวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินการคลัง และการพัสดุ และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง
๒. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังรวมทั้งกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านกฎหมายและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดที่ได้รับโทษทางกฎหมายลดลงในแต่ละปี

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีเนื้อหา/ แนวทางการรณรงค์การรับรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินการคลังตามระเบียบของทางราชการ รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัยในเรื่องดังกล่าว
๓	● ดำเนินการรณรงค์ ส่งเสริม การรับรู้ เรื่องขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินการคลังตามระเบียบของทางราชการ รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัยในเรื่องดังกล่าว
๕	● รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๑

แผนงาน ๒

การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

โครงการ

โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๖๓ บัญญัติให้รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้กับประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังกล่าวอย่างเข้มงวด และมาตรา ๗๖ รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำ บริหารสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาซึ่งเป็น หน่วยงานของรัฐ จึงได้ดำเนินการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การทุจริตในภาครัฐ เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดให้ตระหนักถึงภัยของการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขส่วนรวม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้มีนโยบายในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยการลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ให้บรรลุเป้าหมายการต่อต้าน การทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และตระหนักถึงภัยของการทุจริต ประพฤติมิชอบ
๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายในวงงานรัฐสภา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๒๐ คน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
การทุจริตในภาครัฐ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการจัดการบรรยายและศึกษาดูงาน ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย อย่างน้อย ๑๒๐ คน	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการ เพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย และการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การทุจริตในภาครัฐ ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐตามที่กำหนด
๓	● มีการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนด
๕	● มีการรายงานผลการดำเนินการโครงการ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๘ - ๙

กลยุทธ์ที่ ๓	ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา
แผนงาน	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
กิจกรรม	การจัดทำแผนและกำกับติดตามส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและการกำกับ ติดตาม การดำเนินการดังกล่าว

หลักการและเหตุผล

การดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นการบูรณาการการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยการบูรณาการตามแผนงาน ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ
- ๒) การดำเนินการตามแผนแม่บทคุณธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๓) การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
- ๔) การดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กับ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อประกอบการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งได้กำหนดให้มีการดำเนินการใน ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. การวางนโยบายและการเสริมสร้างผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส
๓. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๔. การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โดยผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งคณะทำงาน/คณะกรรมการ ที่มีหน้าที่กำกับ ดูแลการดำเนินการตามแผนดังกล่าวของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดให้มีการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของแผนงาน/โครงการตามแผนดังกล่าวส่งผลต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภามากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการจัดทำและดำเนินการตามแผนดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวมีความต่อเนื่อง จึงกำหนดให้มีการประเมินตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่ง ก.ร. ได้เห็นชอบแผนส่งเสริมการดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยได้กำหนดเป็น ๓ ประเด็น โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็นและผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. นโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มุ่งเน้นให้ปลูกฝังและส่งเสริมการนำนโยบายและการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสไปสู่การปฏิบัติ

- โดยผลการดำเนินการ ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดนโยบาย เจตจำนงในการบริหารงานในการสร้างความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมทั้ง ดำเนินการกิจกรรมที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนดังกล่าว ซึ่งข้าราชการมีการรับรู้และเข้าใจนโยบายดังกล่าวของ ผู้บริหารอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

๒. การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มุ่งเน้นเพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานและดำรงไว้

- โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ร่วมกันกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งก็คือ “สามัคคีมีวินัย ใจซื่อตรง” ซึ่งค่านิยมดังกล่าวจะเป็นอัตลักษณ์ของข้าราชการรัฐสภาและของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาตลอดไปมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย แนวทางการพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งผลจากการดำเนินการดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป เช่น การพัฒนาควรมุ่งเน้น กลุ่มเป้าหมายลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ซึ่งเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับข้าราชการในกลุ่มงาน โดยจะ เป็นผู้กำกับ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะในการประพฤติปฏิบัติที่ดีแก่ข้าราชการในกลุ่มงานได้

๓. การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มุ่งเน้นเพื่อให้การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามีมาตรฐาน มีความโปร่งใส ต่อต้านการทุจริตและเป็นที่ยอมรับ

- โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการเรื่องดังกล่าวเพื่อเป็นการส่งเสริม การประเมิน ITA ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เกิดผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำข้อบกพร่องจาก ผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มากำหนดแนวทางในการดำเนินการ เช่น การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการภายในและบุคคลภายนอก ได้รับทราบอย่างทั่วถึงตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และตามข้อกำหนดของ ITA รวมทั้งการพัฒนาระบบเทคโนโลยีอื่น ๆ เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสำหรับบุคลากรภายในและภายนอก ผ่านช่องทางต่าง ๆ

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะดำเนินการเรื่องดังกล่าว อย่างต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยนำแนวทาง ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของคณะทำงาน คณะอนุกรรมการ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ งานราชการของรัฐสภา และ ก.ร. มาเป็นแนวทางในการกำหนดแผนเพื่อขับเคลื่อนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการบูรณาการดำเนินการด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดมาตรการ/แนวทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

๒. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดกิจกรรม/โครงการ ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ต่อการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการรัฐสภา ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน

๓. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางในการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ทุกหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการเรื่องร้องเรียนด้านความโปร่งใสที่มีต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งได้รับความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับในเรื่องดังกล่าว
๒. คู่มือการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	- มีแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยคณะทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก อ.ก.ร. ที่เกี่ยวข้อง โดยแผนการดำเนินการดังกล่าว จะต้องผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. เสนอ ก.ร. ตามลำดับ - ประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการดำเนินการ ให้ข้าราชการรัฐสภาทั่วทั้งองค์กรได้เข้าใจและตระหนักรู้ในเรื่องดังกล่าว
๒	- ร้อยละของการรับรู้ เข้าใจ แผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๑ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน
๓	- ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ โดย - ดำเนินการได้ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑ คะแนน - ดำเนินการได้ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ดำเนินการได้ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน - ดำเนินการได้ร้อยละ ๕๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน
๔	- ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ โดย - ดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๐ ได้คะแนน ๑ คะแนน - ดำเนินการได้ร้อยละ ๙๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน
๕	- มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในและมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดย - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๔ คะแนน - รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมทั้งผลการสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจ และผลการสำรวจความคิดเห็นการดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒
๒. กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๓๗๑
๓. คณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๔. คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา
๕. คณะกรรมการประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลกรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑

เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน ๑

การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ

ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กิจกรรม

๑. จัดทำแผนการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. ติดตามผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยรายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อทราบ

หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลกรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ แผนงาน ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ ได้กำหนดโครงการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว โดยได้รวบรวม และศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เช่น แผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามที่ ก.ร. กำหนด ความคิดเห็นของบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับพิจารณาเห็นว่าคณะรัฐมนตรี เห็นว่าคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะ

ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลได้มุ่งเน้นให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการ ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีและนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลดังกล่าว จึงได้เสนอ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลัง และ ก.ร. พิจารณา โดยในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ วันจันทร์ที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้มีมติกำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยกำหนดผลบังคับใช้เกี่ยวกับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าว แบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะแรก ให้มีผลบังคับใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามที่กำหนด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แล้วให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการประเมินผลทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ รวมทั้งรายงานผลการประเมิน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังเพื่อพิจารณา สำหรับระยะที่สอง เมื่อข้าราชการรัฐสภาสามัญได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีความพร้อมในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแล้ว ให้มีผลบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนดระยะเวลาในการบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยให้พิจารณาคำนี้ถึงความพร้อมของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วย

ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญตามที่ ก.ร. กำหนด และเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้มีการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง โดยสอบถามหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดังนี้

- ความรู้ความสามารถ
 สำนักบริหารงานกลาง (สผ.) สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.)
 สำนักบริหารงานกลาง (สว.) สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
- ทักษะ
 สำนักบริหารงานกลาง (สผ.) สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) สำนักสารสนเทศ (สผ.)
 สำนักบริหารงานกลาง (สว.) สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
 สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สว.)
- สมรรถนะ
 สำนักบริหารงานกลาง (สผ.) สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.)
 สำนักบริหารงานกลาง (สว.) สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)

วัตถุประสงค์

ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ตัวชี้วัด

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.ร. กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	จัดทำแผนการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอเลขาธิการวุฒิสภาพิจารณาเห็นชอบและแจ้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทราบ
๓	ติดตามผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน และรายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อทราบ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	ติดตามผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อทราบ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๖๘

แผนงาน ๒

การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ

โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้บูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๔ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ หลักสูตรนักวิชาการนิติบัญญัติ หลักสูตรข้าราชการที่ดี หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) และได้มีการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เพิ่มการพัฒนาหลักสูตรร่วม โดยบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพิ่มเติมอีก จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิเทศสัมพันธ์ หลักสูตรสายงานทรัพยากรบุคคล หลักสูตรสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรสายงานวิทยาการ หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร และ หลักสูตรสำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

เพื่อขยายการพัฒนาหลักสูตรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ครอบคลุมสายงานต่าง ๆ มากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้กำหนดเป้าหมายที่จะดำเนินการจัดทำหลักสูตรในสายงานเพิ่มเติมอีก จำนวน ๔ หลักสูตร และจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน จำนวน ๒ หลักสูตร รวมทั้งสิ้น ๖ หลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี
- ๒) หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์
- ๓) หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน
- ๔) หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี
- ๕) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ
- ๖) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะบูรณาการหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใน ๖ หลักสูตรดังกล่าวให้แล้วเสร็จ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จะได้นำหลักสูตรดังกล่าวไปดำเนินการต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีหลักสูตรสำหรับการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญร่วมกัน
๒. เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละสายงาน
๓. ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญได้เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ และพัฒนาการทำงานตามเนื้อหาจากการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาอย่างน้อย ๖ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาสายงานวิชาการเงินและบัญชี (สายงานวิชาชีพ) ๒. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาสายงานประชาสัมพันธ์ (สายงานวิชาชีพ) ๓. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน (สายงานวิชาชีพ) ๔. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาสายงานวิชาการบัญชี (สายงานวิชาชีพ) ๕. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ ๖. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการนำหลักสูตรที่ได้จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาที่กำหนดในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปปฏิบัติ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	- ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - มีแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร/แนวทางพัฒนาที่ได้ดำเนินการร่วมกันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตามแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)
๓	- ดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางพัฒนาร่วม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๖ หลักสูตร และนำหลักสูตรไปปรับปรุงความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง - ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่ได้กำหนดร่วมกันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๖ หลักสูตร
๕	รายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปปฏิบัติ เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๕๔
๓. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๕๑๐๘ - ๙
๔. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๕๑๑๖ - ๑๗
๕. คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน ๓

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการ

๑. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ
๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ

หลักการและเหตุผล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้พัฒนาความพร้อมของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ได้แก่ โครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไทยกับต่างประเทศ โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โครงการส่งข้าราชการไปศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอก

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ขยายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคลากร ซึ่งได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรในสายงานหลัก เกี่ยวกับจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานนิติการ และสายงานวิทยาการ เทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ รวมถึงการพัฒนาให้กับบุคลากรในสายอื่น อาทิ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการพิมพ์ การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรในยุคดิจิทัล การพัฒนาทักษะด้านการจดชวเลขเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ การพัฒนาสมรรถนะหลักบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระดับกลาง และการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับ Design Thinking เพื่อการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดทำบทวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและงานวิชาการ และต่อยอดความรู้ด้านเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมครบถ้วน รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการคำนวณและการจัดการข้อมูลเพื่องานธุรการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนถึงการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ
๓	● ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดแล้วเสร็จ
๕	● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙
- กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๖ - ๑๗

แผนงาน ๔

การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด

โครงการ

โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา อันเป็นภารกิจสำคัญในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งข้าราชการในตำแหน่งนิติกร ถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการให้ความเห็นและมุมมองทางกฎหมายแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาในการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินกิจการของฝ่ายนิติบัญญัติอันเป็นหนึ่งในสถาบันหลักของชาติ

การดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามที่คณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ รวมทั้งจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยเมื่อคณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงมีมติจากคณะอนุกรรมการฯ ให้สำนักพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ (นิติกรระดับชำนาญการ - ระดับเชี่ยวชาญ) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนงานด้านกฎหมายให้กับสมาชิกรัฐสภาให้สามารถปฏิบัติงานด้านกฎหมาย และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จึงกำหนดจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ โดยมีการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ” ว่ามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจมากน้อยเพียงใด

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการติดตามผู้ที่ผ่านการอบรมนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อที่จะได้นำผลการติดตามและข้อเสนอแนะมาพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติโดยได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรและเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเรียบร้อยแล้ว

สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เนื่องจากตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของนักกฎหมายนิติบัญญัติว่า “เป็นผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ ก.ร. เห็นชอบ” ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงจะนำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เสนอ ก.ร. ให้ความเห็นชอบก่อนนำมาดำเนินการจัดการอบรมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
๒. เพื่อพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการพิเศษ

ตัวชี้วัด

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามเป้าหมายที่กำหนด (หลักสูตรผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.))

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ได้หลักสูตร/แนวทางการพัฒนาสำหรับนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	หลักสูตร/แนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในด้านการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● นำ (ร่าง) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติเสนอ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเห็นชอบ
๓	● เสนอหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติต่อ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพ ข้าราชการ/อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ พิจารณาเห็นชอบ
๕	● เสนอหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ ต่อ ก.ร. พิจารณาเห็นชอบ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๙๔
๓. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙
๔. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๖ - ๑๗

แผนงาน ๕

การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

โครงการ

โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะเป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินการของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา เป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ให้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด ทั้งในด้านการกลั่นกรองกฎหมาย และการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน อันเป็นภารกิจสำคัญของชาติ ซึ่งข้าราชการในตำแหน่งวิทยากรถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านวิชาการ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการให้ความเห็นและมุมมองทางวิชาการแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีดำริให้สำนักพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และโครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ โดยให้ดำเนินการจัดตามหลักสูตรที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดทำขึ้น ทั้งนี้ โครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จัดโดยสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เช่นเดียวกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการสนับสนุนข้อมูลทางวิชาการ การให้ความเห็นในการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีการติดตามประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ” ว่ามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจมากขึ้น

โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะร่วมกันศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการติดตามและประเมินผลผู้ผ่านการอบรมนักวิชาการนิติบัญญัติ เพื่อที่จะได้นำผลการสำรวจและข้อเสนอแนะมาพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ โดยได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรและเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รับทราบแล้ว สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะนำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ เสนอ ก.ร. ให้ความเห็นชอบก่อนนำมาดำเนินการจัดการอบรมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
๒. เพื่อเป็นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการซึ่งเป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีบทบาทสำคัญที่จะรองรับการทำงานทางด้านกระบวนการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐสภาได้อย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาตำแหน่งวิทยากรระดับชำนาญการขึ้นไป

ตัวชี้วัด

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติตามเป้าหมายที่กำหนด (หลักสูตรผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.))

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ได้หลักสูตร/แนวทางการพัฒนาสำหรับวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	หลักสูตร/แนวทางการพัฒนานักวิชาการนิติบัญญัติสอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในด้านการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ

หมายเหตุ : การพัฒนาบุคลากรสายงานวิทยากรดังกล่าวจะดำเนินการเสร็จภายในปลายปีงบประมาณ ดังนั้น จึงมีการติดตามการปฏิบัติงานในปีงบประมาณถัดไป

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการศึกษาแนวทางการพัฒนาข้าราชการในสายงานประเภทวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ
๓	ได้ร่างหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาข้าราชการในสายงานประเภทวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ
๕	นำเสนอหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาข้าราชการในสายงานประเภทวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ความเห็นชอบ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๕๔
๓. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙
๔. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๖ - ๑๗

แผนงาน ๖

การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร
ของส่วนราชการ

โครงการ

การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

หลักการและเหตุผล

กรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓ ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
มติที่ ๑ : มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการประเมิน
ความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประเมินความคุ้มค่าโครงการอย่างจริงจัง โดยได้พิจารณาเลือกโครงการ
ด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเลือกมาเป็นโครงการเพื่อประเมินความคุ้มค่า
ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ อย่างถูกต้อง สามารถประเมินความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับ
บุคลากรส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และโครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินต้องเป็นโครงการ
พัฒนาบุคลากรที่มีวัตถุประสงค์ หรือผลลัพธ์ ของการดำเนินการสะท้อนต่อการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพของ
บุคลากรในการสนับสนุนภารกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีการติดตามกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับ
การอบรมนำความรู้ไปปฏิบัติงาน รวมถึงต้องเป็นโครงการที่มีการดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ ๑ - ๒
ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อจะได้ประเมินความคุ้มค่าในมิติอื่นๆ ได้อย่างครบถ้วน

