

PMQA 4.0 หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

การดำเนินการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลประเมินงบประมาณ พ.ศ. 2562)

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ	5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ	5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ	5.1 ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ
สำนักงานได้ใช้แผนยุทธศาสตร์สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร และได้กำหนด ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเป็นเลิศ (ยุทธศาสตร์ที่ 5) เพื่อรองรับ งานฝ่ายนิติบัญญัติตามที่ปรากฏในวิสัยทัศน์ และพันธกิจ และยุทธศาสตร์ดังกล่าว และ ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 -2565 โดยมีแผนปฏิบัติการ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การรองรับ เพื่อสนับสนุนให้ทั้งยุทธศาสตร์ของสำนักงาน และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และปัจจุบันได้มีการประกาศใช้ แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563-2565 เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ และใช้ “สมรรถนะ (Competency)” เป็นเครื่องมือในการประเมินขีดความสามารถ และอัตรากำลังด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับ	1. ควรอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับ <u>ระบบการสรรหา ว่าจ้าง และบรรจุ</u> ว่ามีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเหมาะสมเพียงใด	สำนักงานได้ใช้แผนยุทธศาสตร์สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร และได้กำหนด ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเป็นเลิศ (ยุทธศาสตร์ที่ 5) เพื่อรองรับ งานฝ่ายนิติบัญญัติตามที่ปรากฏในวิสัยทัศน์ และพันธกิจ และยุทธศาสตร์ดังกล่าว และ ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 -2565 โดยมีแผนปฏิบัติการ และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การรองรับ เพื่อสนับสนุนให้ทั้งยุทธศาสตร์ของสำนักงาน และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และปัจจุบันได้มีการประกาศใช้ แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563-2565 เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ และใช้ “สมรรถนะ (Competency)” เป็นเครื่องมือในการประเมินขีดความสามารถ และอัตรากำลังด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับ	ข้อเสนอที่ 1 : (สำนักบริหารงานกลาง) * ออกแบบระบบการสรรหาบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Recruitment system) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ใหม่และความต้องการของ ประชาชน * ออกแบบโครงสร้างองค์กรและระบบงาน (Organization Structure & Work System) * จัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง (HRP: Human Resource Planning) * ทบทวนสมรรถนะของบุคลากร (Competency Review) ผลการดำเนินงาน ปี 2563 รอบ 12 เดือน 1. โครงการจัดทำ/ปรับปรุงแผนกำลังคนเพื่อการเตรียม ความพร้อมให้สามารถรองรับสภาวะการณ์ในปัจจุบันและ อนาคตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และ เสนอรายงานผลการศึกษาแผนกำลังคนให้เลขาธิการ วุฒิสภาเห็นชอบแล้ว และจะได้นำผลการศึกษาที่ได้ ไปประกอบการจัดทำแผนกำลังคนในปี 2564 2. โครงการทบทวนมาตรฐานความรู้ความสามารถ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน (สายวิชาการ) และเสนอรายงาน ผลการทบทวนมาตรฐานความรู้ความสามารถที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ให้เลขาธิการวุฒิสภาเห็นชอบแล้ว และในปี 2564 จะดำเนินการต่อเนื่องในสายทั่วไป

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
สถานการณ์ในปัจจุบันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยภารกิจสำคัญ ได้แก่ การสนับสนุน การขับเคลื่อนภารกิจด้านนิติบัญญัติ (ภารกิจหลัก) และการสนับสนุนภารกิจด้านการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการจัดทำและดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ (ภารกิจใหม่) ซึ่งขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจดังกล่าว คือ “ศักยภาพด้านกฎหมายและวิชาการ” ที่ใช้ในการสนับสนุนทั้งสองภารกิจ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เลขาธิการวุฒิสภาได้มีนโยบายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Policy) เพื่อให้เกิด ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความคล่องตัวใน การทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม การทำงาน โดยใช้ “ระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (PMS)” มาเป็นเครื่องมือ ในการบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของ องค์กรและบุคลากร รวมทั้ง การพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากร โดยที่ผู้ปฏิบัติสามารถวางแผนการพัฒนatanเอง ร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ กล่าวคือ สามารถเสนอ ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม กับตนเอง และตกลงถึงวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อเปิดช่องว่างสมรรถนะ และสามารถนำ		สถานการณ์ในปัจจุบันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต <u>ซึ่งในปัจจุบันได้มีการทบทวน Competency Model เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับกับภารกิจหลักและภารกิจ สนับสนุนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</u> โดยภารกิจสำคัญ ได้แก่ การสนับสนุน การขับเคลื่อนภารกิจด้านนิติบัญญัติ (ภารกิจหลัก) และการสนับสนุนภารกิจด้านการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการจัดทำและดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ (ภารกิจใหม่) ซึ่งขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจดังกล่าว คือ “ศักยภาพด้านกฎหมายและวิชาการ” ที่ใช้ในการสนับสนุนทั้งสองภารกิจ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เลขาธิการวุฒิสภาได้มีนโยบายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Policy) เพื่อให้เกิด ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความคล่องตัวใน การทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม การทำงาน โดยใช้ “ระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (PMS)” มาเป็นเครื่องมือ ในการบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของ องค์กรและบุคลากร รวมทั้ง การพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากร	<u>แนวทางการดำเนินงาน ปี 2564 รอบ 3 เดือน</u> 1. ออกแบบระบบการสรรหาบุคลากรโดยยึดหลัก สมรรถนะ (Competency Based Recruitment system) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ใหม่และ ความต้องการของประชาชน โดยในเบื้องต้น จะได้นำ Competency Model ประเภทสายวิชาการ ที่ได้ทบทวนในปี 2563 มาใช้ในการสรรหา/คัดเลือก บุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และขยายผลไปสู่การสรรหา/คัดเลือกบุคลากรภายนอก เพื่อเข้ารับราชการในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ ขององค์กร 2. ออกแบบโครงสร้างองค์กรและระบบงาน (Organization Structure & Work System) เนื่องจาก ประชาชนผู้มาร้องทุกข์ ร้องเรียน และร้องขอข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ จะเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้รับบริการของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ปรับ โครงสร้างเพื่อรองรับ/ให้บริการประชาชนผู้มาร้องทุกข์ ร้องเรียน และร้องขอข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ ผ่านทางศูนย์ข้อมูลข่าวสารฯ ภายใต้กลุ่มงานวินัย สำนักบริหารงานกลาง 3. จัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง (HRP: Human Resource Planning) จะดำเนินการต่อเนื่อง โดยนำผลการศึกษาที่ได้ ไปประกอบการจัดทำแผนกำลังคนในปี 2564 4. ทบทวนสมรรถนะของบุคลากร (Competency Review) จะดำเนินการต่อเนื่อง โดยในปี 2564 จะดำเนินการต่อเนื่องในสายทั่วไป

