

5.1	การจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์		
	แนวทางดำเนินการ	การตรวจประเมินตนเอง (PMQA 4.0)	ผลการดำเนินงานที่ตอบข้อคำถาม
Basic ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเหมาะสม และการจัดวางคน ไปยังตำแหน่งงาน ที่ตรงกับความต้องการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ โดยคำนึงถึง <u>ความต้องการที่หลากหลายของประชาชน</u> 	* ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเหมาะสม * การจัดโครงสร้างการทำงานและการจัดวางบุคลากร ไปอยู่ตำแหน่งที่เหมาะสมกับการใช้ความรู้ และประสบการณ์ อย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และตอบโจทย์ <u>ความต้องการของประชาชน</u> 	☒ 5.1.1 มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร โดย (ระบุอย่างน้อย 2 การกิจ) การกิจที่ 1 คือ <u>การสนับสนุนการขับเคลื่อนการกิจด้านนิติบัญญัติ</u> และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองการกิจ คือ <u>ศักยภาพด้านกฎหมายและวิชาการ</u> การกิจที่ 2 คือ <u>การสนับสนุนการกิจด้านการติดตาม เสนอแนะและเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ</u> และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองการกิจ คือ <u>ศักยภาพด้านกฎหมายและวิชาการ</u> ☒ 5.1.5 มีการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ส่งผลกระทบต่อการกิจ คือ Digital disruption / Digital transformation ส่งผลให้ภาคราชการต้องมี Big data เพื่อให้ภาคราชการเกิดการปรับตัวและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน มีการวางแผนกำลังคน โดย 1. การพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training) ได้แก่ หลักสูตร Digital thinking 2. การดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565 ได้แก่ โครงการพัฒนานักวิเคราะห์ข้อมูล (Data analyst) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อจัดทำฐานข้อมูล (Big data) (2564-2565)	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ใช้<u>แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564)</u> เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร และได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ (ยุทธศาสตร์ที่ 5) เพื่อรองรับงานฝ่ายนิติบัญญัติ ตามที่ปรากฏในวิสัยทัศน์และพันธกิจ และยุทธศาสตร์ดังกล่าวยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561-2565 โดยมีแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรรองรับเพื่อสนับสนุนให้ทั้งยุทธศาสตร์ของสำนักงาน และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และปัจจุบันได้มีการประกาศใช้<u>แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563-2565</u> เพื่อให้เกิดความยึดโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และใช้ “สมรรถนะ (Competency)” เป็นเครื่องมือในการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งในปัจจุบันได้มีการทบทวน Competency Model เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและรองรับกับการกิจหลักและการกิจสนับสนุนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยการกิจสำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนการขับเคลื่อนการกิจด้านนิติบัญญัติ (การกิจหลัก) และการสนับสนุนการกิจด้านการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ (การกิจใหม่) ซึ่งขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองการกิจดังกล่าว คือ “<u>ศักยภาพด้านกฎหมายและวิชาการ</u>” ที่ใช้ในการสนับสนุนทั้งสองการกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสำนักงานได้คาดการณ์และวิเคราะห์ถึง “การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีของโลก (Digital disruption / Digital transformation)” ที่ส่งผลให้ภาคราชการต้องมี Big data เพื่อให้ภาคราชการเกิดการปรับตัวและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้ปรับเปลี่ยนเป็น “Digital Senate” และได้เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เช่น การวางแผนกำลังคนในอนาคต และสรรหาคัดเลือกบุคลากรเชิงรุกมากขึ้น การปรับเปลี่ยนมุมมอง ความคิด ทักษะคิด พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Digital mindset and behavior) ให้สอดคล้องกับ “Digital Senate” รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Upskill & Reskill) ซึ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรของสำนักงานก้าวตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงให้ทัน เนื่องจาก ความรู้และทักษะชุดเดิมอาจจะไม่สามารถใช้ได้ทั้งหมดในยุคดิจิทัล ทั้งโดยวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training) ได้แก่ หลักสูตร Digital thinking (2560-2563) การพัฒนานักวิเคราะห์ข้อมูล (Data analyst) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อจัดทำฐานข้อมูล (Big data) (2564-2565) เป็นต้น และวิธีการที่มีไม่ใชการฝึกอบรมในห้องเรียน (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

