

สรุปผลการดำเนินงานและความเชื่อมโยงการประเมินสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)
รอบ 9 เดือน (ตุลาคม 2562 – มิถุนายน 2563) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

5.1 นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
Basic - ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และการจัดวางคน ไปยังตำแหน่งงาน ที่ตรงกับความถนัดและความ ต้องการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของ ระบบงานของราชการ โดยคำนึงถึง <u>ความต้องการที่หลากหลายของ ประชาชน</u>	* ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และ เหมาะสม * การจัดโครงสร้างการทำงานและการ จัดวางบุคลากรไปอยู่ตำแหน่งที่ เหมาะสมกับการใช้ความรู้ และประสบการณ์ อย่างเต็ม ความสามารถ ก่อให้เกิดประโยชน์สูง ที่สุดต่อองค์กร และตอบโจทย์ <u>ความต้องการของประชาชน</u>	☒ 5.1.1 มีการประเมินขีด ความสามารถและอัตรากำลัง ด้านบุคลากร โดย (ระบุอย่างน้อย 2 ภารกิจ) ภารกิจที่ 1 คือ การ สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจ ด้านนิติบัญญัติและขีด ความสามารถของบุคลากรที่ ตอบสนองภารกิจ คือ <u>ศักยภาพ ด้านกฎหมายและวิชาการ</u> ภารกิจที่ 2 คือ การสนับสนุน ภารกิจด้านการติดตาม เสนอแนะและเร่งรัดการปฏิรูป ประเทศ และการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ชาติ และขีด ความสามารถของบุคลากรที่ ตอบสนองภารกิจ คือ <u>ศักยภาพ ด้านกฎหมายและวิชาการ</u>	ระดับ Basic มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ใช้ <u>แผนยุทธศาสตร์สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560 - 2564)</u> เป็นทิศทางใน การพัฒนาองค์กร และได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ (ยุทธศาสตร์ที่ 5) เพื่อรองรับ งานฝ่ายนิติบัญญัติ ตามที่ปรากฏในวิสัยทัศน์และพันธกิจ และยุทธศาสตร์ดังกล่าวยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 - 2565 โดยมีแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์กรรองรับ เพื่อสนับสนุนให้ทั้งยุทธศาสตร์ของสำนักงาน และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา บรรลุเป้าหมายที่ กำหนด และปัจจุบันได้มีการประกาศใช้ <u>แผนปฏิบัติราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563-2565</u> เพื่อให้เกิดความ ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และใช้ “สมรรถนะ (Competency)” เป็นเครื่องมือในการประเมินขีดความสามารถ และอัตรากำลังด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
		✓ 5.1.5 มีการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร คือ Digital disruption/Digital transformation ส่งผลให้ภาคราชการต้องมี Big data เพื่อให้ภาคราชการเกิดการปรับตัว และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันมีการวางแผนกำลังคน โดย 1. การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training) ได้แก่ หลักสูตร Digital thinking 2. การดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565 ได้แก่ โครงการพัฒนานักวิเคราะห์ข้อมูล (Data analyst) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อจัดทำฐานข้อมูล (Big data) (2564-2565)	ซึ่งในปัจจุบันได้มีการทบทวน Competency Model เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและรองรับกับภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยภารกิจสำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจด้านนิติบัญญัติ (ภารกิจหลัก) และการสนับสนุนภารกิจด้านการติดตามเสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ (ภารกิจใหม่) ซึ่งขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจดังกล่าว คือ “ศักยภาพด้านกฎหมายและวิชาการ” ที่ใช้ในการสนับสนุนทั้งสองภารกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสำนักงานได้คาดการณ์และวิเคราะห์ถึง “การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีของโลก (Digital disruption / Digital transformation)” ที่ส่งผลให้ภาคราชการต้องมี Big data เพื่อให้ภาคราชการเกิดการปรับตัวและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้ปรับเปลี่ยนเป็น “Digital Senate” และได้เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เช่น การวางแผนกำลังคนในอนาคต และสรรหาคัดเลือกบุคลากรเชิงรุกมากขึ้น การปรับเปลี่ยนมุมมอง ความคิด ทักษะ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Digital mindset and behavior) ให้สอดคล้องกับ “Digital Senate” รวมทั้ง การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Upskill & Reskill) ซึ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรของสำนักงาน

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
			ก้าวตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงให้ทัน เนื่องจาก ความรู้และทักษะชุดเดิมอาจจะไม่สามารถใช้ได้ทั้งหมดในยุคดิจิทัล ทั้งโดยวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training) ได้แก่ หลักสูตร Digital thinking (2560-2563) การพัฒนานักวิเคราะห์ข้อมูล (Data analyst) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อจัดทำฐานข้อมูล (Big data) (2564 - 2565) เป็นต้น และวิธีการที่มิใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (non-Classroom training) ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning/development) ในรูปแบบ e-Learning ซึ่งสำนักงานได้ออกแบบกระบวนการในการฝึกอบรมในรูปแบบใหม่และเตรียมความพร้อมของ Online Content โดยการประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในบริบทของโลกยุคดิจิทัล ผ่านช่องทางการเรียนรู้ในรูปแบบ “หลักสูตรออนไลน์แบบเปิดกว้าง” หรือ MOOC (Massive Open Online Course

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
Advance - การประเมินประสิทธิผลการทำงานและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกกลุ่ม สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทและทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงตอบสนองยุทธศาสตร์และมุ่งเน้นประโยชน์สุขแก่ประชาชน (High Performance)	* ระบบการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทุกกลุ่มมีความชัดเจน โปร่งใส * <u>เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตนเองและพัฒนาความสามารถของตนในระยะยาว</u> (เป็นไปได้อย่างในราชการ) * กลไกจูงใจ ในการกระตุ้นให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจและมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง	✓ 5.1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา โดย 1. การเชื่อมโยงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยผู้รับการประเมินสามารถเสนอผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับตนเอง (สำนักบริหารงานกลาง) 2. การประเมินสมรรถนะของบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินกับผู้บังคับบัญชาได้ตกลงถึงวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ (สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ✓ 5.1.4 มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดย	ระดับ Advance มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ เลขาธิการวุฒิสภาได้มีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยใช้ “ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)” มาเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคลากร รวมทั้ง การพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคลากร โดยที่ผู้ปฏิบัติสามารถวางแผนการพัฒนาตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ กล่าวคือ สามารถเสนอผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับตนเองและตกลงถึงวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ และสามารถนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การโยกย้ายและเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้ง มีวิธีการสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การเลื่อนเงินเดือน การประกาศยกย่องบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น และได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลไปออกแบบระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจ (Reward and Motivation) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้กำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยใช้ “70.20.10 Learning Model”

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
		1. แรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Extrinsic Motivation) ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน 2. แรงจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (Intrinsic Motivation) ได้แก่ การประกาศยกย่องบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม	เป็นแนวทางในการพัฒนาทั้ง วิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training) และวิธีการอื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (non-Classroom training) และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรผ่าน “ระบบ DPIS” (ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม-Departmental Personnel Information System) เพื่อประโยชน์ของผู้บริหารและหน่วยงาน HR (ผู้บริหาร: การตัดสินใจ + สำนักบริหารงานกลาง/สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล: การวางแผน บริหาร พัฒนาบุคลากร)
Significance - นโยบายการจัดการด้านบุคลากร สนับสนุนการทำงานที่มีความคล่องตัวและปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน	*การบูรณาการงานบริหารบุคลากรกับการปรับปรุงการทำงานของทุก ๑ กระบวนงานให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง * นโยบายด้านการส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม * การจัดการด้านบุคลากรเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการประสานงานใน <u>แนวระนาบ</u> กับหน่วยอื่น ๆ	☒ 5.1.2 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีนโยบายการส่งเสริมด้านต่าง ๆ ดังนี้ แนวทางที่เสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ โดยแนวทางนั้น คือ 1. การกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยวิธีการ	ระดับ Significance มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ เลขาธิการวุฒิสภา ได้มีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยวิธีการ ดังนี้ 1. การกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา 2. การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training) ได้แก่ 2.1 หลักสูตร การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) (2562) 2.2 หลักสูตร การทำงานเชิงรุก (Proactive Business Process) (2562)