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การโยกย้าย และเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้ง มีวิธีการสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและ ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การเลื่อนเงินเดือน การประกาศยกย่องบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม และจะสำรวจความต้องการของบุคลากร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูล ไปออกแบบระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจ (Reward and Motivation) สำนักงานจึงได้กำหนดรูปแบบการพัฒนา บุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยใช้ “70.20.10 Learning Model” เป็นแนวทางในการพัฒนาทั้งวิธีการฝึกอบรม ในห้องเรียน (Classroom training) และ วิธีการอื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (non-Classroom training) และรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรผ่าน “ระบบ DPIS” (ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม- Departmental Personnel Information System) เพื่อประโยชน์ของผู้บริหารและ หน่วยงาน HR (ผู้บริหาร : การตัดสินใจ + สำนักบริหารงานกลาง/สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล: การวางแผน บริหาร พัฒนาบุคลากร)	2. ควรมีระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยไม่ต้องอาศัยรางวัล เช่น การทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นต้น 3. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนา ผลการปฏิบัติงานขององค์การและบุคลากร อย่างใดก็ตาม ควรมีการวัดประสิทธิผลว่า ระบบดังกล่าวสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ทุ่มเท และสามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะหากไม่มีการให้รางวัล (ควรออกแบบตัวชี้วัดที่สะท้อนแรงจูงใจ ในการทำงาน)	โดยที่ผู้ปฏิบัติสามารถวางแผนการพัฒนาตนเอง ร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ กล่าวคือ สามารถเสนอ ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม กับตนเอง และตกลงถึงวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อปิดช่องว่างสมรรถนะ และสามารถนำ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การโยกย้าย และเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้ง มีวิธีการสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและ ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การเลื่อนเงินเดือน การประกาศยกย่องบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม และจะสำรวจความต้องการของบุคลากร เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูล ไปออกแบบระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจ (Reward and Motivation) สำนักงานจึงได้กำหนดรูปแบบการพัฒนา บุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยใช้ “70.20.10 Learning Model” เป็นแนวทางในการพัฒนาทั้งวิธีการฝึกอบรม ในห้องเรียน (Classroom training) และ วิธีการอื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (non-Classroom training) และรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรผ่าน “ระบบ DPIS” (ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม- Departmental Personnel Information System) เพื่อประโยชน์ของผู้บริหารและ	ข้อเสนอที่ 2 : (สำนักบริหารงานกลาง) สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล เช่น * ระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน * แผนเส้นทางความก้าวหน้า * แผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง * การคัดเลือกบุคคลผู้มีศักยภาพสูง ผลการดำเนินงาน ปี 2563 รอบ 12 เดือน มีการดำเนินการเรื่องระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน แผนเส้นทางความก้าวหน้า แผนเตรียมความพร้อม ผู้สืบทอดตำแหน่ง และการคัดเลือกบุคคลผู้มีศักยภาพสูง ในรูปแบบของคณะกรรมการของสำนักงานฯ และได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการทั้ง 4 เรื่องดังกล่าว พร้อมกับรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 4 เรื่อง เสนอเลขาธิการวุฒิสภาให้เห็นชอบเรียบร้อยแล้ว แนวทางการดำเนินงาน ปี 2564 รอบ 3 เดือน มีการดำเนินการต่อเนื่องที่นอกเหนือจากการสำรวจ ความพึงพอใจโดยใช้แบบสอบถาม แต่เป็น การเดินสายรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นรายสำนัก เพื่อนำผลความคิดเห็นนั้นมาออกแบบระบบ การสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
นอกจากนี้ สำนักงานได้คาดการณ์และวิเคราะห์ถึง “การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีของโลก (Digital disruption / Digital transformation)” ที่ส่งผลให้ภาคราชการต้องมี Big data เพื่อให้ภาคราชการเกิดการปรับตัวและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้น สำนักงานจึงได้ปรับเปลี่ยนเป็น “Digital Senate” และได้เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เช่น การวางแผนกำลังคนในอนาคต และสรรหาคัดเลือกบุคลากรเชิงรุกมากขึ้น การปรับเปลี่ยนมุมมอง ความคิด ทักษะ พฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Digital mindset and behavior) ให้สอดคล้องกับ “Digital Senate” รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Upskill & Reskill) ซึ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานก้าวตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงให้ทัน เนื่องจากความรู้และทักษะชุดเดิมอาจจะไม่สามารถใช้ได้ทั้งหมด ในยุคดิจิทัล ทั้งโดยวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training) เช่น หลักสูตร Digital thinking (2560-2563) การพัฒนากลไกวิเคราะห์ข้อมูล (Data analyst) ของสำนักงานเพื่อจัดทำฐานข้อมูล (Big data) (2564-2565) เป็นต้น		หน่วยงาน HR (ผู้บริหาร : การตัดสินใจ + สำนักบริหารงานกลาง/สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล: การวางแผน บริหาร พัฒนาบุคลากร) นอกจากนี้ สำนักงานได้คาดการณ์และวิเคราะห์ถึง “การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีของโลก (Digital disruption / Digital transformation)” ที่ส่งผลให้ภาคราชการต้องมี Big data เพื่อให้ภาคราชการเกิดการปรับตัวและเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้น สำนักงานจึงได้ปรับเปลี่ยนเป็น “Digital Senate” และได้เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เช่น การวางแผนกำลังคนในอนาคต และสรรหาคัดเลือกบุคลากรเชิงรุกมากขึ้น การปรับเปลี่ยนมุมมอง ความคิด ทักษะ พฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Digital mindset and behavior) ให้สอดคล้องกับ “Digital Senate” รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Upskill & Reskill) ซึ่งเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานก้าวตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงให้ทัน เนื่องจากความรู้และทักษะชุดเดิมอาจจะไม่สามารถใช้ได้ทั้งหมด ในยุคดิจิทัล ทั้งโดยวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training)	ข้อเสนอที่ 3 : (สำนักบริหารงานกลาง) ทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้ครอบคลุมการเสริมสร้างความคล่องตัว และการส่งเสริมนวัตกรรม และมีความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมในการพัฒนางาน (ปัจจุบัน) ผลการดำเนินงาน ปี 2563 รอบ 12 เดือน มีการทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปี 2563 โดยเพิ่มเติมด้านที่ 5 การส่งเสริมนวัตกรรม ความคล่องตัว และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 1. ด้านการสรรหา 2. ด้านการพัฒนา 3. ด้านการรักษาไว้ 4. ด้านการใช้ประโยชน์ 5. การส่งเสริมนวัตกรรม ความคล่องตัว และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แนวทางการดำเนินงาน ปี 2564 รอบ 3 เดือน - - ข้อเสนอที่ 4 : (สำนักบริหารงานกลาง) สำนักรวบรวมความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำข้อมูลความต้องการไปออกแบบระบบต่าง ๆ * ระบบการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน (กายภาพ) * ระบบการสร้างบรรยากาศในการทำงาน * ระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจ * ระบบปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งเกื้อหนุนการทำงานต่าง ๆ ผลการดำเนินงาน ปี 2563 รอบ 12 เดือน มีการนำผลสำรวจความพึงพอใจจากเครื่องมือ Happinometer มาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (ปรับปรุง) ตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2562 – 2565 แต่แผนดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมไปถึงระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจ

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
และวิธีการที่มีใช้การฝึกอบรมในห้องเรียน (non-Classroom training) เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning/development) ในรูปแบบ e-Learning ซึ่งสำนักงานได้ออกแบบกระบวนการในการฝึกอบรมในรูปแบบใหม่และเตรียมความพร้อมของ Online Content โดยการประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในบริบทของโลกยุคดิจิทัลผ่านช่องทางการเรียนรู้ในรูปแบบ “หลักสูตรออนไลน์แบบเปิดกว้าง หรือ MOOC : Massive Open Online Course”		เช่น หลักสูตร Digital thinking (2560-2563) การพัฒนานักวิเคราะห์ข้อมูล (Data analyst) ของสำนักงานเพื่อจัดทำฐานข้อมูล (Big data) (2564-2565) เป็นต้น และวิธีการที่มีใช้การฝึกอบรมในห้องเรียน (non-Classroom training) เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning/development) ในรูปแบบ e-Learning ซึ่งสำนักงานได้ออกแบบกระบวนการในการฝึกอบรมในรูปแบบใหม่และเตรียมความพร้อมของ Online Content โดยการประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในบริบทของโลกยุคดิจิทัลผ่านช่องทางการเรียนรู้ในรูปแบบ “หลักสูตรออนไลน์แบบเปิดกว้าง หรือ MOOC : Massive Open Online Course”	แนวทางการดำเนินงาน ปี 2564 รอบ 3 เดือน จะดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2562 – 2565 แผนงานที่ 2 เสริมสร้างให้ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) แนวทางการดำเนินการที่ 2.1 ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน กิจกรรมที่ 2.1.3 การสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การปรับปรุงระบบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงและความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจ นอกจากนี้จะได้นำผลการสำรวจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบการปรับปรุง ได้แก่ 1. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 4 เรื่อง (ระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน / แผนเส้นทางความก้าวหน้า / แผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง / การคัดเลือกบุคคลผู้มีศักยภาพสูง) (สำนักบริหารงานกลาง / สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) 2. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (สำนักงานเลขาธิการฯ กร. / ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา)