5.1	การจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์		
	แนวทางดำเนินการ	การตรวจประเมินตนเอง (PMQA 4.0)	ผลการดำเนินงานที่ตอบข้อคำถาม
Advance การประเมินประสิทธิผลการทำงาน การทำงาน และเส้นทางความก้าวหน้า ของบุคลากรทุกกลุ่มสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเท และทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงตอบสนอง ยุทธศาสตร์และมุ่งเน้นประโยชน์สุขแก่ประชาชน (High Performance)	* ระบบการประเมินประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรทุกกลุ่ม มีความชัดเจน โปร่งใส * เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตนเองและพัฒนาความสามารถของตนในระยะยาว (เป็นไปได้ยากในราชการ) * กลไกจูงใจ ในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง	☒ 5.1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา โดย 1. การเชื่อมโยงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและวิธีการพัฒนาบุคลากร โดย ผู้รับการประเมินสามารถเสนอผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับตนเอง (สำนักบริหารงานกลาง) 2. การประเมินสมรรถนะของบุคลากรและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินกับผู้บังคับบัญชาได้ตกลงถึงวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ (สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ☒ 5.1.4 มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดย 1. แรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Extrinsic Motivation) ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน 2. แรงจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (Intrinsic Motivation) ได้แก่ การประกาศยกย่องบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม	เลขาธิการวุฒิสภาได้มีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยใช้ “ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)” มาเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์การและบุคลากร รวมทั้งการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากร โดยที่ผู้ปฏิบัติสามารถวางแผนการพัฒนาตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ กล่าวคือ สามารถเสนอผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับตนเอง และตกลงถึงวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ และสามารถนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การโยกย้าย และเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้ง มีวิธีการสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การเลื่อนเงินเดือน การประกาศยกย่องบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น และจะได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลไปออกแบบระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจ (Reward and Motivation) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้กำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยใช้ “70.20.10 Learning Model” 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)

5.1

การจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์

แนวทางดำเนินการ

การตรวจประเมินตนเอง (PMQA 4.0)

ผลการดำเนินงานที่ตอบข้อคำถาม

Significance
นโยบายการจัดการ
ด้านบุคลากร
สนับสนุน
การทำงาน
ที่มีความคล่องตัว
และปรับเปลี่ยน
ให้ทันต่อ
การเปลี่ยนแปลง
ของสภาพแวดล้อม
การทำงาน

- * การบูรณาการงานบริหารบุคลากร
กับการปรับปรุงการทำงานของทุก ๆ หน่วยงาน
ให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง
- * นโยบายด้านการส่งเสริมให้เกิด
การสร้างนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม
- * การจัดการด้านบุคลากรเพื่อให้เกิดความคล่องตัว
ในการประสานงานในแนวระนาบ * กับหน่วยอื่น ๆ



- ☒ 5.1.2 มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
โดยมีนโยบายการส่งเสริมด้านต่าง ๆ ดังนี้
แนวทางที่เสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงาน
และตัดสินใจ โดยแนวทางนั้น คือ
1. การกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้าง
นวัตกรรมการทำงาน โดยวิธีการ
 1. การกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
 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. การดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565
 - 3.1 โครงการคลังสมอง ค้นหานวัตกรรม นวัตกรรม (Intelligence think tank for innovation) (2563-2565)
 - 3.2 โครงการ 1 สำนัก 1 นวัตกรรม (2564-2565)

เลขาธิการวุฒิสภาได้มีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิด
การส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการทำงาน
โดยวิธีการ

1. การกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
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. การดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565
 - 3.1 โครงการคลังสมอง ค้นหานวัตกรรม นวัตกรรม (Intelligence think tank for innovation) (2563-2565)
 - 3.2 โครงการ 1 สำนัก 1 นวัตกรรม (2564-2565)

5.2

ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

	แนวทางดำเนินการ	การตรวจประเมินตนเอง (PMQA 4.0)	ผลการดำเนินงานที่ตอบข้อคำถาม
Basic สภาพแวดล้อมในการทำงาน * ปลอดภัย * คล่องตัว * สนับสนุน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ * ร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล	การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน * ปลอดภัย * มีประสิทธิภาพ * คล่องตัวและร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล * เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย (คณะกรรมการจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	☒ 5.2.2 มีการสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัวสามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์การ โดยวิธีการ ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนดำเนินงานปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ปี 2561-2564) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ มิติสุขอนามัย มิติความปลอดภัยและการป้องกันภัย มิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีสวัสดิการ แต่ยังไม่ครอบคลุมไปถึง “บรรยากาศในการทำงาน” ต่อมาใน ปี 2562 สำนักงานจึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ครอบคลุม 4 มิติเดิม (สุขอนามัย ความปลอดภัยและการป้องกันภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ) และเพิ่มเติม “ความผูกพัน ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตการทำงานสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน” เพื่อให้สำนักงานมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นรายปีอย่างต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และในปี 2563 ได้มีการประกาศใช้แผนปฏิบัติการดังกล่าว เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2563 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และขณะนี้อยู่ระหว่างสรุปผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว และเตรียมการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำข้อมูลความต้องการไปออกแบบระบบการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน (กายภาพ) และระบบการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ตลอดจนระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจ ระบบปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งรวบรวมข้อมูลการสำรวจความต้องการของบุคลากรด้านต่าง ๆ ภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ต่อไป