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้จัดทำแนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนา
บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้ประเมินความคุ้มค่าของ
โครงการพัฒนาบุคลากรที่คัดเลือกมาประเมิน มีกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการ
ดำเนินงานของโครงการ ซึ่งครอบคลุมการวัดผลในด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness)
และผลกระทบ (Impact) ตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ทั้งนี้ ข้อมูลจาก
การประเมินความคุ้มค่า รวมทั้งปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงาน จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนา
การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่ายิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
มีกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ และสอดคล้องตามกรอบ
ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำรายละเอียดโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่าให้มี
ความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปพิจารณาประเมินความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการได้ตามแนวทาง
และวิธีการที่ถูกต้อง

๓. เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการกำกับ ติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนา
บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่นำมาประเมินความคุ้มค่า

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของโครงการ/หลักสูตรที่นำมาประเมินความคุ้มค่า

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการพัฒนาบุคลากรได้มีการประเมิน ผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าตามแนวทางและวิธีการ ประเมินที่กำหนด	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ (ตามกรอบตัวชี้วัดฯ ปี ๒๕๖๓)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	โครงการที่นำมาทำความตกลงเพื่อประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ มีการจัดทำรายละเอียดโครงการเพื่อขออนุมัติงบประมาณ โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอนและรายละเอียดการจัดทำครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปพิจารณาประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการได้ตามแนวทางในคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เสนอต่อด่วนหน้าส่วนราชการ
๓	โครงการที่นำมาทำความตกลง เพื่อประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดในมิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิภาพ และมิติผลกระทบ ตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าฯ แล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ ๖๐
๕	- โครงการที่นำมาทำความตกลง เพื่อประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดในมิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิภาพ และมิติผลกระทบ ตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าฯ แล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ ๘๐ - รายงานผลการดำเนินการ พร้อมเสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อด่วนหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙
๒. สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๓๗๑

กลยุทธ์ที่ ๒	นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
โครงการ	พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
กิจกรรม	๑. จัดทำแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ แผนงาน ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ ได้กำหนดโครงการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว โดยได้รวบรวม และศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เช่น แผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามที่ ก.ร. กำหนด ความคิดเห็นของบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับพิจารณาเห็นว่าคณะรัฐมนตรี เห็นว่าคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญ ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลได้มุ่งเน้นให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการ ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีและนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลดังกล่าว จึงได้เสนอ อ.ก.ร. ระบบงาน และอัตรากำลัง และ ก.ร. พิจารณา โดยในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ วันจันทร์ที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้มีมติกำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยกำหนดผลบังคับใช้เกี่ยวกับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าว แบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะแรก ให้มีผลบังคับใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามที่กำหนด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ตามมติคณะรัฐมนตรี และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แล้วให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการประเมินผลทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ รวมทั้งรายงานผลการประเมิน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังเพื่อพิจารณา สำหรับระยะที่สอง เมื่อข้าราชการรัฐสภาสามัญได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีความพร้อมในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแล้ว ให้มีผลบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนดระยะเวลาในการบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยให้พิจารณาคำนี้ถึงความพร้อมของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วย

ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญตามที่ ก.ร. กำหนด และเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้มีการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง โดยสอบถามหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดังนี้

- ความรู้ความสามารถ
 สำนักบริหารงานกลาง (สผ.) สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.)
 สำนักบริหารงานกลาง (สว.) สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
- ทักษะ
 สำนักบริหารงานกลาง (สผ.) สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) สำนักสารสนเทศ (สผ.)
 สำนักบริหารงานกลาง (สว.) สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
 สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สว.)
- สมรรถนะ
 สำนักบริหารงานกลาง (สผ.) สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.)
 สำนักบริหารงานกลาง (สว.) สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)

วัตถุประสงค์

เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่จำเป็นในการสนับสนุนภารกิจของสำนักงานฯ รองรับการทำงานปรับเปลี่ยนกระบวนการให้เป็นรัฐสภาดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม
กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการ ที่ปรึกษา และผู้อำนวยการ

กลุ่มที่ ๒ ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเพณีวิชาการ ยกเว้นนักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ยกเว้นเจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด ๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	- มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภากลุ่มที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภากลุ่มที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภากลุ่มที่ ๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๓	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในแต่ละกลุ่มไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ - ประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในแต่ละกลุ่ม
๕	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในแต่ละกลุ่มประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑๐๐ - ดำเนินการติดตามผลการนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา - จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาที่กำหนด จำนวน ๑ ฉบับ ได้แก่ ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๙๑
๒. กลุ่มงานวิชาการและพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๙
๓. คณะอนุกรรมการกำหนดทักษะ และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๓

พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล

แผนงาน ๑

การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ

โครงการ

พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

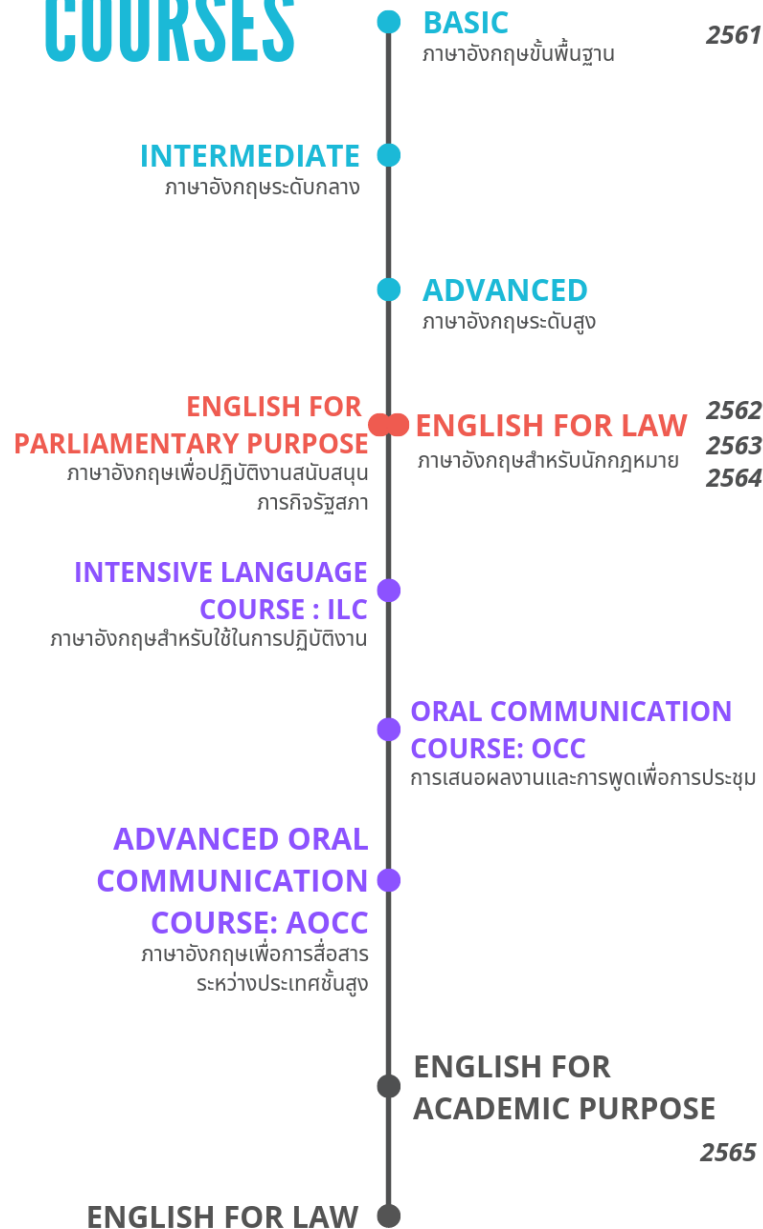
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของสำนักงานฯ ซึ่งการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษของสำนักงานฯ ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมและมีความทันสมัยอยู่เสมอรวมถึงความมีมาตรฐานของหลักสูตรที่ตอบรับต่อการกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยในการฝึกอบรมสำนักงานฯ จะเชิญนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญมาช่วยพิจารณาพร้อมจัดทำหลักสูตร หรือใช้หลักสูตรออนไลน์ (e-Learning) ที่จัดทำโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เนื้อหาหลักสูตรมีความเป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ มีการทดสอบความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการอบรมเพื่อวัดการผ่านเกณฑ์ของผู้เข้ารับการอบรมตามที่หลักสูตรกำหนด รวมทั้ง การติดตามการนำทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยกรอบแนวทางในการจัดหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาอังกฤษของสำนักงานฯ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้พัฒนาหลักสูตรเพื่อฝึกอบรมข้าราชการตำแหน่งนิติกร และตำแหน่งวิทยากรที่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านกฎหมายและเป็นสายงานหลักขององค์กร โดยได้พัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ภาษาอังกฤษด้านกฎหมายไปใช้กับการปฏิบัติงาน อาทิ การเดินทางต่างประเทศร่วมกับคณะกรรมการต่าง ๆ หรือการแปลภาษาอังกฤษเกี่ยวกับความรู้ศัพท์ในวงงานรัฐสภา รวมถึงการสื่อสารภาษาอังกฤษได้ในระดับดี โดยมีเนื้อหาวิชาประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับศัพท์และสำนวนพื้นฐานทางกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการนิติบัญญัติ, โครงสร้างและรูปแบบประโยคด้านกฎหมาย, การใช้ภาษาอังกฤษในทางกฎหมายและการนำเสนอข้อมูลด้านกฎหมายและกระบวนการนิติบัญญัติ รวมถึงการค้นคว้าข้อมูลวิชาการและการแปลด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเอกสารราชการอื่น ๆ รูปแบบการฝึกอบรมเป็นการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ครอบคลุมและทั่วถึงขององค์กร โดยได้ตระหนักถึงความสำคัญและทักษะการทำงานที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารในหลากหลายบริบท ตลอดจนได้รับการฝึกฝนทักษะการติดต่อสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการนำภาษาอังกฤษมาเป็นเครื่องมือในการปรับใช้แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมความรู้และนำมาพัฒนาต่อยอดแก่ข้าราชการได้ จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรจากปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ และเพิ่มเติมการใช้รูปแบบการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเป็นแบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานและการเรียนรู้ในโลกยุคปัจจุบัน โดยประกอบด้วย การเรียนโดยใช้หลักสูตรออนไลน์ การติดตาม ถาม - ตอบ เพิ่มเติมความรู้ในชั้นเรียน และการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์ต่าง ๆ ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม

SENATE ENGLISH COURSES

แนวทางการพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับ
ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



- การเรียนรู้แบบผสมผสาน Blended Learning: In Class & Online
สายงานทั่วไป/สนับสนุน
- การเรียนรู้แบบผสมผสาน Blended Learning: In Class & Online
สายงานหลัก
- สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
- ฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความทันสมัย มีมาตรฐานตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และความจำเป็นในการนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

มีหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มีการนำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษไปใช้ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง พิจารณาเนื้อหาของหลักสูตรให้มีความเป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ
๓	● จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์
๕	● รายงานผลการจัดทำหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙
๒. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
พัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๖ - ๑๗

แผนงาน ๒

การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร

โครงการ

พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

ตามที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้กำหนดให้การใช้ภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ (ตามหนังสือ ก.ร. ที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕) โดยในปัจจุบันทักษะการใช้ภาษาอังกฤษมีบทบาทต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะภารกิจขององค์กรในด้านการสนับสนุนงานวิชาการและกฎหมาย ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบหรือให้ความเห็นอย่างครอบคลุมรอบด้านนั้น จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลกฎหมาย สนธิสัญญา หรือข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของต่างประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อใช้ในการประกอบการดำเนินงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของไทยทำให้บทบาทของหน่วยงานนิติบัญญัติมีความเกี่ยวข้องกับประเทศสมาชิกอาเซียนมากยิ่งขึ้น ทั้งในแง่ของกฎหมายความร่วมมือด้านต่าง ๆ การศึกษาแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นระหว่างกัน อีกทั้ง กฎบัตรอาเซียนข้อ ๓๔ บัญญัติว่า ภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียน คือ ภาษาอังกฤษ (“The working language of ASEAN shall be English”) ดังนั้น ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของเสาหลักประชาคมอาเซียนและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับข้าราชการตำแหน่งนิติกร และตำแหน่งวิทยากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นสายงานหลักขององค์กร ให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ และสามารถนำทักษะภาษาอังกฤษมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านต่างประเทศได้อย่างถูกต้อง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้เล็งเห็นถึงความต่อเนื่องของการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความเป็นมืออาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องตามหลักวิชาการ จึงได้กำหนดวิธีการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้มีรูปแบบที่หลากหลาย และได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาเสริมสร้างความรู้และทักษะภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน อาทิ ศัพท์และสำนวนพื้นฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการนิติบัญญัติ การศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการ การติดต่อประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลในการปฏิบัติงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร และจะขยายกลุ่มเป้าหมายจากโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นข้าราชการตำแหน่งนิติกรและวิทยากร เพิ่มขึ้น อันเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานซึ่งได้รับการคาดหวังจากผู้รับบริการมากยิ่งขึ้นในอนาคต และเกิดการพัฒนาคุณภาพงานด้านวิชาการ รวมทั้ง เป็นการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานฯ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทักษะที่ ก.ร. กำหนด สามารถนำทักษะภาษาอังกฤษมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่

ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการให้บริการ ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่อบรมเพิ่มขึ้น
๒. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษ ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด และผู้ผ่านการอบรมนำทักษะภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● กำหนดหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ● ดำเนินการจัดหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๓	● มีการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ
๕	● รายงานผลการดำเนินการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ตามที่หลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙
๒. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๖ - ๑๗

กลยุทธ์ที่ ๔

ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

แผนงาน ๑

การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ

โครงการ

การพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร โดยรวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมาประมวลกลั่นกรองจัดเก็บให้เป็นระบบและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร รวมทั้ง สร้างระบบที่ช่วยในการสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เป็นต้น เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากร และสามารถดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำเป็นต้องมีการทบทวนแผนการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ภารกิจองค์กรนโยบายของผู้บริหาร เกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การแก้ไขปัญหาหรือความต้องการขององค์กรและผู้รับบริการมากขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการจัดการความรู้และการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ให้บุคลากรมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ จำนวน ๑๘ องค์ความรู้ โดยจัดทำเป็นคลังความรู้ให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้เข้ามาศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเหมาะสมจากผู้มีประสบการณ์ และเทคนิคการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน โดยได้จัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เพื่อได้กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องได้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานดีๆ และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงได้จัดเวทีในการเฝ้าระวังความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ในวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) เป็นประจำทุกปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ จำนวน ๒๐ องค์ความรู้ ดังนี้

องค์ความรู้ที่มีความสำคัญของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๕ องค์ความรู้

๑. ถอดบทเรียนการปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการพิจารณากฎหมายของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

๒. “Smart Law for Senate” : สื่อความรู้ด้านกฎหมายตามภารกิจของวุฒิสภา

๓. ศัพท์และสำนวน ๔ ภาษา (ไทย อังกฤษ ฝรั่งเศส และจีน) จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับวุฒิสภาตามบทเฉพาะกาล

๔. การให้บริการสารสนเทศของห้องสมุดวุฒิสภา

๕. ประวัติและความเป็นมาของสมาชิกรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักและกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๑๕ องค์ความรู้

๑. เทคนิคการสอบทานการประเมินผล
๒. กระบวนการเสนอความเห็นทางกฎหมาย กรณีที่มีผู้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการตราร่างพระราชบัญญัติ เพื่อประกอบการพิจารณาของประธานวุฒิสภา
๓. กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ด้วยการใช้ “เฟซบุ๊ก” (Facebook)
๔. การแต่งกายประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
๕. การติดตามผลการดำเนินการ ตามการตอบกระทู้ถามของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
๖. เทคนิคการจัดทำกระทู้ถาม
๗. มาตรการการควบคุมข้อมูลข่าวสารลับในการประชุมคณะกรรมการการสามัญเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบประวัติความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย
๘. คู่มือการจัดทำรายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการ
๙. การพัฒนาฐานข้อมูลและแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของวุฒิสภาในรูปแบบ “Smart Law for Senate”
๑๐. ภาษาอังกฤษสำหรับการประชุมระหว่างประเทศ
๑๑. การจัดทำรายละเอียดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
๑๒. การเตรียมความพร้อมด้านการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับสมาชิกวุฒิสภา
๑๓. การจัดทำรายงานการประชุม “ขวเลขดิจิทัล”
๑๔. HOW to ISO ๙๐๐๑ : ๒๐๑๕
๑๕. Planning ๔.๐ ...พร้อมจูนทุกเรื่องแผน

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร เพื่อเป็นการสนับสนุนการจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการดำเนินงานเป็นไปตาม PMQA ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ การสนับสนุนให้หน่วยงานที่จัดทำองค์ความรู้ได้มีการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อรวบรวม ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เป็นต้น รวมทั้งการจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมการยกย่องชมเชยหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ดีเด่น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการจัดการความรู้ของบุคลากร อันจะทำให้สำนักงานฯ มีองค์ความรู้สำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือสร้างนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งเป็นการสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ดังกล่าวข้างต้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. เพื่อรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ให้เป็นระบบระเบียบ และอยู่ในรูปแบบเข้าถึงได้ง่าย
๓. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็น

ต่อการปฏิบัติงาน

๔. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการ

ปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นเจ้าภาพหลักในการจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	- พัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตาม เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ - จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ โดยเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ
๓	ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๕	รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙

แผนงาน ๒

การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

โครงการ

โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล

(IDP : Individual Development Plan) กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพราะตระหนักว่าบุคลากร คือ “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ โดยได้นำแนวคิด “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะ (Competency based Human Resource Development)” มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญตามที่ ก.ร. กำหนด ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการและมีพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามที่องค์กรกำหนด อันเป็นองค์ประกอบ สำคัญของระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS) และนำไปสู่การพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทั้งด้วยวิธีการฝึกอบรม (Classroom Training) และวิธีการพัฒนาอื่นที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non-Classroom Training) ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10 Learning Model) สำหรับในส่วน ๑๐ เปอร์เซ็นต์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และบรรลุวิสัยทัศน์องค์กรตลอดจนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรสำหรับการดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้นำวิธีการพัฒนาอื่นที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non-Classroom Training) ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10 Learning Model) สำหรับในส่วน ๑๐ เปอร์เซ็นต์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development) มานำร่องในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และบรรลุวิสัยทัศน์องค์กร ในส่วนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานฯ ได้ปรับปรุงแบบฟอร์มให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงได้มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีอื่นที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non-Classroom Training) โดยเฉพาะกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ครอบคลุมทั้งองค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นการพัฒนาดตนเองตามความถนัดและความสนใจในการแสวงหาแหล่งทรัพยากรความรู้ต่าง ๆ ที่นำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้กำหนดแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ครบถ้วนทุกคนทั่วทั้งองค์กร โดยใช้รูปแบบเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ เพื่อให้สอดคล้องกับการเชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) โดยจะดำเนินการทบทวนวิธีการและรูปแบบการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้เข้าใจวิธีการพัฒนาที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและสามารถดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจน เป็นระบบ
๒. เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล
๓. เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรกำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจนและเป็นระบบ	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำความรู้ไปส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีรายละเอียด อาทิ กิจกรรมในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการพัฒนา และการติดตามผล
๓	● ดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๘๐
๕	● ดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ ● รายงานผลการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

แผนงาน ๑ การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

โครงการ การยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพชีวิตการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้าง ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุไปสู่เป้าหมาย โดยมีปัจจัยสำคัญ ดังนี้

- ๑) ด้านสุขอนามัย
- ๒) ด้านปลอดภัยและป้องกันภัย
- ๓) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๔) ด้านสวัสดิการ
- ๕) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุข ทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากยิ่งขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ จึงต้องมีการจัดทำแผนยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร พร้อมทั้งมีการดำเนินการตามแผนยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรให้ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อไป

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญกับบุคลากรที่จะก้าวเข้าสู่วัยสังคมสูงอายุ จึงได้เตรียมความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุ เพื่อให้บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการไปแล้ว จะเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ และไม่เป็นภาระของภาครัฐในอนาคตต่อไป โดยจะเร่งให้ความรู้กับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่มีช่วงอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป เพื่อเตรียมตัวเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพในแข็งแรง การรักษาสุขภาพจิตให้เข้มแข็ง ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการด้านการเงิน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและชุมชน รวมถึงการทำความดีที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นต้น

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรรองสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดี

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	- ประเมินสถานภาพ ศึกษา และวิเคราะห์ปัจจัย เพื่อกำหนดแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากร - มีแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - สื่อสารสร้างความเข้าใจต่อบุคลากรผ่านสื่อต่าง ๆ อาทิ อินทราเน็ต วารสาร เว็บไซต์
๓	ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๕	- ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยภายหลังการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - รายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และผลสำรวจข้อเสนอแนะเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๓๖๖
๒. สำนักการคลังและงบประมาณ โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๒๕๗ - ๘
๓. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙ และ โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๖ - ๑๗
๔. คณะอนุกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงาน ๒

การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

โครงการ

ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
และมีความสุข (Happy Workplace)

หลักการและเหตุผล

การขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์และการบรรลุเป้าหมายได้นั้น นอกจากการที่ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว องค์กรต้องให้ความสำคัญ และใส่ใจกับสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ “ความสุข” เพื่อมุ่งไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข” คือ องค์กรที่สามารถสร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กรสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างองค์กร แห่งความสุข มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กรอันจะส่งผลเชิงบวก ต่อเนื่องทั้งต่อองค์กร และครอบครัวของบุคลากรตลอดจนชุมชนและสังคมโดยรวม

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้จัดโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีสุขภาพกายและ สุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-life balance) ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ สร้างการมีส่วนร่วม สร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรในหมู่บุคลากร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และลดความขัดแย้ง ในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสนับสนุนภารกิจขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีม ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในกลุ่มงานและสำนัก

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● กำหนดกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)
๓	● ดำเนินการกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	● รายงานผลการดำเนินการกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙
๒. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๖ - ๑๗
๓. คณะอนุกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงาน ๓

การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม

สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ในฐานะที่มีหน้าที่กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อย่างเป็นรูปธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีข้อจำกัดในการดำเนินการหลายด้าน เนื่องจากการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากรัฐสภา ถนนอุทองในไปสู่รัฐสภาแห่งใหม่ การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงกำหนดร้อยละความพึงพอใจในระดับเกณฑ์เดิมที่กำหนดใน ๒ ปีงบประมาณที่ผ่านมา แต่สำหรับในปีงบประมาณถัดไป ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะกำหนดร้อยละความพึงพอใจในเกณฑ์การประเมินฯ ให้มีความท้าทายมากยิ่งขึ้นเหมาะสมตามสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร และเป็นฐานข้อมูลความต้องการของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่การดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ร้อยละ ๕๐ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒	● ร้อยละ ๕๕ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	● ร้อยละ ๖๐ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔	● ร้อยละ ๖๕ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕	● ร้อยละ ๗๐ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒

กลยุทธ์ที่ ๒

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

โครงการ

ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนและส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภา มีคุณธรรมและจริยธรรม อีกทั้งแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีและสอดคล้องรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงมีความจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรและปลูกจิตสำนึกให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีขีดความสามารถสูง พร้อมทั้งมีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามประมวลจริยธรรมอันจะเป็นรากฐานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาส่งเสริมให้บุคลากรนำมาปฏิบัติและดำรงตน โดยเฉพาะหลักของการใช้เหตุผลและสร้างความสมดุล คือ หมายถึงการมีเหตุและผลในการบริหารชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ความเป็นธรรมในการบริหารจัดการอย่างสมดุล ต่อทั้งทรัพยากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต นำไปสู่การปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน และเป็นคนดีของสังคมต่อไป

จากความสำคัญดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงกำหนดจัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ กระทำความดี และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรยึดถือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางดำเนินชีวิตและรับราชการ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดโครงการ
๒. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการตามที่เป้าหมายกำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนด	การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถ
๒. มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๘๐	ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด
๓	● มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลโครงการ
๕	● มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๘ - ๙

กลยุทธ์ที่ ๓

ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แผนงาน ๑

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

โครงการ

ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม

แผนงาน ๒

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วม พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลัก ความรับผิดชอบต่อสังคม

โครงการ

๑. โครงการด้านการอนุรักษ์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๒. โครงการด้านจิตอาสาและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์
๓. โครงการด้านการพัฒนาชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบบริเวณอาคารรัฐสภาแห่งใหม่

หลักการและเหตุผล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็น คณะอนุกรรมการร่วมระหว่างสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีอำนาจทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนกิจกรรม CSR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยปีงบประมาณที่ผ่านมา คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดแผนการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน ๒ แผน ประกอบด้วย

แผน ๑: ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผน ๒: การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนา สังคมและสิ่งแวดล้อม

เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม และให้หน่วยงานภายในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาจัดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่สาธารณประโยชน์หรือ ชุมชนโดยรอบส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดเป้าหมายว่าข้าราชการของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมีความตระหนักรู้และมีจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม

และสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดกิจกรรมเพื่อดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยกำหนดโครงการ ดังนี้

โครงการที่ ๑ : โครงการด้านการอนุรักษ์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปลูกจิตสำนึกของบุคลากรด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในการดำเนินงานหรือดำเนินชีวิตตามแนวทางที่เป็นมิตร

ต่อสิ่งแวดล้อม

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

จำนวนโครงการ/กิจกรรม

โครงการที่ ๒ : โครงการด้านจิตอาสาและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม

๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกระดับเห็นความสำคัญ และเข้าร่วมโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

จำนวนโครงการ/กิจกรรม

โครงการที่ ๓ : โครงการด้านการพัฒนาชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบอาคารรัฐสภาแห่งใหม่

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปลูกจิตสำนึกแก่บุคลากรในการดำเนินงานเพื่อสังคมโดยรวมและสาธารณประโยชน์
 ๒. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย
- ที่อาศัยในชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบอาคารรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละจำนวนโครงการ/กิจกรรม

โครงการที่ ๔ : โครงการด้านการพัฒนาบุคลากรและชุมชนต้นแบบตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปลูกจิตสำนึกแก่บุคลากรในการดำเนินงานเพื่อสังคมโดยรวมและสาธารณประโยชน์
 ๒. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย
- ที่อาศัยในชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบอาคารรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละจำนวนโครงการ/กิจกรรม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินกิจกรรม/โครงการด้าน CSR ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	ข้าราชการ (กลุ่มเป้าหมาย) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม
๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะที่รายงานต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓	● ติดตามการดำเนินการแผนที่กำหนด บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	● รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะตามแผนที่กำหนด และรายงานผลสำรวจความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของข้าราชการ (กลุ่มเป้าหมาย) ต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม เสนอคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๕๕ ต่อ ๓๒๘๘ - ๙๐

ปัจจัยความสำเร็จ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์และเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ ประกอบด้วย

ประการที่ ๑ การสื่อสารประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจตั้งแต่ผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติงานและร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประการที่ ๒ การสร้างความเข้าใจเพื่อให้การดำเนินการตามแผนและเงื่อนไขรายละเอียดในทุกประเด็นอย่างรอบคอบและมุ่งเน้นที่เป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ของการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

ประการที่ ๓ มีระบบการประสานงานเพื่อให้การทำงานดำเนินการตามแผนเพื่อให้ได้ผลผลิตเป็นรูปธรรมและรวดเร็ว มีกลไกการติดตามอย่างใกล้ชิด เช่น การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการติดตาม เป็นต้น