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์	5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์	5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์	5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์
สำนักงานได้จัดทำแผนดำเนินงานปรับปรุง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงาน (ปี 2561-2564) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ มิติสุขอนามัย มิติความปลอดภัยและ การป้องกันภัย มิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมิติสวัสดิการ แต่ยังไม่ครอบคลุมไปถึง “บรรยากาศในการทำงาน” ต่อมาใน ปี 2562 สำนักงานจึงได้จัดทำแผนเสริมสร้าง ความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และ ความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ที่ครอบคลุม 4 มิติเดิม (สุขอนามัย ความปลอดภัยและการป้องกันภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ) และเพิ่มเติม “ความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน” เพื่อให้สำนักงานมีระบบการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดี และได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตาม แผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพ ชีวิตและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นรายปีอย่างต่อเนื่อง	1. จากความสำคัญของ Cross Functional team ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่แสดงคุณภาพของทีม เช่น จำนวนผลงานจากการดำเนินการของทีม จำนวนบุคลากร/สำนักที่เข้าร่วมทีม เป็นต้น และควรอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับ องค์ประกอบของทีม และการกิจสำคัญ ที่เต็มอบหมายให้ทีมดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหา	สำนักงานได้จัดทำแผนดำเนินงานปรับปรุง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงาน (ปี 2561-2564) ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ มิติสุขอนามัย มิติความปลอดภัยและ การป้องกันภัย มิติสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมิติสวัสดิการ แต่ยังไม่ครอบคลุมไปถึง “บรรยากาศในการทำงาน” ต่อมาใน ปี 2562 สำนักงานจึงได้จัดทำแผนเสริมสร้าง ความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และ ความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ที่ครอบคลุม 4 มิติเดิม (สุขอนามัย ความปลอดภัยและการป้องกันภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ) และเพิ่มเติม “ความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน” เพื่อให้สำนักงานมีระบบการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดี และได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตาม แผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพ ชีวิตและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นรายปีอย่างต่อเนื่อง	1. <u>Cross Functional team</u> (1) - คณะกรรมการติดตามประเมินผลและบูรณาการ การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) (2560-2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) - คณะกรรมการติดตามประเมินผลและบูรณาการ การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตามแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. 2563-2565) (ต่อเนื่อง 2563-2565) <u>องค์ประกอบ</u> * ประธานกรรมการ : ที่ปรึกษาที่เลขาธิการวุฒิสภา มอบหมาย * กรรมการ : ที่ปรึกษา รองเลขาธิการวุฒิสภา * ฝ่ายเลขานุการ : สำนักนโยบายและแผน และสำนักที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร สำนักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น <u>ภารกิจ</u> * กำหนดแนวทางในการสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจ ความต้องการ ความคาดหวัง และความผูกพันของ ผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์ / แผนปฏิบัติการ (2560-2562 / 2563-2565) * ออกแบบและจัดทำแบบสำรวจ และดำเนินการ สำรวจความพึงพอใจ ความต้องการ ความคาดหวัง และความผูกพัน * จัดทำรายงานผลสำรวจความคิดเห็น ความพึงพอใจ ความต้องการ ความคาดหวัง และความผูกพัน ของผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์ / แผนปฏิบัติการ (2560-2562 / 2563-2565) <u>ผลงาน</u> * รายงานผลสำรวจ * ลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการปรับปรุง คุณภาพการให้บริการ * การประมวล Feedback จากผู้รับบริการส่งต่อให้ คณะกรรมการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
โดยคณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และในปี 2563 ได้มีการประกาศใช้แผนปฏิบัติการดังกล่าว เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2563 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ		โดยคณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และในปี 2563 ได้มีการประกาศใช้แผนปฏิบัติการดังกล่าว เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2563 เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ <u>และขณะนี้อยู่ระหว่างสรุปผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว และเตรียมการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำข้อมูลความต้องการไปออกแบบระบบการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน (กายภาพ) และระบบการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ตลอดจนระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจ ระบบปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งเกื้อหนุนการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งรวบรวมข้อมูลการสำรวจความต้องการของบุคลากรด้านต่าง ๆ ภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันพัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ต่อไป</u>	(2) คณะกรรมการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2561-2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) <u>องค์ประกอบ</u> * ประธานกรรมการ : รองเลขาธิการวุฒิสภา (นายสุรัตน์ หวังต่อลาภ) * กรรมการ : ที่ปรึกษา รองเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา * ฝ่ายเลขานุการ : สำนักกรรมการ 1-2-3 สำนักนโยบายและแผน สำนักวิชาการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร <u>ภารกิจ</u> * จัดทำ/ทบทวนแผนงานพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน * วางแผน / ดำเนินโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. 2563-2565) จำนวน 3 โครงการ - K-sharing project <u>ผู้รับผิดชอบ</u> คณะอนุกรรมการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ด้วยการพัฒนาองค์ความรู้เชิงบูรณาการและสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงกระบวนการ (นางสาวสุพัตรา วรรณศิริกุล) - Quick Document project <u>ผู้รับผิดชอบ</u> คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการจัดทำเอกสารวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (นายพีระพจน์ รัตนมาลี) - Database & Network project <u>ผู้รับผิดชอบ</u> คณะอนุกรรมการพัฒนาฐานข้อมูลสนับสนุนการพิจารณากฎหมาย / การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน (รายด้าน) (นายณรมิตร คุณโลกยะ)

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
<u>ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ</u> <u>คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีรายละเอียด ดังนี้</u> <u>“มีประสิทธิภาพ”</u> การสร้างทีมงานข้ามสำนัก (Cross Functional team) ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงานในภาพรวมองค์กร จำนวน 4 คณะ ได้แก่ (1) คณะกรรมการติดตามประเมินผลและบูรณาการการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) (2560-2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) (2) คณะกรรมการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2561-2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) (3) คณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2561-2562) (4) คณะกรรมการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน (2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) โดยทั้ง 4 คณะกรรมการมีการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกัน กล่าวคือ คณะกรรมการติดตามประเมินผลและบูรณาการการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ดำเนินการสำรวจและจัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งได้มี		<u>ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ</u> <u>คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีรายละเอียด ดังนี้</u> <u>“มีประสิทธิภาพ”</u> การสร้างทีมงานข้ามสำนัก (Cross Functional team) ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงานในภาพรวมองค์กร จำนวน 4 คณะ ได้แก่ (1) คณะกรรมการติดตามประเมินผลและบูรณาการการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) (2560-2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) (2) คณะกรรมการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2561-2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) (3) คณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2561-2562) (4) คณะกรรมการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน (2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) โดยทั้ง 4 คณะกรรมการมีการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกัน กล่าวคือ คณะกรรมการติดตามประเมินผลและบูรณาการการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ดำเนินการสำรวจและจัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งได้มี	<u>ผลงาน</u> * รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนางานวิชาการ * ผลผลิตของโครงการ- K-sharing project ได้แก่ องค์ความรู้เชิงบูรณาการ เรื่อง การสนับสนุนกระบวนการตราพระราชบัญญัติของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2562-2563) * ผลผลิตของโครงการ- Quick Document project ได้แก่ เอกสารวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ - - บทความ / Infographic / VDO Clip จำนวน 53 เรื่อง * ผลผลิตของโครงการ- Database & Network project ได้แก่ ฐานข้อมูลสนับสนุนการพิจารณากฎหมาย / การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน (รายด้าน) จำนวน 1 ฐานข้อมูล และ Requirement ของระบบการจัดการไฟล์อัจฉริยะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ รัฐสภาเกียกกาย

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
การจัดลำดับสำคัญเร่งด่วนในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการและส่งต่อข้อมูลให้กับคณะกรรมการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการดำเนินการปรับปรุงให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการสำหรับงานด้านวิชาการ/ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นงานในภาพรวมองค์กรและต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินการจะดำเนินการโดยคณะกรรมการพัฒนางานวิชาการ และคณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ “คล่องตัว” เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติการกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้มีการมอบอำนาจเป็นไปตามระเบียบราชการในรูปแบบของคำสั่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหารในภารกิจที่สำคัญ เช่น การมอบอำนาจให้รองเลขาธิการวุฒิสภา ในการอนุมัติเงินผ่าน KTB Corporate, การมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนักอนุมัติการลาและคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม		การจัดลำดับสำคัญเร่งด่วนในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการและส่งต่อข้อมูลให้กับคณะกรรมการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการดำเนินการปรับปรุงให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการสำหรับงานด้านวิชาการ/ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นงานในภาพรวมองค์กรและต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินการจะดำเนินการโดยคณะกรรมการพัฒนางานวิชาการ และคณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ “คล่องตัว” เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติการกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้มีการมอบอำนาจเป็นไปตามระเบียบราชการในรูปแบบของคำสั่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหารในภารกิจที่สำคัญ เช่น การมอบอำนาจให้รองเลขาธิการวุฒิสภา ในการอนุมัติเงินผ่าน KTB Corporate, การมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสำนักอนุมัติการลาและคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	(3) คณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2561-2562) องค์ประกอบ * ประธานกรรมการ : ที่ปรึกษาที่กำกับดูแลสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (นายพงษ์ศักดิ์ อรุณภักดีสกุล) * กรรมการ : ที่ปรึกษา รองเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้แก่ งาน (สำนักนโยบายและแผน) เงิน (สำนักการคลังและงบประมาณ) คน (สำนักบริหารงานกลาง / สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล) * ฝ่ายเลขานุการ : สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักนโยบายและแผน ภารกิจ * จัดทำ / ทบทวน / ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2562-2564) * จัดทำข้อกำหนดความต้องการใช้งานระบบสารสนเทศ (Requirement) ประกอบด้วย - การพัฒนาระบบบุคลากร (การบริหารและการพัฒนา) - การพัฒนาระบบงาน ระบบงบประมาณ และระบบบุคลากร ผลงาน * แผนพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2562-2564) * ระบบพัฒนาบุคลากร (HRD) / สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเชื่อมต่อกับ DPIS (HRM) / สำนักบริหารงานกลาง * ฐานข้อมูลสนับสนุนการพิจารณากฎหมาย / การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน (รายด้าน) * Requirement ของระบบการจัดการไฟล์อัจฉริยะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ณ รัฐสภาเกียกกาย หมายเหตุ คณะกรรมการพัฒนาระบบสารสนเทศฯ (ทปช.พงษ์ศักดิ์) ได้ปรับเปลี่ยนเป็นคณะกรรมการพัฒนาฐานข้อมูลสนับสนุนการพิจารณากฎหมาย / การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน (รายด้าน) (ผอ.นรมิตร)

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
“มุ่งผลสัมฤทธิ์” สำนักงานยังได้สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก คือ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานด้านนิติบัญญัติ จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อร่วมกันเชื่อมโยงข้อมูลประกอบการพิจารณากฎหมายของประเทศ หรือ การทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกในรูปแบบคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ เพื่อร่วมกันจัดทำข้อมูลวิชาการ ดำเนินกิจกรรมระหว่างเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติ อาทิ คณะกรรมการประชามติอาเซียน ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมไปถึงการทำงานในรูปแบบของ ทีมสหสาขาวิชาในระบบงานกรรมาธิการ เช่น ในเรื่องของการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ การพิจารณาศึกษาญัตติ มีการแต่งตั้งบุคคลภายนอกมาช่วยในการกิจของกรรมาธิการ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งใน คณะกรรมาธิการวิสามัญที่มีทั้งสมาชิกวุฒิสภา และบุคคลภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ นอกจากนั้น ยังมีในระบบของที่ปรึกษา นักวิชาการ ผู้ชำนาญการในคณะกรรมาธิการ อีกทั้งบางคณะกรรมาธิการได้มีการรวบรวมรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในส่วนที่เกี่ยวข้อง		“มุ่งผลสัมฤทธิ์” สำนักงานยังได้สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก คือ การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานด้านนิติบัญญัติ จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อร่วมกันเชื่อมโยงข้อมูลประกอบการพิจารณากฎหมายของประเทศ หรือ การทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกในรูปแบบคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ เพื่อร่วมกันจัดทำข้อมูลวิชาการ ดำเนินกิจกรรมระหว่างเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติ อาทิ คณะกรรมการประชามติอาเซียน ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมไปถึงการทำงานในรูปแบบของ ทีมสหสาขาวิชาในระบบงานกรรมาธิการ เช่น ในเรื่องของการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ การพิจารณาศึกษาญัตติ มีการแต่งตั้งบุคคลภายนอกมาช่วยในการกิจของกรรมาธิการ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งใน คณะกรรมาธิการวิสามัญที่มีทั้งสมาชิกวุฒิสภา และบุคคลภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ นอกจากนั้น ยังมีในระบบของที่ปรึกษา นักวิชาการ ผู้ชำนาญการในคณะกรรมาธิการ อีกทั้งบางคณะกรรมาธิการได้มีการรวบรวมรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในส่วนที่เกี่ยวข้อง	(4) คณะกรรมการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน (2562) (ต่อเนื่อง 2563-2565) องค์ประกอบ * ประธานกรรมการ : ที่ปรึกษาที่กำกับดูแลสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสำนักประชาสัมพันธ์ (นายพงศ์ศักดิ์ อรุณภักดีสกุล) * กรรมการ : ที่ปรึกษา รองเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักที่เกี่ยวข้องกับงานบริการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา * ฝ่ายเลขานุการ : สำนักนโยบายและแผน ภารกิจ * ประมวลข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการให้บริการด้านต่าง ๆ * กำหนดแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการด้านต่าง ๆ ตามประเด็นลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการปรับปรุงการให้บริการ * ติดตามผลการดำเนินการตามประเด็นในการปรับปรุงการให้บริการด้านต่าง ๆ ตามที่กำหนด * ดำเนินงานให้เชื่อมโยงกับคณะกรรมการสำรวจฯ ผลงาน * รายงานการปรับปรุงการให้บริการด้านต่าง ๆ ตามประเด็นลำดับความสำคัญเร่งด่วน

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)										
ซึ่งเป็นเหมือนคลังสมองของคณะกรรมการการชุดนั้น ๆ เพื่อมาใช้ประโยชน์ในการกิจของคณะกรรมการ และในบางโอกาสที่สำนักงานมีการกิจพิเศษตามนโยบายของประเทศจะมีการออกแบบระบบการทำงานขึ้นมาเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก ทั้งที่เป็นองค์กรภาครัฐ และภาคประชาชน เช่น โครงการจัดตั้งสวนพฤกษศาสตร์ป่าชายเลนนานาชาติ ร.9 ซึ่งสภานิติบัญญัติแห่งชาติร่วมกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ สำนักงานได้ประยุกต์ใช้ “เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology)” เพื่อยกระดับระบบการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพิ่มประสิทธิภาพรองรับกับ “Digital Senate” โดยเน้น electronic-based เพิ่มขึ้น และเป็นแบบ paper-based ลดลง โดยสำนักงานได้จัดหาอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น การจัดหา Device ให้กับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้ปฏิบัติ ได้แก่ Computer PC แบบ 1:1/ โทรศัพท์มือถือ/ Computer Tablet/iPad เพื่อให้ประหยัดต้นทุนการใช้กระดาษ (economy) และสามารถเข้าถึงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้โดยสะดวก (efficiency) และได้พัฒนาระบบหรือโปรแกรมต่าง ๆ เช่น “ระบบ e-office” เพื่อใช้ในการติดต่อ	2. จากความสำคัญของการทำงานร่วมกับเครือข่ายควรมีการกำหนดตัวชี้วัดการทำงานร่วมกัน เช่น จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น และควรอธิบายเพิ่มเติมถึงผลสำคัญของงานที่ได้ดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายว่าสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหในเรื่องใดบ้าง และผลของการแก้ไขปัญหาดังกล่าวสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบเป็นอย่างไร	ซึ่งเป็นเหมือนคลังสมองของคณะกรรมการชุดนั้น ๆ เพื่อมาใช้ประโยชน์ในการกิจของคณะกรรมการ และในบางโอกาสที่สำนักงานมีการกิจพิเศษตามนโยบายของประเทศจะมีการออกแบบระบบการทำงานขึ้นมาเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก ทั้งที่เป็นองค์กรภาครัฐ และภาคประชาชน เช่น โครงการจัดตั้งสวนพฤกษศาสตร์ป่าชายเลนนานาชาติ ร.9 ซึ่งสภานิติบัญญัติแห่งชาติร่วมกับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ สำนักงานได้ประยุกต์ใช้ “เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital technology)” เพื่อยกระดับระบบการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและเพิ่มประสิทธิภาพรองรับกับ “Digital Senate” โดยเน้น electronic-based เพิ่มขึ้น และเป็นแบบ paper-based ลดลง โดยสำนักงานได้จัดหาอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น การจัดหา Device ให้กับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้ปฏิบัติ ได้แก่ Computer PC แบบ 1:1/ โทรศัพท์มือถือ/ Computer Tablet/iPad เพื่อให้ประหยัดต้นทุนการใช้กระดาษ (economy) และสามารถเข้าถึงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้โดยสะดวก (efficiency) และได้พัฒนาระบบหรือโปรแกรมต่าง ๆ เช่น “ระบบ e-office” เพื่อใช้ในการติดต่อ	2. Network การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานด้านนิติบัญญัติจำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ <u>จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม (4 หน่วยงาน)</u> 1. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา 2. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 3. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา 4. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี วัตถุประสงค์ เพื่อร่วมกันเชื่อมโยงข้อมูลประกอบการพิจารณากฎหมายของประเทศ ผลสัมฤทธิ์ ข้อมูลประกอบการพิจารณากฎหมายของประเทศที่สามารถสนับสนุนภารกิจของสมาชิกวุฒิสภาได้ <u>การสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่ได้รับผลจากการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานด้านนิติบัญญัติจำนวน 4 หน่วยงาน</u> จากรายงานการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการหลักของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปี 2560-2563 มีแนวโน้มที่อยู่ในระดับที่ดีขึ้น คะแนนความพึงพอใจในการให้บริการวิชาการ (ร้อยละ) : ผู้ประเมินภายใน (คณะกรรมการติดตามและประเมินผล) <table><thead><tr><th>ปี</th><th>คะแนนความพึงพอใจ (ร้อยละ)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2560</td><td>71.95</td></tr><tr><td>2561</td><td>83.45</td></tr><tr><td>2562</td><td>84.17</td></tr><tr><td>2563</td><td>89.95</td></tr></tbody></table>	ปี	คะแนนความพึงพอใจ (ร้อยละ)	2560	71.95	2561	83.45	2562	84.17	2563	89.95
ปี	คะแนนความพึงพอใจ (ร้อยละ)												
2560	71.95												
2561	83.45												
2562	84.17												
2563	89.95												