5.2

ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

	แนวทางดำเนินการ	การตรวจประเมินตนเอง (PMQA 4.0)	ผลการดำเนินงานที่ตอบข้อคำถาม
Advance สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ (Empower) กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงาน และการแก้ปัญหา เพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์กร	ส่วนราชการควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร * มีความรับผิดชอบ * กล้าตัดสินใจ * เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงาน และการแก้ปัญหา * มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้พร้อมสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	☒ 5.2.4 มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ/กล้าตัดสินใจ โดย ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว การเข้าถึงข้อมูล เพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา โดย ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนดำเนินงานปรับปรุงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ปี 2561-2564) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ มิติสุขอนามัย มิติความปลอดภัยและการป้องกันภัย มิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมิติสวัสดิการ แต่ยังไม่ครอบคลุมไปถึง “บรรยากาศในการทำงาน” ต่อมาใน ปี 2562 สำนักงานจึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ครอบคลุม 4 มิติเดิม (สุขอนามัย ความปลอดภัยและการป้องกันภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ) และเพิ่มเติม “ความผูกพัน ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตการทำงานสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน” เพื่อให้สำนักงานมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นรายปีอย่างต่อเนื่อง โดยคณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และในปี 2563 ได้มีการประกาศใช้แผนปฏิบัติการดังกล่าวเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2563 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และขณะนี้อยู่ระหว่างสรุปผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว และเตรียมการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำข้อมูลความต้องการไปออกแบบระบบการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน (กายภาพ) และระบบการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ตลอดจนระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจ ระบบปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งเกื้อหนุนการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งรวบรวมข้อมูลการสำรวจความต้องการของบุคลากรด้านต่าง ๆ ภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ต่อไป

5.2

ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

แนวทางดำเนินการ

การตรวจประเมินตนเอง (PMQA 4.0)

ผลการดำเนินงานที่ตอบข้อคำถาม

Significance
การทำงานที่เป็น
ทีมที่มีสมรรถนะสูง
มีความคล่องตัว
และสามารถทำงาน
ร่วมกับเครือข่าย
ภายนอกเพื่อ
นำไปสู่การแก้ไข
ปัญหาที่ซับซ้อน
อย่างมีประสิทธิภาพ

- * มีการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร
- * มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับ
เครือข่ายภาคประชาชน และเอกชนภายนอก
ในลักษณะของทีมสหสาขา (Trans-disciplinary) *
เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
- * the best tool to deal with
complex environmental problems



- ☒ 5.2.1 มีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก
เพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน โดย
คณะกรรมการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อ
ดำเนินงานในภาพรวมองค์กร (Cross function Committee)
จำนวน 4 คณะ ได้แก่
1. คณะกรรมการติดตามประเมินผลและบูรณาการการสำรวจความพึง
พอใจของผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) (2560-2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565)
 2. คณะกรรมการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
(2561-2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565)
 3. คณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2561-2562)
 4. คณะกรรมการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามลำดับความสำคัญ
เร่งด่วน (2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565)
- (ระบุรูปแบบของทีมงาน/องค์ประกอบของทีม)
และมีผลสำเร็จของงาน คือ
1. รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตาม
แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4
(พ.ศ. 2560-2564) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2562
ซึ่งได้จัดลำดับสำคัญเร่งด่วนในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการและ
ส่งต่อข้อมูลให้กับคณะกรรมการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ
ตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการดำเนินการปรับปรุงให้เกิดผล
ที่เป็นรูปธรรมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ
 2. การพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประกอบด้วย คน เอกสาร และฐานข้อมูล
 - 2.1 องค์ความรู้เชิงบูรณาการ “ถอดบทเรียนการปฏิบัติงานสนับสนุน
กระบวนการพิจารณากฎหมายของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ”
 - 2.2 เอกสารวิชาการในรูปแบบ Document / Infographic /
VDO Clip ฯลฯ
 - 2.3 ฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการพิจารณากฎหมายและการควบคุมการ
บริหารราชการแผ่นดินรายด้าน
- ☒ 5.2.3 มีการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก คือ
การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานด้านนิติบัญญัติ จำนวน 4 หน่วยงาน
ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ
ข้อมูลประกอบการพิจารณากฎหมายของประเทศ

มีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานข้ามสำนัก (Cross Functional team) ซึ่งเป็น
คณะกรรมการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงาน
ในภาพรวมองค์กร จำนวน 4 คณะ ได้แก่ (1) คณะกรรมการติดตามประเมินผลและ
บูรณาการการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) (2560-2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565)
(2) คณะกรรมการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2561-2562)
(ต่อเนื่อง 2563-2565) (3) คณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของ
ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2561-2562) และ (4) คณะกรรมการปรับปรุง
คุณภาพการให้บริการตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน (2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565)
โดยทั้ง 4 คณะกรรมการมีการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกัน กล่าวคือ คณะกรรมการติดตาม
ประเมินผลและบูรณาการการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ดำเนินการสำรวจ
และจัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งได้มีการจัดลำดับ
สำคัญเร่งด่วนในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการและส่งต่อข้อมูลให้กับคณะกรรมการ
ปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการดำเนินการปรับปรุง
ให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ สำหรับ
งานด้านวิชาการ / ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นงานในภาพรวมองค์กรและต้อง
อาศัยระยะเวลาในการดำเนินการ จะดำเนินการโดยคณะกรรมการพัฒนางานวิชาการ
และคณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร
เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
และเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
จึงได้มีการมอบอำนาจเป็นไปตามระเบียบราชการในรูปแบบของคำสั่งสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหารในการกิจ
ที่สำคัญ เช่น การมอบอำนาจให้รองเลขาธิการวุฒิสภาในการอนุมัติเงินผ่าน KTB
Corporate, การมอบอำนาจให้ผู้ช่วยการสำนักอนุमतการลาและคัดเลือกบุคลากร
เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น
และ มุ่งผลสัมฤทธิ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายังได้สร้างความร่วมมือกับเครือข่าย
และหน่วยงานภายนอก คือ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานด้านนิติบัญญัติ
จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
เพื่อร่วมกันเชื่อมโยงข้อมูลประกอบการพิจารณากฎหมายของประเทศ หรือ การทำงาน
ร่วมกับเครือข่ายภายนอกในรูปแบบคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ เพื่อร่วมกันจัดทำ
ข้อมูลวิชาการ ดำเนินกิจกรรมระหว่างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานนิติบัญญัติ
 อาทิ คณะกรรมการประชาสัมพันธ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมไปถึง
การทำงานในรูปแบบของทีมสหสาขาวิชาในระบอบงานกรมการ เช่น
ในเรื่องของการพิจารณาพระราชบัญญัติ การพิจารณาศึกษาญัตติ มีการแต่งตั้งคณ
คายนอกสภาช่วยในการกิจของกรมการ ไม่ว่าจะเป็นแต่งตั้งในคณะกรรมการการ
วิสามัญที่มีทั้งสมาชิกวุฒิสภา และบุคลากรภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ
นอกจากนั้น ยังมีในระบบของที่ปรึกษา นักวิชาการ ผู้ชำนาญการในคณะกรรมการการ
นอกจากนั้น บางคณะกรรมการได้มีการรวบรวมรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในส่วนที่เกี่ยวข้อง
ซึ่งเป็นเหมือนคลังสมองของคณะกรรมการชุดนั้น ๆ เพื่อมาใช้ประโยชน์ในการกิจ
ของกรมการ และในบางโอกาสที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีภารกิจพิเศษตาม
นโยบายของประเทศ จะมีการออกแบบระบบการทำงานขึ้นมาเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้เกิด
ความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก ทั้งที่เป็นองค์กรภาครัฐ และภาคประชาชน ตัวอย่างเช่น
โครงการจัดตั้งสวนพฤกษศาสตร์ป่าชายเลนนานาชาติ ร.9 ซึ่งสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
ร่วมกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.3

การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ดี มีประสิทธิภาพ

แนวทางดำเนินการ

การตรวจประเมินตนเอง (PMQA 4.0)

ผลการดำเนินงานที่ตอบข้อคำถาม

Basic

การสร้างวัฒนธรรม
ในการทำงาน
ที่เป็นมืออาชีพ
เปิดโอกาส
ในการนำเสนอ
ความคิดริเริ่ม
และสนับสนุน
ความคิดสร้างสรรค์



- * การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ คือ มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ 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)
 - 2.3 หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง (2563)
 3. การดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565
 - 3.1 โครงการคลังสมอง ค้นหานวัตกรรม 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

เลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมหลักของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมถึงทิศทางและความหมายเป็นลายลักษณ์อักษร ค่านิยมหลัก = S-E-N-A-T-E วัฒนธรรมองค์กร = สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์

รวมถึง กำหนดค่านิยมและแนวทางปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการรณรงค์ให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กรนั้น ได้ถูกบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติราชการ และโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรที่นอกจากจะมีสมรรถนะตามที่ต้องการคาดหวังแล้ว ยังต้องเป็นบุคลากรที่ประพฤติดี มีจริยธรรม และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์กรอีกด้วย

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์: เลขาธิการวุฒิสภาได้ให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และถ่ายทอดในเชิงปฏิบัติโดยจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม เช่น การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) (2562) การทำงานเชิงรุก (Proactive Business Process) (2562) การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง (2563) และยังคงดำเนินการให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม โดยจัดทำในรูปแบบโครงการ เช่น โครงการคลังสมอง ค้นหานวัตกรรม นวัตกรรม (Intelligence think tank for innovation) (2563-2565) โครงการ 1 สำนัก 1 นวัตกรรม (2564-2565)

5.3

การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ดี มีประสิทธิภาพ

แนวทางดำเนินการ

การตรวจประเมินตนเอง (PMQA 4.0)

ผลการดำเนินงานที่ตอบข้อคำถาม

Advance

การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทีมเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร

- * การค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
- การทุ่มเท และผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร
- * มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร
- * นำปัจจัยดังกล่าวมาใช้ในการสร้างให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี (คณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

- ☑ 5.3.1 มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ Happy work life โดยเครื่องมือในการสำรวจ คือ Happinometer
- ☑ 5.3.5 มีการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยดำเนินโครงการ / กิจกรรม แผนงานที่ 2 เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) ภายใต้แผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565

ความผูกพัน: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ค้นหาปัจจัยสร้างความผูกพัน “โอกาสในการพัฒนา” ในปี 2559 – 2560 และนำมาจัดทำแผนงานสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. 2561-2565) โดยแบ่งกลุ่มของบุคลากรเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายทั่วไป และประเภทลูกจ้าง และพนักงานราชการซึ่งปัจจัยที่ได้นำนั้น (โอกาสในการพัฒนา) ยังไม่สะท้อนถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่จะสร้างความผูกพันให้กับแต่ละกลุ่มและระดับของบุคลากร หรือ Generation ของคน ดังนั้น จึงได้ดำเนินการสำรวจความสุข ความผูกพัน และความพึงพอใจโดยใช้เครื่องมือ Happinometer และจากรายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของหน่วยงาน (Happinometer) โดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า ในมิติด้านความผูกพัน ข้อคำถามที่ 60 “ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่” มีค่าคะแนนต่ำที่สุด (ร้อยละ 58.26) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรสร้างกระบวนการเสริมสร้างและปรับทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรและตั้งใจทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า “ความผูกพัน” มีความสัมพันธ์กับ “Happy Work Life” จึงนำมาจัดทำเป็นแผนงานที่ 2 เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) ภายใต้ “แผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” และจากการดำเนินการล่าสุดที่ผ่านมา จากการวิเคราะห์ผลความผูกพันของบุคลากร ปี 2562 พบว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยความสุขทั้ง 9 มิติ โดยควรปรับปรุงและพัฒนา มิติความสุขที่มีค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันสูง คือ มิติการทำงานดี โดยเฉพาะประเด็นข้อคำถามที่มีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก คือ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร และการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงมีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ที่เป็นการพัฒนาความสุขด้านการทำงานของบุคลากรที่ครอบคลุม ประเด็นที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน อาทิ สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้ง การสร้าง วัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยมให้บุคลากรยึดถือร่วมในการทำงาน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