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
		1. การกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา 2. การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training) ได้แก่ 2.1 หลักสูตร การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) (2562) 2.2 หลักสูตร การทำงานเชิงรุก (Proactive Business Process) (2562) 2.3 หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง (2563) 3. การดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565 3.1 โครงการคลังสมอง ค้นหา นวัตกรรม นวัตกรรม นวัตกรรม	2.3 หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง (2563) 3. การดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565 3.1 โครงการคลังสมอง ค้นหา นวัตกรรม นวัตกรรม (Intelligence think tank for innovation) (2563-2565) 3.2 โครงการ 1 สำนัก 1 นวัตกรรม (2564-2565)

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
		(Intelligence think tank for innovation) (2563-2565) 3.2 โครงการ 1 สำนัก 1 นวัตกรรม (2564-2565)	

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
Basic สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ปลอดภัย - คล่องตัว - สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ - ร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล	การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน * ปลอดภัย * มีประสิทธิภาพ * คล่องตัวและร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล * เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย (คณะกรรมการจัดทำและกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	✗ 5.2.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว สามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์กร โดยวิธีการ ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว	ระดับ Basic มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนดำเนินงานปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ปี 2561 - 2564) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ มิติสุขอนามัย มิติความปลอดภัยและการป้องกันภัย มิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมิติสวัสดิการ แต่ยังไม่ครอบคลุมไปถึง “บรรยากาศในการทำงาน” ต่อมาใน ปี 2562 สำนักงานจึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ครอบคลุม 4 มิติเดิม (สุขอนามัย ความปลอดภัยและการป้องกันภัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ) และเพิ่มเติม “ความผูกพัน ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตการทำงานสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน” เพื่อให้สำนักงานมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นรายปีอย่างต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการจัดทำและกำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
			เลขาธิการวุฒิสภา เพื่อสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และในปี 2563 ได้มีการประกาศใช้แผนปฏิบัติการดังกล่าว เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2563
Advance - สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ (Empower) กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา เพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์กร	ส่วนราชการควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร - มีความรับผิดชอบ - กล้าตัดสินใจ - เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา - มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้พร้อมสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	 5.2.4 มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ/กล้าตัดสินใจ โดย ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว การเข้าถึงข้อมูล เพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา โดย ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว	ระดับ Advance มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนดำเนินงานปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ปี 2561-2564) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ มิติสุขอนามัย มิติความปลอดภัย และการป้องกันภัย มิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมิติสวัสดิการ แต่ยังไม่ครอบคลุมไปถึง “บรรยากาศในการทำงาน” ต่อมาใน ปี 2562 สำนักงานจึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ครอบคลุม 4 มิติเดิม (สุขอนามัย ความปลอดภัยและการป้องกันภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ) และเพิ่มเติม “ความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตการทำงานสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน” เพื่อให้สำนักงานมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นรายปีอย่าง

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
			ต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินการ ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา เพื่อสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน และในปี 2563 ได้มีการประกาศใช้แผนปฏิบัติการ ดังกล่าว เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2563
Significance - การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะ สูง มีความคล่องตัว และสามารถ ทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ <u>ซับซ้อน</u> อย่างมีประสิทธิภาพ	* มีการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร * มีกระบวนการสร้างความร่วมมือ กับเครือข่ายภาคประชาชน และ เอกชนภายนอกในลักษณะของ ทีมสหสาขา (Trans-disciplinary) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา	☒ 5.2.1 มีการทำงานเป็นทีมที่ ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก เพื่อผลสำเร็จ ของงานร่วมกัน โดยคณะกรรมการ ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงานใน ภาพรวมองค์กร (Cross function Committee) จำนวน 4 คณะ ได้แก่ 1. คณะกรรมการติดตาม ประเมินผลและบูรณาการการ สืบสวนความพึงพอใจของ ผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) (2560-2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565)	ระดับ Significance มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ มีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานข้ามสำนัก (Cross Functional team) ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก หลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงานในภาพรวมองค์กร จำนวน 4 คณะ ได้แก่ (1) คณะกรรมการติดตามประเมินผล และบูรณาการการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตาม แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) (2560-2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) (2) คณะกรรมการพัฒนางานวิชาการของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา (2561-2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) (3) คณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2561-2562) และ (4) คณะกรรมการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามลำดับ ความสำคัญเร่งด่วน (2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) โดยทั้ง 4 คณะกรรมการมีการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกัน

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
		2. คณะกรรมการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2561-2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) 3. คณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2561-2562) 4. คณะกรรมการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน (2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) (ระบุรูปแบบของทีมงาน/องค์ประกอบของทีม) และมีผลสำเร็จของงาน คือ 1. รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2562 ซึ่งได้จัดลำดับสำคัญเร่งด่วนในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการและ	กล่าวคือ คณะกรรมการติดตามประเมินผลและบูรณาการการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ดำเนินการสำรวจและจัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งได้มีการจัดลำดับสำคัญเร่งด่วนในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการและส่งต่อข้อมูลให้กับคณะกรรมการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการดำเนินการปรับปรุงให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ สำหรับงานด้านวิชาการ / ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นงานในภาพรวมองค์กรและต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินการจะดำเนินการโดยคณะกรรมการพัฒนางานวิชาการ และคณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบและเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติการกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้มีการมอบอำนาจเป็นไปตามระเบียบราชการในรูปแบบของคำสั่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหารในภารกิจที่สำคัญ เช่น การมอบอำนาจให้รองเลขาธิการวุฒิสภาในการอนุมัติเงินผ่าน KTB Corporate, การมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนักอนุมัติการลาและคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น และ <u>มุ่งผลสัมฤทธิ์</u> สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายังได้สร้างความร่วมมือกับ <u>เครือข่ายและหน่วยงานภายนอก</u> คือ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานด้านนิติบัญญัติ

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
		ส่งต่อข้อมูลให้กับคณะกรรมการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการดำเนินการปรับปรุงให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ 2. การพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาประกอบด้วย คน เอกสาร และฐานข้อมูล 2.1 องค์ความรู้เชิงบูรณาการ “ถอดบทเรียนการปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการพิจารณากฎหมายของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ” 2.2 เอกสารวิชาการในรูปแบบ Document / Infographic / VDO Clip ฯลฯ 2.3 ฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการพิจารณากฎหมายและการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินรายด้าน	จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อร่วมกันเชื่อมโยงข้อมูลประกอบการพิจารณากฎหมายของประเทศ หรือการทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกในรูปแบบคณะกรรมการคณะอนุกรรมการ เพื่อร่วมกันจัดทำข้อมูลวิชาการ ดำเนินกิจกรรมระหว่างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานนิติบัญญัติ อาทิ คณะกรรมการประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมไปถึงการทำงานในรูปแบบของ <u>ทีมสหสาขาวิชา</u> ในระบบงานกรรมาธิการ เช่น ในเรื่องของการพิจารณาพระราชบัญญัติ การพิจารณาศึกษาญัตติ มีการแต่งตั้งคณาจารย์นอกมาช่วยในการกิจของกรรมาธิการ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งในคณะกรรมการวิสามัญที่มีทั้งสมาชิกวุฒิสภา และบุคคลภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ นอกจากนั้น ยังมีในระบบของที่ปรึกษา นักวิชาการผู้ชำนาญการในคณะกรรมการ และบางคณะกรรมการได้มีการรวบรวมรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเหมือนคลังสมองของคณะกรรมการชุดนั้น ๆ เพื่อมาใช้ประโยชน์ในการกิจของกรรมาธิการ และในบางโอกาสที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีภารกิจพิเศษตามนโยบายของประเทศ จะมีการออกแบบระบบการทำงานขึ้นมาเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก ทั้งที่เป็นองค์กรภาครัฐ และภาคประชาชน ตัวอย่างเช่น โครงการ

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
		✓ 5.2.3 มีการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก คือ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานด้านนิติบัญญัติ จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ข้อมูลประกอบการพิจารณากฎหมายของประเทศ	จัดตั้งสวนพฤกษศาสตร์ป่าชายเลนนานาชาติ ร.9 ซึ่งสภานิติบัญญัติแห่งชาติร่วมกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัล 2563)	ผลการดำเนินงาน
Basic - การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพเปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	* การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ คือ มีความรอบรู้เชี่ยวชาญ และถูกต้องตามมาตรฐาน * เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	☒ 5.3.2 ปลุกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ โดยวิธีการ วัฒนธรรมองค์กร/ ค่านิยมหลักของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา คือ สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์ ☒ 5.3.4 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดริเริ่ม โดย 1. การกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา 2. การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training) ได้แก่ 2.1 หลักสูตร การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) (2562) 2.2 หลักสูตร การทำงานเชิงรุก (Proactive Business Process) (2562)	ระดับ Basic มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ เลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมหลักของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมถึงทิศทางและความหมายเป็นลายลักษณ์อักษรค่านิยมหลัก = S-E-N-A-T-E วัฒนธรรมองค์กร = สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์ รวมถึง กำหนดค่านิยมและแนวทางปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน และการรณรงค์ให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรนั้น ได้ถูกบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการ และโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรที่นอกจากจะมีสมรรถนะตามท้องที่กรคาดหวังแล้ว ยังต้องเป็นบุคลากรที่ประพฤติดี มีจริยธรรม และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรอีกด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์: เลขาธิการวุฒิสภาได้ให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และถ่ายทอดในเชิงปฏิบัติโดยจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม เช่น การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) (2562) การทำงานเชิงรุก (Proactive Business Process) (2562) การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง (2563) และยังดำเนินการให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม โดยจัดทำในรูปแบบ

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
		2.3 หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง (2563) 3. การดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565 3.1 โครงการคลังสมอง ค้นหา นวัตกรรม นวัตกรรม นวัตกรรม (Intelligence think tank for innovation) (2563-2565) 3.2 โครงการ 1 สำนัก 1 นวัตกรรม (2564-2565) และมีการสนับสนุนความคิดริเริ่มดังกล่าว โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565 ที่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	โครงการ เช่น โครงการคลังสมอง ค้นหา นวัตกรรม นวัตกรรม (Intelligence think tank for innovation) (2563-2565) โครงการ 1 สำนัก 1 นวัตกรรม (2564-2565)

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
Advance - การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่<u>ผลลัพธ์ขององค์กร</u>	* การค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน การทุ่มเท และผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร * มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับ<u>ผลลัพธ์ขององค์กร</u> * นำปัจจัยดังกล่าวมาใช้ในการสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี (คณะทำงานจัดทำและกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	✓ 5.3.1 มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ Happy work life โดยเครื่องมือในการสำรวจ คือ Happinometer ✓ 5.3.5 มีการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มาสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยดำเนินโครงการ / กิจกรรม แผนงานที่ 2 เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) ภายใต้แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565	ระดับ Advance มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ ความผูกพัน: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ค้นหาปัจจัยสร้างความผูกพัน “โอกาสในการพัฒนา” ในปี 2559 - 2560 และนำมาจัดทำแผนงานสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. 2561-2565) โดยแบ่งกลุ่มของบุคลากรเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายทั่วไป และประเภทลูกจ้าง และพนักงานราชการซึ่งปัจจัยที่ได้มานั้น (โอกาสในการพัฒนา) ยังไม่สะท้อนถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่จะสร้างความผูกพันให้กับแต่ละกลุ่ม และระดับของบุคลากร หรือ Generation ของคน ดังนั้นจึงได้ดำเนินการสำรวจความสุข ความผูกพัน และความพึงพอใจโดยใช้เครื่องมือ Happinometer และจากรายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงาน (Happinometer) โดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาพบว่า ในมิติด้านความผูกพัน ข้อคำถามที่ 60 “ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่” มีค่าคะแนนต่ำที่สุด (ร้อยละ 58.26) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรสร้างกระบวนการเสริมสร้างและปรับทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรและตั้งใจทำงานเพื่อ

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
			ความสำเร็จขององค์กร และจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า “ความผูกพัน” มีความสัมพันธ์กับ “Happy Work Life” จึงนำมาจัดทำเป็นแผนงานที่ 2 เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) ภายใต้ “แผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา”
Significance - การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับสังคม และประชาชน	* สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความคล่องตัวและการมีประสิทธิภาพสูง (5.2 BC) * ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงรุก (5.2 SIG / 5.2 AD) * สร้างแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก	 5.3.3 มีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม โดย ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว	ระดับ Significance มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ ความเป็นเจ้าของ: การปรับแนวคิดของข้าราชการในทุกกระดับ เพื่อให้เป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneur Mindset) เป็นเรื่องที่มีความท้าทายสำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและหน่วยงานราชการทั้งหมด เนื่องจากเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และต้องอาศัยการสนับสนุนของผู้บริหารในการกำหนดเป็นนโยบายต่าง ๆ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการสร้าง วัฒนธรรมการทำงาน “มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์” ตามที่เลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร “สามัคคี มีวินัย สุจริต โปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์” เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายึดถือร่วมกันเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักพัฒนาทรัพยากร

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
			บุคคลได้จัดทำ “ทิศทางและความหมายของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” โดยเชื่อมโยงกับวินัย (กฎ กร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ) เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละตัวพร้อมกับจัดทำ “Framework ในการตรวจสอบว่าบุคคลได้แสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงวัฒนธรรมองค์กร” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือในการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคลากรว่าได้แสดงออกถึงวัฒนธรรมในแต่ละตัวหรือไม่ นอกจากนี้ การปรับแนวคิดของบุคลากรให้เป็นผู้ประกอบการยังมีความเชื่อมโยงไปกับ “กระบวนการปฏิบัติงาน (Work Process)” หรือ ระบบการให้รางวัลและสิ่งตอบแทน (Motivation and Reward System) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล จึงได้กำหนดแผนงาน/โครงการบางส่วนไว้ภายใต้แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับเป็นผู้ประกอบการภาครัฐที่มุ่งมั่นในการทำงานในเชิงรุก มีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมาย หากยังไม่สำเร็จหรือยังไม่บรรลุเป้าหมายก็จะไม่ละความพยายามและสร้างคุณค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงานและส่วนรวม

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ปัญหาสร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
Basic ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคนให้มี - คุณธรรม จริยธรรม - มีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา - ทักษะด้านดิจิทัล - ความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง... - ความรู้ความสามารถในการทำงาน - <u>การแก้ปัญหา</u> - คุณธรรม และจริยธรรม - ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล - <u>ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy</u> หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	☒ 5.4.1 มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดย สายงานหลัก การพัฒนาบุคลากรที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-classroom training) ตัวอย่างเช่น สายงานหลัก ได้แก่ การปฏิบัติงานจริงด้านกรรมาธิการ ตามที่ได้รับมอบหมาย (OJT) เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของสมาชิกวุฒิสภา สายงานรองและสายงานสนับสนุน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในที่ประชุม คณะกรรมการ Cross function ที่ได้รับการมอบหมายพิเศษจากเลขาธิการวุฒิสภา (Special Assignment / Special Project)	ระดับ Basic มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ ระบบการพัฒนาบุคลากรและผู้นำของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มีการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความเป็นปัจจุบัน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น Innovation/Digital Literacy และมีแนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-classroom training) เพิ่มขึ้น โดยเห็นได้จากการมอบหมายบุคลากรที่มีศักยภาพในการเป็นฝ่ายเลขานุการประจำคณะกรรมาธิการต่าง ๆ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อฝึกฝนให้บุคลากรเหล่านั้น มีความคิดเชิงวิฤต/เชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ที่จะพร้อมรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และบางปัญหามีความซับซ้อนต้องใช้ความสามารถสูงในการแก้ปัญหา (Learning by Doing) ซึ่งวิธีการนี้จะเป็นการฝึกฝน / กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย รอบด้าน (Multi-skill หรือ Knowledge worker) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการพัฒนาของบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง... ► <u>ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา</u> ได้แก่

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
		✓ 5.4.3 มีการพัฒนาของบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุมเรื่องความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ OJT: On the job training: การปฏิบัติงานจริงด้านกรรมาธิการตามที่ได้รับมอบหมาย ความรู้และทักษะดิจิทัล ได้แก่ Classroom training: หลักสูตร การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำเอกสารสรุปการประชุมคณะกรรมการในรูปแบบ Infographic และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Line@) เป็นต้น	OJT: On the job training: การปฏิบัติงานจริงด้านกรรมาธิการตามที่ได้รับมอบหมาย ► <u>ความรู้และทักษะดิจิทัล</u> ได้แก่ Classroom training: หลักสูตร การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำเอกสารสรุปการประชุมคณะกรรมการในรูปแบบ Infographic และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Line@) เป็นต้น ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งกำหนดแนวทางให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานไปสู่การเป็นดิจิทัลเพื่อรองรับทั้ง “Digital Senate” และ “Digital Parliament” ดังนั้น ทั้งสองส่วนราชการจึงได้จัดทำ “แผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา” เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร กำหนดกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหาร โดยจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร (Digital Leadership)

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
			2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและวิชาการ โดยจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และการใช้เครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันสำหรับการสนับสนุนการตัดสินใจ 3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านดิจิทัล ทั่วไป โดยจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านดิจิทัล (Digital 4 Technology) เพื่อมุ่งเน้นให้เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร 4) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ โดยจัดทำหลักสูตรมุ่งเน้นการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร
Advance - ระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูน สัมผัส ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะหลัก และการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ	- แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนอง ยุทธศาสตร์ - แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนอง การสร้างสมรรถนะหลักของ องค์กร ทั้งทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	✓ 5.4.2 มีแผนการพัฒนา บุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักขององค์กร ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้รับบริการเชิงรุก และทันต่อการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต	ระดับ Advance มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ ระบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความสอดคล้องและสนับสนุนเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565 และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 - 2565 โดยใช้ “สมรรถนะ” (Competency Based HRD) และ 70.20.10 Learning Model เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และ

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
		แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ คือ แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสมรรถนะหลัก ได้แก่ ศักยภาพด้านกฎหมายและวิชาการ แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองสมรรถนะหลัก คือ แผนงานพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งวิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม (Classroom training) และนอกเหนือไปจากการฝึกอบรม (non-Classroom training) เช่น OJT / Self-develop มีการจัดทำความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอหลักสูตรที่พัฒนาสมรรถนะของตนเอง โดยเฉพาะ Public training ภายใต้งบประมาณของผู้บริหารและงบประมาณของส่วนราชการ รวมทั้ง จัดทำหลักสูตร Management Competency สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานให้สามารถเป็น Coach และมีทักษะในการ Feedback งานที่ได้มอบหมายและผลการประเมินให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้
Significance - ระบบการพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจ และมีความคิดในเชิงวิฤติ พร้อมรับปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (Fluid Intelligence / Complex Problem Solving)	* การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย * การพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ	✓ 5.4.4 มีการพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิฤติที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน โดยสายงานหลัก การพัฒนาบุคลากรที่ไม่ใช่การฝึกอบรม	ระดับ Significance มีผลการดำเนินงาน ดังนี้ ระบบการพัฒนาบุคลากรและผู้นำของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีแนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-classroom training) เพิ่มมากขึ้น โดยเห็นได้จากการมอบหมายบุคลากรที่มีศักยภาพในการเป็นฝ่ายเลขานุการประจำคณะกรรมการต่าง ๆ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อฝึกฝนให้บุคลากรเหล่านั้นมีความคิดเชิงวิฤติ (Critical Thinking) ที่จะพร้อมรับกับปัญหาเฉพาะ

ระดับ (ตามเกณฑ์ PMQA 4.0)	แนวทางดำเนินการ	แบบการตรวจประเมินตนเอง (ตามหลักเกณฑ์พิจารณารางวัลฯ 2563)	ผลการดำเนินงาน
	มีความคิดเชิงวิฤต (Critical Thinking) ที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน <u>Critical thinking : The process of actively and skillfully conceptualizing, applying, analyzing, synthesizing, and evaluating information to reach an answer or conclusion</u>	ในห้องเรียน (non-Classroom Training) ตัวอย่างเช่น สายงานหลัก ได้แก่ การปฏิบัติงานจริงด้านกรรมาธิการ ตามที่ได้รับมอบหมาย (OJT) เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของสมาชิกวุฒิสภา	หน้าที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และบางปัญหาที่มีความซับซ้อนต้องใช้ความสามารถสูงในการแก้ปัญหา (Learning by Doing) ซึ่งวิธีการนี้จะเป็นการฝึกฝน / กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย รอบด้าน (Multi-skill หรือ Knowledge worker) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการพัฒนาของบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง... ► <u>ความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน</u> โดย Non-Classroom training: สายงานหลัก ได้แก่ การปฏิบัติงานจริงด้านกรรมาธิการตามที่ได้รับมอบหมาย (OJT) เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของสมาชิกวุฒิสภาสายงานรองและสายงานสนับสนุน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในที่ประชุมคณะกรรมการ Cross function ที่ได้รับการมอบหมายพิเศษจากเลขาธิการวุฒิสภา (Special Assignment / Special Project)