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
ประสานงานภายในองค์กร การสื่อสาร การจูงใจประชุม “ระบบสารสนเทศ การประชุม” เพื่อใช้ในการนำเข้าเอกสาร ประกอบการประชุมแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-file) เพื่อใช้ประโยชน์ในการประชุมคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงานภายในสำนักงาน เช่น การประชุมผู้บริหาร การประชุม คณะกรรมการ Cross function ต่าง ๆ รวมถึงการออกแบบ application ในการให้บริการสมาชิกวุฒิสภา ได้แก่ Senate channel / Click Senate / Line @ Senate Formal เพื่อให้บริการข้อมูล ข่าวสาร ข้อมูลวิชาการที่จำเป็นต่อภารกิจของ วุฒิสภา และในขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนา Chat bot ให้รองรับ “การบริการ” ในอนาคต		ประสานงานภายในองค์กร การสื่อสาร การจูงใจประชุม “ระบบสารสนเทศ การประชุม” เพื่อใช้ในการนำเข้าเอกสาร ประกอบการประชุมแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-file) เพื่อใช้ประโยชน์ในการประชุมคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงานภายในสำนักงาน เช่น การประชุมผู้บริหาร การประชุม คณะกรรมการ Cross function ต่าง ๆ รวมถึงการออกแบบ application ในการให้บริการสมาชิกวุฒิสภา ได้แก่ Senate channel / Click Senate / Line @ Senate Formal เพื่อให้บริการข้อมูล ข่าวสาร ข้อมูลวิชาการที่จำเป็นต่อภารกิจของ วุฒิสภา และในขณะนี้อยู่ระหว่างการพัฒนา Chat bot ให้รองรับ “การบริการ” ในอนาคต	

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อเปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพัน และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร	5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพัน และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร	5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพัน และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร	5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพัน และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร
เลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา “สามัคคี มีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์” รวมถึง กำหนดค่านิยมและแนวทางปฏิบัติเป็น ลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติตน และการรณรงค์ให้บุคลากร ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรนั้น ได้ถูกบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติราชการ และ โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรที่นอกจาก จะมีสมรรถนะตามท้องที่การคาดหวังแล้ว ยังต้องเป็นบุคลากรที่ประพฤติดี มีจริยธรรม และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม องค์กรอีกด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ : เลขาธิการวุฒิสภาได้ให้ความสำคัญและ กำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของสำนักงาน และถ่ายทอดในเชิงปฏิบัติ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม เช่น การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) (2562) การทำงานเชิงรุก (Proactive Business Process) (2562) การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง (2563)	1. สำนักงานฯ ค้นพบความท้าทาย ในด้านการปรับแนวคิดไปสู่ “ความเป็นเจ้าของ” โดยเริ่มต้นจากการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร พยายามทำให้บุคลากรเข้าใจในแนวทางเดียวกัน เพื่อส่งผลการแสดงพฤติกรรมรายบุคคล และจัดทำ “Framework ในการตรวจสอบว่า บุคคลได้แสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึง วัฒนธรรมองค์กร” เชื่อมโยงกับระบบการให้รางวัล และสิ่งตอบแทน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินการ ด้านนี้ประสบความสำเร็จ อาจต้องหาปัจจัย ที่เกี่ยวข้องให้พบ แล้วจึงนำมาออกแบบระบบ เพื่อส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว อันจะนำไปสู่ ความภาคภูมิใจ และความเป็นเจ้าของได้	เลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา “สามัคคี มีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์” รวมถึง กำหนดค่านิยมและแนวทางปฏิบัติเป็น ลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติตน และการรณรงค์ให้บุคลากร ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรนั้น ได้ถูกบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติราชการ และ โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรที่นอกจาก จะมีสมรรถนะตามท้องที่การคาดหวังแล้ว ยังต้องเป็นบุคลากรที่ประพฤติดี มีจริยธรรม และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม องค์กรอีกด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ : เลขาธิการวุฒิสภาได้ให้ความสำคัญและ กำหนดเป็นนโยบายด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของสำนักงาน และถ่ายทอดในเชิงปฏิบัติ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรฝึกอบรม เช่น การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) (2562) การทำงานเชิงรุก (Proactive Business Process) (2562) การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง (2563)	ข้อเสนอที่ 11 : (ผู้บริหาร / สำนักที่เกี่ยวข้อง) การปรับแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneurship Mindset) โดย * นิยามให้เป็นส่วนหนึ่งของ “มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์” * กำหนด Framework ในการตรวจสอบพฤติกรรมของ บุคลากร * เชื่อมโยงกับ “กระบวนการปฏิบัติงาน (Work Process)” และระบบการให้รางวัลและสิ่งตอบแทน (Motivation and Reward System) ของบุคลากร * กำหนด / จัดทำโครงการเพื่อรณรงค์ส่งเสริม ให้บุคลากรมีแนวคิดเป็นผู้ประกอบการ ผลการดำเนินงาน ปี 2563 รอบ 12 เดือน * ติดอาวุธ/ปรับแนวคิดให้กับบุคลากรของสำนักงานฯ ทุกระดับ 1. ผู้บังคับบัญชาทุกกลุ่มงาน สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัด “โครงการพัฒนา สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ นวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง” เพื่อให้มีแนวความคิดและเครื่องมือในการคิดนวัตกรรม อันจะช่วยก่อให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนากระบวนการ ทำงานการจัดการกับปัญหาและความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้รับบริการและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
และยังดำเนินการให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม โดยจัดทำในรูปแบบโครงการ เช่น โครงการคลังสมอง ค้นหานวัตกรรม นวัตกรรม (Intelligence think tank for innovation) (2563-2565) โครงการ 1 สำนัก 1 นวัตกรรม (2564-2565) ความผูกพัน : สำนักงานได้ค้นหาปัจจัยสร้างความผูกพัน “โอกาสในการพัฒนา” ในปี 2559 – 2560 และนำมาจัดทำแผนงานสร้างความผูกพันของ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. 2561-2565) โดยแบ่งกลุ่มของบุคลากร เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายทั่วไป และประเภทลูกจ้าง และพนักงานราชการซึ่งปัจจัยที่ได้มานั้น (โอกาสในการพัฒนา) ยังไม่สะท้อนถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่จะสร้างความผูกพันให้กับแต่ละกลุ่มและ ระดับของบุคลากร หรือ Generation ของคน ดังนั้น จึงได้ดำเนินการสำรวจความสุข ความผูกพัน และความพึงพอใจโดยใช้เครื่องมือ Happinometer และจากรายงานการสำรวจ คุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน ในองค์กรของคนทำงาน (Happinometer) โดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักงาน พบว่า		และยังดำเนินการให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม โดยจัดทำในรูปแบบโครงการ เช่น โครงการคลังสมอง ค้นหานวัตกรรม นวัตกรรม (Intelligence think tank for innovation) (2563-2565) โครงการ 1 สำนัก 1 นวัตกรรม (2564-2565) ความผูกพัน : สำนักงานได้ค้นหาปัจจัยสร้างความผูกพัน “โอกาสในการพัฒนา” ในปี 2559 – 2560 และนำมาจัดทำแผนงานสร้างความผูกพันของ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (พ.ศ. 2561-2565) โดยแบ่งกลุ่มของบุคลากร เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายทั่วไป และประเภทลูกจ้าง และพนักงานราชการซึ่งปัจจัยที่ได้มานั้น (โอกาสในการพัฒนา) ยังไม่สะท้อนถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่จะสร้างความผูกพันให้กับแต่ละกลุ่มและ ระดับของบุคลากร หรือ Generation ของคน ดังนั้น จึงได้ดำเนินการสำรวจความสุข ความผูกพัน และความพึงพอใจโดยใช้เครื่องมือ Happinometer และจากรายงานการสำรวจ คุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพัน ในองค์กรของคนทำงาน (Happinometer) โดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับสำนักงาน พบว่า	2. ผู้บริหาร สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดโครงการพัฒนา สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) กิจกรรม “การสัมมนาและศึกษาดูงาน ด้านการบริหารจัดการองค์กร” โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “การปรับ Mind Set เพื่อการพัฒนาตนเอง” ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อม ให้กับผู้บริหารในการเสริมสร้าง Growth Mindset ที่ช่วยในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน การวางแผนและ มอบหมายแนวทางการดำเนินงานประจำปี การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สามารถจัดการกับปัญหา และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของผู้รับบริการและประชาชน และมีแนวความคิดของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง แนวทางการดำเนินงาน ปี 2564 รอบ 3 เดือน * เชื่อมโยงกับ “กระบวนการปฏิบัติงาน (Work Process)” และระบบการให้รางวัลและสิ่งตอบแทน (Motivation and Reward System) ของบุคลากร การปรับแนวคิดการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneurship Mindset) เป็นเรื่องของ การสร้างบรรยากาศร่วมกันของทุกคนในองค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติ เริ่มจาก สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ฝึกอบรมให้ความรู้กับ บุคลากรทุกระดับด้วยหลักสูตร การคิดเชิงออกแบบ (Design thinking) เพื่อให้บุคลากรได้เกิดการจุดประกาย ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาในกระบวนการ และสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปในทิศทางที่ดี ดังนั้น ในระยะถัดไปควร นำไปเชื่อมโยงกับ “กระบวนการ ปฏิบัติงาน (Work Process)” และระบบการให้รางวัล และสิ่งตอบแทน (Motivation and Reward System) ของบุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ งาน ที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นแผนงานระยะ 3 ปี

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
ในมิติด้านความผูกพัน ข้อคำถามที่ ๖๐ “ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่” มีค่าคะแนนต่ำที่สุด (ร้อยละ 58.26) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานควรสร้างกระบวนการเสริมสร้างและปรับทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรและตั้งใจทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร และจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า “ความผูกพัน” มีความสัมพันธ์กับ “Happy Work Life” จึงนำมาจัดทำเป็นแผนงานที่ 2 เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) ภายใต แผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ความเป็นเจ้าของ : การปรับแนวคิดของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้เป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneur Mindset) เป็นเรื่องที่มีความท้าทายสำหรับสำนักงานและหน่วยงานราชการทั้งหมด เนื่องจากเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และต้องอาศัยการสนับสนุนของผู้บริหารในการกำหนดเป็นนโยบายต่าง ๆ การสร้างบรรยากาศ	2. ควรมีการประเมินผลของแผนงานเสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) เพื่อทราบถึงประสิทธิผลของแผนงานว่าสามารถตอบสนองต่อความผูกพันของบุคลากรได้จริง โดยอาจดำเนินการสำรวจความพึงพอใจหรือความผูกพันของบุคลากรภายหลังจากที่ได้ดำเนินแผนการส่งเสริมไปแล้ว เปรียบเทียบกับผลของการสำรวจ ก่อนที่จะดำเนินการตามแผน	ในมิติด้านความผูกพัน ข้อคำถามที่ ๖๐ “ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่” มีค่าคะแนนต่ำที่สุด (ร้อยละ 58.26) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานควรสร้างกระบวนการเสริมสร้างและปรับทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรและตั้งใจทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร และจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า “ความผูกพัน” มีความสัมพันธ์กับ “Happy Work Life” จึงนำมาจัดทำเป็นแผนงานที่ 2 เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy home) ภายใต แผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ความเป็นเจ้าของ : การปรับแนวคิดของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้เป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneur Mindset) เป็นเรื่องที่มีความท้าทายสำหรับสำนักงานและหน่วยงานราชการทั้งหมด เนื่องจากเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และต้องอาศัยการสนับสนุนของผู้บริหารในการกำหนดเป็นนโยบายต่าง ๆ การสร้างบรรยากาศ	ข้อเสนอที่ 5 : ทบทวนและจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำรวจความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน <u>ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ใหม่</u> ข้อเสนอที่ 7 : กำหนดปัจจัยสร้างความผูกพันในแต่ละกลุ่ม แต่ละระดับ แต่ละ Gen ของบุคลากร และปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น ต้องมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงาน ผลลัพธ์การทำงาน ผลผลิตภาพขององค์กร (องค์กรเกิด Productivity) <u>ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ใหม่</u> ผลการดำเนินงาน ปี 2563 รอบ 12 เดือน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผลความผูกพันของบุคลากรจากการสำรวจความสุขของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในปี 2562 (เครื่องมือ Happinometer) โดยค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันในภาพรวมจากการสำรวจ ปี 2562 เท่ากับ ร้อยละ 69.4 เพิ่มขึ้นจากการสำรวจในปี 2561 ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 69.3 ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลความผูกพันของบุคลากร ปี 2562 พบว่า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความสุขทั้ง 9 มิติ ดังนั้น ควรปรับปรุงและพัฒนา มิติความสุขที่มีค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันสูง คือ “มิติการงานดี (Happy Work Life)” โดยเฉพาะประเด็นข้อคำถามที่มีค่าความสัมพันธ์สูง 3 ลำดับแรก คือ 1. การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม 2. สภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร 3. การดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดโครงการ / กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ที่เป็นการพัฒนาความสุขด้านการทำงานของบุคลากรที่ครอบคลุมประเด็นที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน อาทิ สภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กร / ค่านิยมให้บุคลากรยึดถือร่วมในในการทำงาน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
ที่เอื้อต่อความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน “มุ่งมั่นสามัคคี” ตามที่เลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร “สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภามิจิตอาสา มุ่งงานสามัคคี” เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานยึดถือร่วมกันเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดทำ “ทิศทางและความหมายของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” โดยเชื่อมโยงกับวินัย (กฎ กร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ) เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละตัว พร้อมกับจัดทำ “Framework ในการตรวจสอบว่าบุคคลได้แสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงวัฒนธรรมองค์กร” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือในการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคลากรว่าได้แสดงออกถึงวัฒนธรรมในแต่ละตัวหรือไม่ นอกจากนี้ การปรับแนวคิดของบุคลากรให้เป็นผู้ประกอบการยังมีความเชื่อมโยงไปกับ		ที่เอื้อต่อความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน “มุ่งมั่นสามัคคี” ตามที่เลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กร “สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภามิจิตอาสา มุ่งงานสามัคคี” เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานยึดถือร่วมกันเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดทำ “ทิศทางและความหมายของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” โดยเชื่อมโยงกับวินัย (กฎ กร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ) เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละตัว พร้อมกับจัดทำ “Framework ในการตรวจสอบว่าบุคคลได้แสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงวัฒนธรรมองค์กร” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือในการตรวจสอบพฤติกรรมของบุคลากรว่าได้แสดงออกถึงวัฒนธรรมในแต่ละตัวหรือไม่ นอกจากนี้ การปรับแนวคิดของบุคลากรให้เป็นผู้ประกอบการยังมีความเชื่อมโยงไปกับ	แนวทางการดำเนินงาน ปี 2564 รอบ 3 เดือน จะดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำข้อมูลความต้องการไปออกแบบระบบการทำงานที่ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมดังกล่าว โดยใช้เครื่องมือที่ถูกออกแบบมาให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เนื่องจาก ปัจจุบันใช้ Happinometer (ความสุข ความพึงพอใจ ความผูกพัน) ซึ่งยังไม่ครอบคลุม และอาจนำข้อมูลการสำรวจโดยหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีอยู่เดิมมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการออกแบบ นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมยังมีความเกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจ ซึ่งควรมุ่งเน้นไปที่สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (Extrinsic Motivation) เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการออกแบบการให้รางวัลและแรงจูงใจต่อไป

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
“กระบวนการปฏิบัติงาน (Work Process)” หรือ ระบบการให้รางวัลและสิ่งตอบแทน (Motivation and Reward System) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล จึงได้กำหนดแผนงาน/โครงการบางส่วนไว้ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการของสำนักงาน เพื่อให้ ข้าราชการทุกระดับเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุก มีความมุ่งมั่นต่อ การบรรลุเป้าหมาย หากยังไม่สำเร็จหรือ ยังไม่บรรลุเป้าหมายก็จะไม่ละความพยายาม และสร้างคุณค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม		“กระบวนการปฏิบัติงาน (Work Process)” หรือ ระบบการให้รางวัลและสิ่งตอบแทน (Motivation and Reward System) ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล จึงได้กำหนดแผนงาน/โครงการบางส่วนไว้ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการของสำนักงาน เพื่อให้ ข้าราชการทุกระดับเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุก มีความมุ่งมั่นต่อ การบรรลุเป้าหมาย หากยังไม่สำเร็จหรือ ยังไม่บรรลุเป้าหมายก็จะไม่ละความพยายาม และสร้างคุณค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม	

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อเปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร	5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร	5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร	5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร
ระบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานมีความสอดคล้องและสนับสนุนเป้าหมายของ * แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) * แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563-2565 และ * ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 -2565 โดยใช้ “สมรรถนะ” (Competency Based HRD) และ 70.20.10 Learning Model เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งวิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม (Classroom training) และนอกเหนือไปจากการฝึกอบรม (non-Classroom training) เช่น OJT / Self-develop มีการจัดทำความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอหลักสูตรที่พัฒนาสมรรถนะของตนเอง โดยเฉพาะ Public training ภายใต้งบดุลยพินิจของผู้บริหารและงบประมาณของส่วนราชการ	1. ควรอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมถึงการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ระบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานมีความสอดคล้องและสนับสนุนเป้าหมายของ * แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560-2564) * แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563-2565 และ * ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 -2565 โดยใช้ “สมรรถนะ” (Competency Based HRD) และ 70.20.10 Learning Model เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งวิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม (Classroom training) และนอกเหนือไปจากการฝึกอบรม (non-Classroom training) เช่น OJT / Self-develop มีการจัดทำความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอหลักสูตรที่พัฒนาสมรรถนะของตนเอง โดยเฉพาะ Public training ภายใต้งบดุลยพินิจของผู้บริหารและงบประมาณของส่วนราชการ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโดยสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดให้มีโครงการ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ดังนี้ 1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา รายละเอียดผลการดำเนินงานโครงการ 1.1 จัดกิจกรรมสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา จำนวน 3 รุ่น ระหว่างวันที่ 22-24 ก.ค.63 ณ โรงแรมแกรนด์ ริชมอนด์ สโติลิส คอนเวนชั่น จ.นนทบุรี 1.2 ศึกษาดูงาน ณ บริษัท โลอ้อน (ประเทศไทย จำกัด) อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี จำนวน 2 รุ่น วันที่ 4,14,19 ส.ค.63 2. โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รายละเอียดผลการดำเนินงานโครงการ 2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภา ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมฯ และสำนักดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2563 2.2 ชี้แจง / สัมมนาหลักเกณฑ์ฯ เพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจ วันที่ 14 ก.พ.63 ณ ห้อง 2703 อาคารสุขประพฤติ 2.3 สรุปรายงานผู้รับการเสนอชื่อเสนอการพิจารณาของคณะกรรมการ จัดการลงคะแนน สรุปลผลการคัดเลือกและการประกาศผลตามกระบวนการพิจารณาคัดเลือก วันที่ 19 มิ.ย. 63 2.4 จัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรม วันที่ 18 ก.ย. 63 พร้อมทั้ง รายงานสรุปลผลการดำเนินโครงการต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
รวมทั้ง จัดทำหลักสูตร Management Competency สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ให้สามารถเป็น Coach และมีทักษะ ในการ Feedback งานที่ได้มอบหมาย และผลการประเมินให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ระบบการพัฒนาศักยภาพและผู้นำของสำนักงาน ได้มีการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่มี ความเป็นปัจจุบัน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น Innovation / Digital Literacy และมีแนวโน้มในการพัฒนา บุคลากรด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-classroom training) เพิ่มขึ้น โดยเห็นได้จากการมอบหมายบุคลากร ที่มีศักยภาพในการเป็นฝ่ายเลขานุการประจำ คณะกรรมการต่าง ๆ ของสำนักงาน เพื่อฝึกฝนให้บุคลากรเหล่านั้นมีความคิด เชิงวิฤต/เชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ที่จะพร้อมรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้น ได้ตลอดเวลา และบางปัญหามีความซับซ้อน ต้องใช้ความสามารถสูงในการแก้ปัญหา (Learning by Doing) ซึ่งวิธีการนี้ จะเป็นการฝึกฝน/กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ ด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงาน ได้หลากหลาย รอบด้าน (Multi-skill หรือ Knowledge worker)		รวมทั้ง จัดทำหลักสูตร Management Competency สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ให้สามารถเป็น Coach และมีทักษะ ในการ Feedback งานที่ได้มอบหมาย และผลการประเมินให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ระบบการพัฒนาศักยภาพและผู้นำของสำนักงาน ได้มีการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่มี ความเป็นปัจจุบัน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น Innovation / Digital Literacy และมีแนวโน้มในการพัฒนา บุคลากรด้วยวิธีที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-classroom training) เพิ่มขึ้น โดยเห็นได้จากการมอบหมายบุคลากร ที่มีศักยภาพในการเป็นฝ่ายเลขานุการประจำ คณะกรรมการต่าง ๆ ของสำนักงาน เพื่อฝึกฝนให้บุคลากรเหล่านั้นมีความคิด เชิงวิฤต/เชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ที่จะพร้อมรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้น ได้ตลอดเวลา และบางปัญหามีความซับซ้อน ต้องใช้ความสามารถสูงในการแก้ปัญหา (Learning by Doing) ซึ่งวิธีการนี้ จะเป็นการฝึกฝน/กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ ด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงาน ได้หลากหลาย รอบด้าน (Multi-skill หรือ Knowledge worker)	3. โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ธรรมภิบาล และความโปร่งใส รายละเอียดผลการดำเนินงานโครงการ 3.1 จัดสัมมนา วันที่ 14 ก.พ.63 ณ ห้อง 2703 อาคารสุขประพฤติ 3.2 จัดกิจกรรมเพิ่มและพัฒนา EQ เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 2 รุ่น 3.3 ติดตาม ประเมินผลกิจกรรม และสรุปรายงานโครงการ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการพัฒนาของบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง ► ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ OJT: On the job training: การปฏิบัติงานจริงด้านกรรมาธิการ ตามที่ได้รับมอบหมาย ► ความรู้และทักษะดิจิทัล ได้แก่ Classroom training : หลักสูตร การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำเอกสารสรุปการประชุม คณะกรรมาธิการในรูปแบบ Infographic และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Line@) ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ได้ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ของสำนักงาน และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งกำหนด แนวทางให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงความจำเป็น ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ไปสู่การเป็นดิจิทัล เพื่อรองรับทั้ง “Digital Senate” และ “Digital Parliament”	2. ควรอธิบายเพิ่มเติมถึงการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญ ต่อสมรรถนะหลักและการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ ว่าบุคลากรของหน่วยงานควรมีสมรรถนะหลัก อะไรบ้าง และสมรรถนะหลักดังกล่าวสามารถ เติบโตขึ้นด้วยการพัฒนาด้านใด รวมทั้ง การพัฒนาดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานได้ดีเพียงใด	นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการพัฒนาของบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง ► ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ OJT: On the job training: การปฏิบัติงานจริงด้านกรรมาธิการ ตามที่ได้รับมอบหมาย ► ความรู้และทักษะดิจิทัล ได้แก่ Classroom training : หลักสูตร การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำเอกสารสรุปการประชุม คณะกรรมาธิการในรูปแบบ Infographic และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Line@) ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ได้ยึดโยงกับยุทธศาสตร์ของสำนักงาน และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งกำหนด แนวทางให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงความจำเป็น ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ไปสู่การเป็นดิจิทัล เพื่อรองรับทั้ง “Digital Senate” และ “Digital Parliament”	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีภารกิจที่สำคัญ 2 ประการ ที่ตอบสนองต่อสมาชิกวุฒิสภาซึ่งเป็นผู้รับบริการหลัก ขององค์กร ได้แก่ ภารกิจที่ 1 คือ การสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจ ด้านนิติบัญญัติ (ภารกิจหลัก) ภารกิจที่ 2 คือ การสนับสนุนภารกิจด้านการติดตาม เสนอแนะและเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ (ภารกิจใหม่) และขีดความสามารถของบุคลากรที่ตอบสนองภารกิจ คือ ศักยภาพด้านกฎหมายและวิชาการ สำหรับสายงาน ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้บริการใกล้ชิดกับสมาชิกวุฒิสภา ทั้งในที่ประชุมวุฒิสภา และที่ประชุมคณะกรรมาธิการ (ได้แก่ สำนักการประชุม สำนักกรรมาธิการ 1-2-3) และ หน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนงานวิชาการที่จะเป็นปัจจัย สำคัญในการสร้างเสริมคุณภาพของกฎหมายให้มี ผลกระทบในเชิงบวกต่อประชาชนมากที่สุด และ ลดผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นหลังจาก การบังคับใช้กฎหมาย ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้กำหนด รูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ “สมรรถนะ” (Competency Based HRD) และ 70.20.10 Learning Model เป็นแนวทางในการพัฒนา ทั้งวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom training) และวิธีการอื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (non-Classroom training) และจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา บุคลากรที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งวิธีการพัฒนา ด้วยการฝึกอบรม (Classroom training) และนอกเหนือไปจากการฝึกอบรม (non-Classroom training) เช่น OJT / Self-develop และฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานให้สามารถเป็น Coach และ

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)										
ดังนั้น ทั้งสองส่วนราชการจึงได้จัดทำ “แผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สังกัดรัฐสภา” เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากร กำหนดกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหาร โดยจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร (Digital Leadership) 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและวิชาการ โดยจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะการ วิเคราะห์และการใช้เครื่องมือด้านดิจิทัลหรือ แอปพลิเคชันสำหรับการสนับสนุนการตัดสินใจ 3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านดิจิทัลทั่วไป โดยจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านดิจิทัล (Digital 4 Technology) เพื่อมุ่งเน้นให้เป็น ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร และ 4) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ โดยจัดทำหลักสูตรมุ่งเน้นการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ซึ่งหลักสูตรดังกล่าว เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากร		ดังนั้น ทั้งสองส่วนราชการจึงได้จัดทำ “แผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สังกัดรัฐสภา” เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของบุคลากร กำหนดกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหาร โดยจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร (Digital Leadership) 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและวิชาการ โดยจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะการ วิเคราะห์และการใช้เครื่องมือด้านดิจิทัลหรือ แอปพลิเคชันสำหรับการสนับสนุนการตัดสินใจ 3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านดิจิทัลทั่วไป โดยจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านดิจิทัล (Digital 4 Technology) เพื่อมุ่งเน้นให้เป็น ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร และ 4) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ โดยจัดทำหลักสูตรมุ่งเน้นการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ซึ่งหลักสูตรดังกล่าว เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากร	มีทักษะในการ Feedback งานที่ได้มอบหมายและ ผลการประเมินให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยการจัดหลักสูตร Management Competency ซึ่งในปัจจุบันตามแนวทางของ กร. มีแนวโน้ม ในการพัฒนาให้บุคลากรด้วยวิธีการอื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรม ในห้องเรียน (non-Classroom training) ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning/development) ในรูปแบบ e-Learning ซึ่งสำนักงานได้ออกแบบ กระบวนการในการฝึกอบรมในรูปแบบใหม่และ เตรียมความพร้อมของ Online Content โดยประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาตนเองในบริบทของยุคดิจิทัล ผ่านช่องทางการเรียนรู้ในรูปแบบ “หลักสูตรออนไลน์ แบบเปิดกว้าง” หรือ MOOC (Massive Open Online Course) ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวเป็นการลงทุนกับ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในระยะยาว ซึ่งอาจใช้ ระยะเวลาในการพัฒนาในช่วงหนึ่ง แต่ในขณะนี้ สิ่งที่เห็นเป็นรูปธรรมที่สุดที่สะท้อนถึงศักยภาพ ของบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานให้ตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน คือ ความคิดเห็นของ สมาชิกวุฒิสภาซึ่งเป็นผู้รับบริการหลักของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา มีแนวโน้มดีขึ้น ตามลำดับ ดังนี้ คะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ร้อยละ) : ผู้ประเมินภายใน (คณะกรรมการติดตามและประเมินผลฯ) <table><thead><tr><th>ปี</th><th>คะแนน</th></tr></thead><tbody><tr><td>2018</td><td>81.13</td></tr><tr><td>2019</td><td>84.01</td></tr><tr><td>2020</td><td>86.83</td></tr><tr><td>2021</td><td>92.03</td></tr></tbody></table>	ปี	คะแนน	2018	81.13	2019	84.01	2020	86.83	2021	92.03
ปี	คะแนน												
2018	81.13												
2019	84.01												
2020	86.83												
2021	92.03												

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
► <u>ความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับ กับปัญหาที่มีความซับซ้อน</u> โดย Non-Classroom training: สายงานหลัก ได้แก่ การปฏิบัติงานจริงด้านกรรมาธิการ ตามที่ได้รับมอบหมาย (OJT) เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนอง ความต้องการที่หลากหลายของ สมาชิกวุฒิสภา สายงานรองและสายงานสนับสนุน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในที่ประชุม คณะกรรมการ Cross function ที่ ได้รับการมอบหมายพิเศษจากเลขาธิการวุฒิสภา (Special Assignment / Special Project)		► <u>ความคิดเชิงวิฤตที่จะพร้อมรับ กับปัญหาที่มีความซับซ้อน</u> โดย Non-Classroom training: สายงานหลัก ได้แก่ การปฏิบัติงานจริงด้านกรรมาธิการ ตามที่ได้รับมอบหมาย (OJT) เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนอง ความต้องการที่หลากหลายของ สมาชิกวุฒิสภา สายงานรองและสายงานสนับสนุน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในที่ประชุม คณะกรรมการ Cross function ที่ ได้รับการมอบหมายพิเศษจากเลขาธิการวุฒิสภา (Special Assignment / Special Project) <u>และสำหรับการดำเนินการร่วมกันระหว่าง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาและสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ร่วมกันพิจารณาดำเนินการจัดทำและ บูรณาการหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 6 หลักสูตร ประกอบด้วย ...</u>	ทั้งนี้ การประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังและ การวางแผนกำลังคนและการเตรียมพร้อมรองรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ควรเพิ่มเติมเครื่องมือในการคาดการณ์อนาคต ที่นอกเหนือจากการประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment Tool) เพื่อประโยชน์ในการปรับโครงสร้าง องค์กรและการจัดวางบุคลากรลงสู่กระบวนการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
		1. <u>หลักสูตรสายงานวิเทศสัมพันธ์</u> 2. <u>หลักสูตรสายงานทรัพยากรบุคคล</u> 3. <u>หลักสูตรสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> 4. <u>หลักสูตรสายงานวิทยากร</u> 5. <u>หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร</u> 6. <u>หลักสูตรสำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน</u> <u>สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการ</u> <u>นำหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ</u> <u>ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา 6 หลักสูตร</u> <u>ดังกล่าว โดยได้มีการกำหนดโครงการและ</u> <u>หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ ตามแผนปฏิบัติ</u> <u>ราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาประจำปี</u> <u>งบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 3 หลักสูตร</u> <u>1) โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถ</u> <u>ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ</u> <u>และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ</u> <u>หลักสูตรการจัดทำบทวิเคราะห์เพื่อสนับสนุน</u> <u>งานติดตาม เสนอแนะเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ</u> <u>2. หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่ม</u> <u>สร้างสรรค์และนวัตกรรมและการเป็น</u> <u>ผู้ประกอบการภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนสู่</u> <u>องค์กรสมรรถนะสูง</u> <u>3. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร</u>	

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
			<u>ผลการดำเนินการปิดประเด็น</u> * อยู่ระหว่างแจ้งประเด็นเพื่อการพัฒนา ตามรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบทราบ จำนวน 9 ประเด็น ดังนี้ 1) การดำเนินการตาม<u>แผนสืบทอดตำแหน่ง</u> ควรเป็นการดำเนินการแบบภาคบังคับ เพื่อให้ ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงานทุกคน มีโอกาสได้รับ การพัฒนาที่เท่าเทียม และมีความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2) <u>การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน</u>เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในลักษณะงานต่าง ๆ หรือปฏิบัติราชการ ในลักษณะ งานอื่นต่างจากที่เคยปฏิบัติอยู่อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยการหมุนเวียนควรหมุนไปยังสำนักอื่น ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ที่มีความสามารถและรอบรู้ ในการปฏิบัติงานในสำนักต่าง ๆ ตลอดเวลา รวมทั้งกระตุ้นให้ข้าราชการ ได้พัฒนาศักยภาพ ของตนเองอย่างเต็มที่ 3) ควรปรับปรุง<u>ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง</u> (<u>Talent Management</u>) เพื่อจูงใจและรักษาคนดี คนเก่งให้อยู่กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา 4) ปรับแนวทางการสื่อสาร เรื่อง การส่งเสริม <u>ด้านคุณธรรมและจริยธรรม</u>กับบุคลากร โดยสื่อให้เห็นถึง ประโยชน์ของการส่งเสริมคุณธรรม รวมทั้งการยกย่อง คนดีศรีสภาและสำนักต้นแบบดีเด่น 5) ควรปรับหลักเกณฑ์/วิธีการคัดเลือก <u>บุคคลผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม</u>ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น 6) ควรพัฒนารูปแบบการติดตาม <u>การนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ประโยชน์</u> ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะของ กพร. (ผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)	ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	แนวทางการดำเนินงานของสำนักงานฯ เพื่อปิดประเด็นข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ กพร. (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ต.ค. – ธ.ค. 2563)
			7) ควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายนอกหน่วยงาน 8) ควรนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนและความผิดพลาด รวมทั้งให้การดำเนินงานมีความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดงบประมาณของหน่วยงานในด้านการใช้กระดาษ 9) ควรปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการให้กับบุคลากรของส่วนราชการ การบริการรถรับส่งข้าราชการจากสถานีขนส่งสาธารณะ การจัดสถานที่ออกกำลังกาย การจัดร้านค้าและร้านอาหารที่สะอาด ราคาถูก การจัดสถานที่ดูแลเด็กก่อนในที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น * อยู่ระหว่างดำเนินการ รอการประเมินผล ณ 31 ธ.ค. 63

ข้อมูล ณ วันที่ 6 พ.ย. 63