5.3	การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ดี มีประสิทธิภาพ		
	แนวทางดำเนินการ	การตรวจประเมินตนเอง (PMQA 4.0)	ผลการดำเนินงานที่ตอบข้อคำถาม
Significance การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับสังคม และประชาชน	* สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความคล่องตัว และการมีประสิทธิภาพสูง (5.2 BC) * ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงรุก (5.2 SIG / 5.2 AD) * สร้างแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก	☒ 5.3.3 มีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม โดย ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว	ความเป็นเจ้าของ: การปรับแนวคิดของข้าราชการในทุกระดับเพื่อให้เป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneur Mindset) เป็นเรื่องที่มีความท้าทายสำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและหน่วยงานราชการทั้งหมด เนื่องจาก เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และต้องอาศัยการสนับสนุนของผู้บริหารในการกำหนดเป็นนโยบายต่าง ๆ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการสร้าง วัฒนธรรมการทำงาน “มุ่งมั่นสภาสัมฤทธิ์” ตามที่เลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร “สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์” เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายึดถือร่วมกันเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำ “ทิศทางและความหมายของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” โดยเชื่อมโยงกับวินัย (กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ) เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละตัว พร้อมกับจัดทำ “Framework ในการตรวจสอบว่าบุคคลได้แสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงวัฒนธรรมองค์กร” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือในการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคลากรว่า ได้แสดงออกถึงวัฒนธรรมในแต่ละตัวหรือไม่ นอกจากนี้ การปรับแนวคิดของบุคลากรให้เป็นผู้ประกอบการยังมีความเชื่อมโยงไปกับ “กระบวนการปฏิบัติงาน (Work Process)” หรือ ระบบการให้รางวัลและสิ่งตอบแทน (Motivation and Reward System) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล จึงได้กำหนดแผนงาน/โครงการบางส่วนไว้ภายใต้แผนปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับเป็นผู้ประกอบการภาครัฐที่มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุก มีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมาย หากยังไม่สำเร็จหรือยังไม่บรรลุเป้าหมายก็จะไม่ละความพยายาม และสร้างคุณค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม

5.4

ระบบการพัฒนาบุคลากร

แนวทางดำเนินการ

การตรวจประเมินตนเอง (PMQA 4.0)

ผลการดำเนินงานที่ตอบข้อคำถาม

Basic

ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคนให้มี

- * คุณธรรม จริยธรรม
- * มีความรู้ และทักษะ
- ในการแก้ปัญหา
- * ทักษะด้านดิจิทัล
- * ความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง...

* ความรู้ความสามารถในการทำงาน

* การแก้ปัญหา

* คุณธรรม และจริยธรรม

* ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล *

* ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy

หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ



✓ 5.4.1 มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดย

สายงานหลัก การพัฒนาบุคลากรที่ไม่ใช่การฝึกอบรม

ในห้องเรียน (non-Classroom Training) ตัวอย่างเช่น

สายงานหลัก ได้แก่ การปฏิบัติงานจริงด้านกรรมาธิการ

ตามที่ได้รับมอบหมาย (OJT) เพื่อให้บุคลากรสามารถ

ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของสมาชิกวุฒิสภา

สายงานรองและสายงานสนับสนุน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่

ฝ่ายเลขานุการในที่ประชุมคณะกรรมการ Cross function

ที่ได้รับการมอบหมายพิเศษจากเลขาธิการวุฒิสภา

(Special Assignment / Special Project)

✓ 5.4.3 มีการพัฒนาของบุคลากร ในด้านต่าง ๆ

ที่ครอบคลุมเรื่องความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา

ได้แก่

OJT: On the job training: การปฏิบัติงานจริง

ด้านกรรมาธิการตามที่ได้รับมอบหมาย

ความรู้และทักษะดิจิทัล ได้แก่

Classroom training: หลักสูตร การพัฒนา

ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและนำความรู้ที่ได้จาก

การฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น

การจัดทำเอกสารสรุปการประชุมคณะกรรมการ

ในรูปแบบ Infographic และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Line@) เป็นต้น

ระบบการพัฒนาบุคลากรและผู้นำของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มีการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น Innovation / Digital Literacy และมีแนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-classroom training) เพิ่มขึ้น โดยเห็นได้จาก การมอบหมายบุคลากรที่มีศักยภาพในการเป็นฝ่ายเลขานุการประจำคณะกรรมาธิการต่าง 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...

► ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา ได้แก่

OJT: On the job training: การปฏิบัติงานจริงด้านกรรมาธิการตามที่ได้รับมอบหมาย

► ความรู้และทักษะดิจิทัล ได้แก่

Classroom training: หลักสูตร การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้

ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำเอกสารสรุปการประชุมคณะกรรมการในการในรูปแบบ

Infographic และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Line@) เป็นต้น

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ของ

สำนักงานและยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ซึ่งกำหนดแนวทางให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนรูปแบบ

การทำงานไปสู่การเป็นดิจิทัล เพื่อรองรับทั้ง “Digital Senate” และ

“Digital Parliament” ดังนั้น ทั้งสองส่วนราชการจึงได้จัดทำ “แผนปฏิบัติการ

เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา”

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร

กำหนดกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มผู้บริหาร โดยจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร

(Digital Leadership)

2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและวิชาการ โดยจัดทำหลักสูตรการพัฒนา

ทักษะการวิเคราะห์และการใช้เครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันสำหรับการ

การสนับสนุนการตัดสินใจ

3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านดิจิทัล ทัวไป โดยจัดทำหลักสูตรการพัฒนา

ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านดิจิทัล (Digital 4 Technology)

เพื่อมุ่งเน้นให้เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร

4) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ โดยจัดทำหลักสูตรมุ่งเน้นการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ

และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวเป็นการมุ่งเน้น

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

5.4

ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

แนวทางดำเนินการ

การตรวจประเมินตนเอง (PMQA 4.0)

ผลการดำเนินงานที่ตอบข้อคำถาม

Advance

ระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูน สังสม ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในด้านต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อ สมรรถนะหลักและการบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

- * แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์
- * แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองการสร้าง สมรรถนะหลักขององค์กร ทั้งทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

✓ 5.4.2 มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสมรรถนะหลักขององค์กร
ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการเชิงรุก และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ คือ แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สมรรถนะหลัก ได้แก่
ศักยภาพด้านกฎหมายและวิชาการ
แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองสมรรถนะหลัก คือ แผนงานพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565

ระบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความสอดคล้องและสนับสนุน เป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563-2565 และยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 -2565 โดยใช้ “สมรรถนะ” (Competency Based HRD) และ 70.20.10 Learning Model เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่ หลากหลายมากขึ้น ทั้งวิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม (Classroom training) และนอกเหนือไปจากการฝึกอบรม (non-Classroom training) เช่น OJT / Self-develop มีการจัดทำความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอหลักสูตรที่พัฒนาสมรรถนะของตนเอง โดยเฉพาะ Public training ภายใต้อุดมการณ์ของผู้บริหารและงบประมาณของ ส่วนราชการ รวมทั้ง จัดทำหลักสูตร Management Competency สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานให้สามารถเป็น Coach และมีทักษะในการ Feedback งานที่ได้มอบหมายและผลการประเมินให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และสำหรับการดำเนินการร่วมกันระหว่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาและสำนักพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ร่วมกันพิจารณาดำเนินการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 6 หลักสูตร ประกอบด้วย ...
1. หลักสูตรสายงานวิเทศสัมพันธ์
2. หลักสูตรสายงานทรัพยากรบุคคล
3. หลักสูตรสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
4. หลักสูตรสายงานวิทยากร
5. หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร
6. หลักสูตรสำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการนำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา 6 หลักสูตรดังกล่าว โดยได้มีการกำหนดโครงการและ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ตามแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 3 หลักสูตร
1) โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ หลักสูตรการจัดทำบทวิเคราะห์เพื่อสนับสนุน งานติดตาม เสนอแนะเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ
2. หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมและ การเป็นผู้ประกอบการภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง
3. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร

5.4

ระบบการพัฒนาศักยภาพ

แนวทางดำเนินการ

การตรวจประเมินตนเอง (PMQA 4.0)

ผลการดำเนินงานที่ตอบข้อคำถาม

Significance

ระบบการพัฒนาศักยภาพและผู้นำให้มีทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจ และมีความคิดในเชิงวิพากษ์ พร้อมรับปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (Fluid Intelligence / Complex Problem Solving)

- * การพัฒนาศักยภาพให้มีทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย
 - * การพัฒนาศักยภาพและผู้นำให้มีทักษะรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน
- Critical thinking : The process of actively and skillfully conceptualizing, applying, analyzing, synthesizing, and evaluating information to reach an answer or conclusion**



✓ 5.4.4 มีการพัฒนาศักยภาพ และผู้นำให้มีความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความคิดเชิงวิพากษ์ที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน โดยสายงานหลัก การพัฒนาศักยภาพที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (non-Classroom Training) ตัวอย่างเช่นสายงานหลัก ได้แก่ การปฏิบัติงานจริงด้านกรรมาธิการตามที่ได้รับมอบหมาย (OJT) เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของสมาชิกวุฒิสภา

ระบบการพัฒนาศักยภาพและผู้นำของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีแนวโน้มในการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-classroom training) เพิ่มขึ้น โดยเห็นได้จากกรมอบหมายบุคลากรที่มีศักยภาพในการเป็นฝ่ายเลขานุการประจำคณะกรรมการต่าง ๆ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อฝึกฝนให้บุคลากรเหล่านั้นมีความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ที่จะพร้อมรับกับปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และบางปัญหามีความซับซ้อนต้องใช้ความสามารถสูงในการแก้ปัญหา (Learning by Doing) ซึ่งวิธีการนี้จะเป็นการฝึกฝน / กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย รอบด้าน (Multi-skill หรือ Knowledge worker)

และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการพัฒนาของบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง...

► **ความคิดเชิงวิพากษ์ที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน** โดย

Non-Classroom training:

สายงานหลัก ได้แก่ การปฏิบัติงานจริงด้านกรรมาธิการตามที่ได้รับมอบหมาย (OJT) เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของสมาชิกวุฒิสภาสายงานรองและสายงานสนับสนุน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในที่ประชุมคณะกรรมการ Cross function ที่ได้รับการมอบหมายพิเศษจากเลขาธิการวุฒิสภา (Special Assignment / Special Project)

**ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ (ภาพรวม) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**

ภาพรวม :

การพัฒนาบุคลากรถือเป็นการลงทุนระยะยาว เนื่องจาก ทรัพยากรมนุษย์เป็นต้นทุนขององค์กรที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการพัฒนา ดังนั้น แผนพัฒนาองค์กร หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร จึงกำหนดขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการ 3 ปี คู่ขนานไปกับแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563-2565 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพรองรับการดำเนินงานตามแนวทางของแผนปฏิบัติราชการดังกล่าวในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ นโยบายด้านบุคลากร (HR policy) แผนอัตรากำลัง (HRP) แผนพัฒนาบุคลากร (HRD) ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เพื่อใช้ประโยชน์ทั้งการสรรหา การบริหาร และการพัฒนา ตลอดจน ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ที่สามารถประมวลผลเพื่อคาดการณ์อนาคต จะได้มีการเตรียมการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างทันต่อสถานการณ์ ดังนั้น แผนพัฒนาองค์กร หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร จึงมี 13 ข้อเสนอที่ต้องดำเนินการภายในระยะเวลา 3 ปี แบ่งประเภทข้อเสนอได้ ดังนี้

► ท้ายดำเนินการ 3 ปี ได้แก่	► ดำเนินการทุกปีต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 3 ปี ได้แก่
ข้อเสนอที่ 1 HR system	ข้อเสนอที่ 2 HR Participation
ข้อเสนอที่ 6 PM & IDP Online	ข้อเสนอที่ 3 HR Policy
ข้อเสนอที่ 11 Public Entrepreneur Mindset	ข้อเสนอที่ 4/5/7 QWL Plan 62-65
	ข้อเสนอที่ 8/9/10 Organization Culture
	ข้อเสนอที่ 12-13 HRD Plan

(5.1) ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ : การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังและการวางแผนกำลังคนและการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต : ควรเพิ่มเติมเครื่องมือในการคาดการณ์อนาคต ที่นอกเหนือจากการประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment Tool) เพื่อประโยชน์ในการปรับโครงสร้างองค์กรและการจัดวางบุคลากรลงสู่กระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป

(5.2) ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ : การสร้างสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการทำงาน ที่คล่องตัว สะดวก และเกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์กร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ/กล้าตัดสินใจ และ การเข้าถึงข้อมูล เพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา ควรสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำข้อมูลความต้องการไปออกแบบระบบการทำงานที่ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมดังกล่าว โดยใช้เครื่องมือที่ถูกออกแบบมาให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เนื่องจาก ปัจจุบันใช้ Happinometer (ความสุข ความพึงพอใจ ความผูกพัน) ซึ่งยังไม่ครอบคลุม และอาจนำข้อมูลการสำรวจโดยหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีอยู่เดิมมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการออกแบบ นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมยังมีความเกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจ ซึ่งควรมุ่งเน้นไปที่สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (Extrinsic Motivation) เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการออกแบบการให้รางวัลและแรงจูงใจต่อไป

(5.3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ : การปรับแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneurship Mindset) เป็นเรื่องของการสร้างบรรยากาศร่วมกันของคนในองค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติ เริ่มจากสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ฝึกอบรมให้ความรู้กับบุคลากรทุกระดับด้วยหลักสูตร การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) เพื่อให้บุคลากรได้เกิดการจุดประกายใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาในกระบวนการและสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปในทิศทางที่ดี ดังนั้น ในระยะถัดไปควรนำไปเชื่อมโยงกับ “กระบวนการปฏิบัติงาน (Work Process)” และระบบการให้รางวัลและสิ่งตอบแทน (Motivation and Reward System) ของบุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการงานที่ดีขึ้น

(5.4) ระบบการพัฒนาบุคลากร : การพัฒนาบุคลากรควรมีการวางแผนระยะยาว ซึ่งต้องสอดคล้องทั้งแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563-2565 และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2561-2565 มีหลักสูตรที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างส่วนราชการ แต่ก็มีบางหลักสูตร หรือ วิธีการพัฒนาที่เป็นเฉพาะของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา