



แผนปฏิบัติการ

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

บทนำ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลัก
ธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยี
มาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข
อย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว

ในการนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นปีสุดท้าย ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยเชื่อมโยงและถ่ายทอดจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนปฏิบัติการ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและนำกรอบที่กำหนดผลลัพธ์ไว้ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกเพื่อตอบสนองภารกิจ ของรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณ และสถานการณ์ ปัจจุบัน ซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และผลักดันแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการในภาพรวมของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งกำหนด ไว้ในแผนปฏิบัติการฯ มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมแนวทางการพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลในฉบับต่อไป

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ
มกราคม ๒๕๖๕

สารบัญ

		หน้า
บทนำ		ก
สารบัญ		ข
บทสรุปผู้บริหาร		ช
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล ๑		
กลยุทธ์ที่ ๑	บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑
แผนงาน	การบริหารแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑
โครงการ	การนำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปฏิบัติ	๑
กลยุทธ์ที่ ๒	ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล	๔
แผนงานที่ ๑	การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ	๔
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๔
แผนงานที่ ๒	การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ	๗
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๗
แผนงานที่ ๓	การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ	๙
โครงการ	ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	๙
แผนงานที่ ๔	การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ	๑๒
โครงการ	ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๒

กลยุทธ์ที่ ๓	เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๔
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๔
โครงการ	การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก	๑๔
แผนงานที่ ๒	การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง	๑๘
โครงการ	การพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๘
กลยุทธ์ที่ ๔	เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	๒๑
แผนงาน	การติดตามการดำเนินงานตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๒๑
โครงการที่ ๑	การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๒๑
โครงการที่ ๒	ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๒๓
กลยุทธ์ที่ ๕	ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ	๒๗
แผนงาน	การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒๗
โครงการ	บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๓๐
กลยุทธ์ที่ ๑	ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๓๐
แผนงานที่ ๑	การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๓๐
โครงการ	๑. โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาลและความโปร่งใส ๒. โครงการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๓. โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๓๐

	๔. โครงการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
	๕. โครงการวันแห่งคุณธรรมและเครือข่ายคุณธรรมและความโปร่งใส (โครงการขยายผลการนำคุณธรรมและจริยธรรมมาเผยแพร่ เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติงานของบุคลากร) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
แผนงานที่ ๒	การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๓๓
โครงการ	ถอดบทเรียนเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาและขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๓๓
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	๓๕
แผนงานที่ ๑	การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดวินัยของบุคลากร	๓๕
โครงการ	รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ	๓๕
แผนงานที่ ๒	การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	๓๘
โครงการ	ขยายเครือข่าย STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต	๓๘
กลยุทธ์ที่ ๓	ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา	๔๑
แผนงาน	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๔๑
กิจกรรม	การจัดทำแผนและกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๔๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๔๕
กลยุทธ์ที่ ๑	เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีประสิทธิภาพ	๔๕
แผนงานที่ ๑	การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร ให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๔๕
โครงการ	ติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๔๕
แผนงานที่ ๒	การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๔๘

โครงการ	พัฒนาหลักสูตรร่วมตามสายงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๔๘
แผนงานที่ ๓	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	๕๑
โครงการ	พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๕๑
แผนงานที่ ๔	การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามแนวทางที่กำหนด	๕๔
โครงการ	หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม)	๕๔
แผนงานที่ ๕	การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๕๘
โครงการ	สนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการ ให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๕๘
แผนงานที่ ๖	การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการ	๖๑
โครงการ	การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๖๑
กลยุทธ์ที่ ๒	นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖๕
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	๖๕
โครงการ	พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖๕
กลยุทธ์ที่ ๓	พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล	๖๙
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ	๖๙
โครงการ	พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษ สำหรับงานนิติบัญญัติ (English for Law) ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖๙
แผนงานที่ ๒	การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร	๗๒
โครงการ	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๗๒
กลยุทธ์ที่ ๔	ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	๗๕
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ	๗๕
โครงการ	พัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร	๗๕
แผนงานที่ ๒	การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	๘๐
โครงการ	พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)	๘๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔	สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๘๓
กลยุทธ์ที่ ๑	ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล	๘๓
แผนงานที่ ๑	การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๘๓
แผนงานที่ ๒	การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๘๓
โครงการ	ยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๘๓
แผนงานที่ ๓	การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๖
กิจกรรม	สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๘๖
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๘๘
แผนงาน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	๘๘
โครงการ	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๘๘
กลยุทธ์ที่ ๓	ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	๙๑
แผนงานที่ ๑	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม	๙๑
โครงการ	ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๙๑
แผนงานที่ ๒	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม	๙๔
โครงการ	เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๙๔
ปัจจัยความสำเร็จ		๙๖

บทสรุปผู้บริหาร

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

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อส่งผล ให้บรรลุตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าว มีความเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๖ กำหนดให้รัฐพัฒนาระบบการบริหาร ราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์ สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยบุคลากรภาครัฐเป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มุ่งมั่น และมีมืออาชีพ โดยภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว มีระบบคุณธรรมและบุคลากร ภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย และประพฤตินิยมชอบ

๓. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างภาครัฐ ของประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา โครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย กะทัดรัด ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ระบบงานภาครัฐ มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตบนหลักธรรมาภิบาล

๔. ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในหมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยมีกลยุทธ์การพัฒนาที่สำคัญเช่น การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ ประชาชน มีกลยุทธ์การพัฒนาที่สำคัญ เช่น การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ การปรับเปลี่ยน ภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็น ฯลฯ

๕. แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔) ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น Digital Parliament และการปฏิรูปและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและมีความผาสุกในการปฏิบัติงาน

๖. แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งมีแผนปฏิบัติราชการที่เกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการเชิงรุก และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ยึดโยงเป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งบุคลากรมีความยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ และเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งได้เชื่อมโยงกับเป้าหมายของข้อมูลดังกล่าวข้างต้นที่มีเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถเป็นคนดี คนเก่ง ของสังคมและประเทศชาติ เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้นำเสนอผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ สรุปได้ดังนี้

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ประกอบด้วยทิศทางการบริหารกำลังคนของสำนักงาน การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกำลังคนสำนักงาน การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ของสำนักงาน และกลยุทธ์และแผนกำลังคนของสำนักงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้พัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพรวมทั้งได้สำรวจอัตราการสูญเสียกำลังคนพบว่า อัตราการสูญเสียกำลังคนลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ได้พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักและได้นำรายชื่อบุคคลที่ผ่านการพัฒนาตามระบบการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ได้พัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ได้หมุนเวียนงานในกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ และข้าราชการตามสายงาน จำนวน ๔ สายงาน การคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติได้พิจารณาคัดเลือกและได้นักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวน ๕ คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒ คน/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓ คน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ส่วนราชการได้ประกาศเจตจำนงสุจริตให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและสำรวจกรณีการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐของข้าราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่ามีข้าราชการที่กระทำผิดวินัยลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมาและได้ดำเนินแผนงาน/โครงการส่งเสริมให้ข้าราชการประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ โดยดำเนินกิจกรรมนำหลักธรรมของศาสนา มาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต และนำแนวทาง/มาตรการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของ สำนักงาน ป.ป.ช. มาปรับใช้เพื่อจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบในระดับองค์กรและระดับหน่วยงานภายในองค์กร ตลอดจนได้รับผลการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๗.๔๖ (ระดับ AA) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๐.๘๔ (ระดับ A) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้พัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๑) ผู้บริหาร ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ๓) กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ และ ๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น พบว่าบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสามารถใช้ระบบที่จัดทำขึ้นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ดำเนินการจัดการความรู้ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ รวมทั้งสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดรัฐสภา โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่า บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความความผาสุก คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐ และมีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๐ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความผาสุก คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐ และมีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐ และได้พัฒนาบุคลากรในโครงการเสริมสร้างสุขภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิต มีการจัดโครงการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และจัดโครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตยผ่าน Page Facebook ยุวชนประชาธิปไตยในกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย เยาวชนที่กำลังศึกษา

ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปีที่ผ่านการคัดเลือกและเยาวชนที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปี ที่สมัครเข้ารับการอบรมกับผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้เยาวชนกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ด้านการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

- มีแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และดำเนินการนำแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนฯ ไปปฏิบัติ ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องจากการจัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
- มีแผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยนำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก)
- มีแผนขับเคลื่อนขยายผลเพื่อดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มเป้าหมายเข้าสู่ระบบโดยกำหนดให้มีกิจกรรมสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การคัดเลือก และพัฒนาข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง และมีการวิเคราะห์บทบาทหลักเกณฑ์ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงเพื่อให้การดำเนินการเรื่องดังกล่าวมีประสิทธิภาพและเป็นการสร้างแรงจูงใจให้มีผู้เข้าสู่ระบบดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น
- การขับเคลื่อนความก้าวหน้าในสายอาชีพจะมีการพัฒนาบุคลากรในสายอาชีพต่างๆ เพิ่มเติมจากการดำเนินการในปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการในทุกสายงานประเภทวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติที่มีความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพมีสมรรถนะ การคิดวิเคราะห์ในเชิงลึก พัฒนาบุคลากรในสายงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิติบัญญัติให้มีความสามารถในการทำวิจัยคู่ขนานไปกับการสื่อสารโดยนำแม่แบบของบุคลากรที่มีความชำนาญในการทำวิจัยมาถ่ายทอด โดยเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
- ทบทวนระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ (แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง) และดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติราชการข้าราชการตามสายงานที่ยังไม่ได้รับการหมุนเวียน
- นำแผนปฏิบัติการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร และวิธีการอื่น ๆ ตามแนวทางที่กำหนดอย่างน้อย ๑ แนวทางเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- พัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ เพื่อให้ นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในทางกฎหมาย นิติศาสตร์ การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานนิติบัญญัติสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดให้มีการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์แนวทาง

เพื่อพัฒนาวิธีการและการบริหารจัดการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ อาทิ หลักสูตรการอบรม, การมอบหมายงาน, การคัดเลือก, คู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ, การติดตามประเมินผล เป็นต้น เพื่อให้มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

- มีแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แบบออนไลน์ และมีการติดตามผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล แบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานและกระตุ้นเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาได้ผ่านระบบดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ดำเนินการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรรวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ

- รมรณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างน้อย ๒ รูปแบบ/ปี เพื่อให้บุคลากรรับรู้เรื่องวินัยข้าราชการและมีการปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามวินัยข้าราชการ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่กำหนดไว้

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการบูรณาการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะจากดำเนินการที่ผ่านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการฯ มาตรการแนวทางการดำเนินการตามเกณฑ์องค์กรคุณธรรม มาตรการ แนวทางการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้ เพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบรวมทั้งมีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าระดับ A

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และกำหนดแนวทางในการศึกษา วิเคราะห์เพื่อทบทวนและปรับปรุงความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในแผนฉบับต่อไป

- พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามแผนที่กำหนดเพื่อเพิ่มทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานให้ได้มากขึ้น และผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนดสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ

- พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากรของส่วนราชการฯ ในกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่นตามแผนการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีตามแผนพัฒนา Digital Parliament ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพิ่มเติมให้กับกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการทดสอบติดตามประเมินผลองค์ความรู้และการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย

- จัดอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้แก่ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งนิติกรชำนาญการให้ได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในรายวิชาที่กำหนดใหม่และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำโครงการหลักสูตรการพัฒนาสายงานนิติกรให้เป็นกฎหมายนิติบัญญัติ โดยประกอบด้วย ๑) ระดับพื้นฐาน

(Foundation) ๒) ระดับกลาง (Intermediate) และ ๓) ระดับสูง (Advance) เพื่อเป็นแนวทางที่ได้มาตรฐาน การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

- การพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการอย่างต่อเนื่องและเห็นผลลัพท์อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะข้าราชการสายงานวิชาการในระดับเชี่ยวชาญ เนื่องจากเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนดให้มีแผนเสริมสร้างข้าราชการสายงานประเภทวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะดำเนินการในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๖ สายงาน (สายงานนิติการ, สายงานวิทยากร, สายงานวิเทศสัมพันธ์, สายงานวิเคราะห์งบประมาณ, สายงานประชาสัมพันธ์ และสายงานทรัพยากรบุคคล) ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๕ สายงาน (สายงานนิติการ, สายงานวิทยากร, สายงานวิเทศสัมพันธ์, สายงานประชาสัมพันธ์ และสายงานทรัพยากรบุคคล)

- จัดทำองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีการจัดทำนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีการติดตามการนำองค์ความรู้/นวัตกรรมตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

- ประเมินผลลัพท์ของบุคลากรในการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง และกำหนดวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ โดยได้มุ่งเน้นให้ข้าราชการได้มีช่องทางการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- จัดทำแผนส่งเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของส่วนราชการ โดยการศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัยต่างๆ ผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันให้มีความสุข เน้นการสร้างองค์กรสีเขียวและการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของ COVID-19 รวมทั้งประเมินความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- มีแผนงานและการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายอย่างครบถ้วนโดยมีการขยายผลกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้นในทุกปี รวมทั้งประเมินผลลัพท์ของการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

- มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจและดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม (CSR) อย่างต่อเนื่องจากปีงบประมาณที่ผ่านมาซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสาในการทำประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสียอันจะส่งผลกระทบต่อองค์กรดำเนินงานด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะมีการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่จะมีการขยายกลุ่มเป้าหมายหรือเพิ่มเติมเนื้อหาสาระ กรอบแนวทางในการดำเนินการเพิ่มขึ้น ตาม Road Map ของแต่ละแนวทาง และที่สำคัญจะมีเกณฑ์การประเมินผลลัพท์ของการดำเนินการที่แสดงให้เห็นผลลัพท์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

เพิ่มมากขึ้น เช่น บุคลากรที่ผ่านการอบรม สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น นอกจากนี้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีจุดมุ่งเน้นของการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent, Job Rotation) ให้มีความเชื่อมโยงหรือบูรณาการร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยการมอบหมายงาน บทบาทภารกิจที่สำคัญให้ปฏิบัติและรักษาบุคลากร ที่มีความเป็นมืออาชีพดังกล่าวให้ปฏิบัติงานอยู่กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการหมุนเวียน การปฏิบัติงานเพื่อให้เรียนรู้ภารกิจต่างๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อก้าวมาสู่ตำแหน่งหลักในอนาคตต่อไป

๒. พัฒนาบุคลากรทั้งในด้านวิชาการ ทักษะ สมรรถนะให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลและทักษะ ด้านภาษาอังกฤษที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนงานของคณะกรรมการ สมาชิกรัฐสภา ในกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. มุ่งเน้นในการสร้างความผูกพันและความผูกพันองค์กรให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันให้มีความสุข เน้นการสร้างองค์กรสีเขียว และการปฏิบัติงาน ภายใต้สถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของ COVID-19 จึงต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้วยการ ปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย เพื่อลดความเครียดจากการเดินทางมาปฏิบัติงาน และช่วยพัฒนาด้านจิตใจ สังคม สุขภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

๔. ต้องมีการประเมินผลลัพธ์ภาพรวมของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ บรรลุตามเป้าหมายของแต่ละประเด็น ยุทธศาสตร์ หรือไม่อย่างไร รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นการดำเนินการ ที่ต่อเนื่องรวมทั้งยกระดับการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยังเป็นปีสุดท้ายของการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงได้รวบรวมผลการดำเนินการที่ผ่านมา ผลผลิต ผลลัพธ์ของการดำเนินการที่บรรลุตามเป้าหมายในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ มาเป็นแหล่งข้อมูล เพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ ให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ ๒๑ และเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญ ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในฉบับต่อไป

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง
 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน การบริหารแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง
 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ การนำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปฏิบัติ

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการแผนกำลังคนของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะต้องมีการบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้มีความเหมาะสม สามารถรองรับ สภาวะการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจน สอดคล้องกับภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แผนปฏิบัติราชการของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และนโยบายของผู้บริหาร ประกอบกับปัจจัยภายนอก อาทิ การย้ายไปปฏิบัติงานอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ การปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ ส่วนราชการจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน เพื่อให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม และมีระบบงานที่เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับการแปลงแผนกำลังคนเป็นเครื่องมือในการใช้และพัฒนา กำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการวางแผน รองรับการสรรหาที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำกรอบการบริหาร กำลังคน ประจำปี เพื่อเตรียมการบริหารกำลังคนตามกรอบฯ ที่ได้กำหนด ในส่วนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ ได้จัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เป็นเครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

- ๑) ทิศทางการบริหารกำลังคนของสำนักงาน
- ๒) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกำลังคนสำนักงาน
- ๓) การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ของสำนักงาน
- ๔) กลยุทธ์และแผนกำลังคนของสำนักงาน ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ สรรหาบุคลากรเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาทักษะ สมรรถนะของกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ เตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียและการทดแทนด้วยกำลังคนคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๔ การจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารค่าใช้จ่ายบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๖ บริหารกำลังคนในการเพิ่ม/ลดอัตรากำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไป

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการฯ จะนำแผนกำลังคนที่ได้กำหนดไปปฏิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับภารกิจของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

๒. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามแผนกำลังคนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแผนกำลังคนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติ ๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ● นำแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ๔. ด้านการสืบทอดตำแหน่ง/การสร้างความพร้อมเนื่องในการบริหารราชการ ๕. ด้านการบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๖. ด้านการตัดสินใจลด/เพิ่มกำลังคน
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละด้าน
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการบริหารกำลังคนของแต่ละส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการบริหารกำลังคนในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

เงื่อนไข : การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวร่วมกัน เพื่อให้การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. คณะกรรมการร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๒

ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑

การดำเนินการและติดตามการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ

โครงการ

การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในตำแหน่งประเภทวิชาการมาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในสายอาชีพที่ตนดำรงตำแหน่ง โดยมีการกำหนดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะ (Competencies) และสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละระดับที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะสามารถนำไปออกแบบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคนในตำแหน่งว่าง และนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสำหรับเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ซึ่งสามารถสนับสนุน และผลักดันให้การดำเนินการตามภารกิจบรรลุลุทธิศาสตร์ของทั้งสองส่วนราชการ ทั้งนี้ จะต้องมีการติดตามการนำไปใช้ รวมถึงการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าฯ ดังกล่าว

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา ได้ดำเนินการเสริมสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ส่วนราชการได้จัดทำหลักสูตร จำนวน ๑๔ สายงาน และดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่ส่วนราชการกำหนด ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๘ สายงาน ประกอบด้วย ๑) สายงานทรัพยากรบุคคล ๒) สายงานวิชาการ ๓) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ๔) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕) สายงานประชาสัมพันธ์ ๖) สายงานวิชาการเงินและบัญชี ๗) สายงานตรวจสอบภายใน ๘) สายงานวิชาการบัญชี

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรร่วมที่ส่วนราชการกำหนดตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบด้วย สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ สายงานวิชาการพัสดุ สายงานนิติการ บรรณารักษ์ โสวัตศนศึกษา วิชาการช่างศิลป์

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการในทุกสายงานประเภทวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติที่มีความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะ การคิดวิเคราะห์เชิงลึก พัฒนาบุคลากรในสายงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิติบัญญัติให้มีความสามารถในการทำวิจัยคู่ขนานไปกับการสื่อสารโดยนำแม่แบบของบุคลากรที่มีความชำนาญในการทำวิจัยมาถ่ายทอด โดยเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

วัตถุประสงค์

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

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

๓. เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพ ซึ่งจะเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภทวิชาการ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. ร้อยละ ๘๐ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ครบทุกสายงาน) ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ส่วนราชการมีอัตราการสูญเสียบุคลากรลดลง

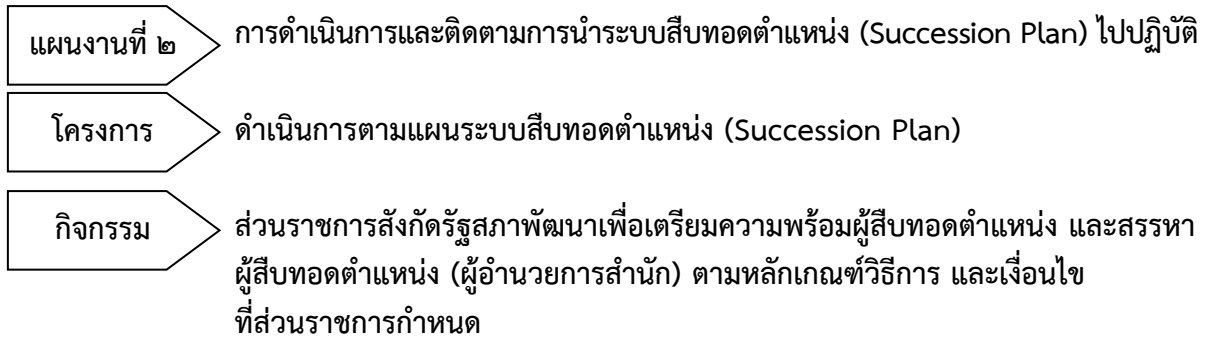
ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๖ สายงาน (Career Development)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน มีรายงานอัตราการสูญเสียบุคลากร (เทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) รายงานผลการดำเนินการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพไปปฏิบัติในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนฯ ฉบับต่อไป เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๕. คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ
การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



หลักการและเหตุผล

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

วัตถุประสงค์

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่มีความพร้อมและเหมาะสมสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารที่จะว่างลงในอนาคต ตามแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการประภทวิชากรระดับเชี่ยวชาญ และประภททัวไประดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากรลุ่ม/กรลุ่มงาน และได้เข้าร่วมตามแผนสืบทอดตำแหน่ง)

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบสืบทอดตำแหน่ง

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำแผนสืบทอดตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. กรลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนามตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก)

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนดำเนินการที่กำหนด ตามระดับคะแนนที่ ๑
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (วัดเฉพาะผู้บังคับบัญชากลุ่มงานที่ได้เข้าร่วมตามแผนสืบทอดตำแหน่ง) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) รายงานผลการดำเนินการนำแผนสืบทอดตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการนำแผนสืบทอดตำแหน่งในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เงื่อนไข : ทั้งนี้ การดำเนินการในระดับคะแนนที่ ๕ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งว่าง (ผู้อำนวยการสำนัก) ของแต่ละส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- คณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก)
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงานที่ ๓

การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ

โครงการ

ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

กิจกรรม

การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในส่วนราชการ ซึ่งตามระบบดังกล่าว ได้กำหนดจำนวนข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกและสามารถเข้าสู่ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในแต่ละปี โดยกำหนดจำนวนเป้าหมาย ไม่เกินกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งเลขาธิการและรองเลขาธิการ) ทั้งหมดตามกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ

ส่วนราชการ	จำนวนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (เลขาธิการและรองเลขาธิการ)	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง	จำนวนเป้าหมายของข้าราชการที่เข้าสู่ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในแต่ละปี
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๗	๕.๖	ไม่เกิน ๖ คน

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการฯ ได้มีข้าราชการที่สมัครเข้าสู่ระบบฯ จำนวน ๔ คน และมีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๑ คน ทั้งนี้ เพื่อให้ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดยผ่านการพัฒนาอย่างเป็นระบบที่เน้นกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริงและเสริมสร้างกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการศึกษาค้นคว้าเพื่อมุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้สามารถเจริญก้าวหน้าเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม มีศักยภาพการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทันโลก และทันเหตุการณ์

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพสำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้มีจำนวนเพียงพอ และเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในทุกด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและพัฒนาต่อยอดสู่ระดับต่าง ๆ โดยเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำทั้งในด้านการบริหาร และผู้นำทางด้านวิชาการ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการทุกสายงาน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้ (Talent Management) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำระบบข้าราชการผู้มีความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. ข้าราชการผู้มีความรู้ได้รับการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ๒. ข้าราชการผู้มีความรู้ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ๓. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้บริหารของส่วนราชการฯ) มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนขับเคลื่อนขยายผลเพื่อดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีความรู้ <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มเป้าหมายเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีความรู้ กิจกรรมสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ คัดเลือก และพัฒนาข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีความรู้ ดำเนินการวิเคราะห์บททวนหลักเกณฑ์ระบบข้าราชการผู้มีความรู้
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนขยายผลเพื่อดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีความรู้ในระดับคะแนนที่ ๑
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	<ul style="list-style-type: none"> ● เสนอแนวทางการพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพิจารณา ● รายงานผลการนำระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วยรายงานผลการดำเนินการนำระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. คณะกรรมการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

- แผนงานที่ ๔** การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ
- โครงการ** ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
- กิจกรรม** ดำเนินการขยายผลการนำแผนไปปฏิบัติในกลุ่มข้าราชการสายงานอื่น ๆ

หลักการและเหตุผล

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

ประกอบกับคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้พิจารณาตามข้อสังเกตของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐบาลที่เร่งรัดการดำเนินการระบบการหมุนเวียนปฏิบัติงาน (Job Rotation) และนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เห็นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม และให้ส่วนราชการได้นำระบบดังกล่าวไปดำเนินการปฏิบัติต่อไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และให้ระดับสำนักงานมีการกลั่นกรองเพื่อพิจารณา กำหนดนโยบายการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน โดยทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ในระดับสำนักงาน

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการหมุนเวียนการปฏิบัติงานตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานที่กำหนด

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน
๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ทำให้การบริหารกำลังคนมีความคล่องตัว

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำรอบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานข้าราชการในแต่ละสำนักของส่วนราชการ โดยมีแผนปฏิบัติการ พร้อมเหตุผลในการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ศึกษาวิเคราะห์บทวนระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ (แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง) เพื่อนำไปใช้ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตต่อไป
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติราชการข้าราชการในแต่ละสำนักของส่วนราชการ
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

- สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- คณะกรรมการกลั่นกรองการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๓

เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงานที่ ๑

การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ

การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาและดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันแนวคิดเรื่องการสรรหาเชิงรุกได้เข้ามามีบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะภาครัฐ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นที่ ๔ กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้ภาครัฐมีการบริหารกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือกเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดี คนเก่ง ไว้ในภาครัฐ ได้มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดรูปแบบการจ้างงานและช่องทางการสรรหาบุคลากรภาครัฐที่หลากหลาย เหมาะสมกับภารกิจ รวมทั้งวิธีการทำงานและใช้ชีวิตของคนรุ่นใหม่และผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ส่งเสริมการสรรหาบุคลากรเชิงรุก การบรรจุแต่งตั้งด้วยระบบ Lateral Entry และสร้างแรงดึงดูด คนดี คนเก่ง มาสมัครงานในหน่วยงานภาครัฐ

สำหรับกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนใหญ่ในปัจจุบันจะเป็นการสรรหาแบบปกติในเชิงตั้งรับ ถึงแม้ ก.ร. จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์บางส่วนที่เป็นการสรรหาเชิงรุก แต่ก็ยังไม่มีการนำมาปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง ทำให้เกิดสภาพปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนั้น เพื่อลดหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว กระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ การดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ ความสามารถ ให้เข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงได้กำหนดตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แผนงานที่ ๑ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สาเหตุสำคัญของการปรับตัวดังกล่าวนี้เกิดจากสภาพปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกที่ปัจจุบันกลุ่มเป้าหมายการสรรหาและเลือกสรรมีค่านิยมในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม รวมทั้งการขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติและค่านิยมในการสมัครเข้ารับราชการที่ต่างกัน

จากบริบทดังกล่าว คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ วันศุกร์ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ ได้เห็นชอบแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามที่สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. เสนอ และในคราวประชุม อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ วันจันทร์ที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวทางการสรรหาเชิงรุกว่าหลายแนวทางเป็นเรื่องที่ดี และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ แนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดเป็น ๕ แนวทาง ดังนี้

๑. การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร
๒. การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน
๓. การพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง
๔. การปรับปรุงลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
๕. การเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนในองค์กร

โดยในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันจันทร์ที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมได้พิจารณาการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา:การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร ตามที่ อ.ก.ร. สรรหา เสนอแล้วมีมติเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว โดยให้มีการกำกับ ติดตามและประเมินผล กำหนดถึงตัวชี้วัดความสำเร็จของแนวทางหรือวิธีการอย่างต่อเนื่อง และให้รายงานผลการดำเนินการต่อ ก.ร.

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๓ แผนงานที่ ๑ และสอดคล้องกับนโยบายของประเทศที่ต้องการให้คนดีคนเก่งเข้ามาปฏิบัติงานกับภาคราชการให้มากที่สุด รวมถึง มติ ก.ร. จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องมีวิธีการใหม่ ๆ ในการสรรหาบุคลากร โดยการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาฯ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถให้มาปฏิบัติงานที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ด้วยวิธีการเกี่ยวกับการสรรหาเชิงรุก โดยต้องคำนึงถึงประเด็นเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเพื่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นการเฉพาะ ดังนั้น แนวทางที่ ๑ การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เนื่องจากเป็นวิธีการประชาสัมพันธ์องค์กรต่อทุกกลุ่มเป้าหมาย และในหลาย ๆ หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย และเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลภายนอกเกิดความรู้จัก เชื่อถือ และศรัทธาต่อหน่วยงาน และทำให้บุคลากรภายในเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานต่อหน่วยงานที่มีภาพลักษณ์องค์กรที่ดี ซึ่งปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีช่องทางประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง อาทิ สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา เว็บไซต์ของหน่วยงาน รวมทั้งระบบสื่อโซเชียลต่าง ๆ เป็นต้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อแก้ไขสภาพปัญหาการสรรหาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยใช้แนวทางการสรรหาเชิงรุก การประชาสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร
๒. เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเกิดความรู้จัก เชื่อถือ และศรัทธาต่อหน่วยงาน และทำให้บุคลากรภายในเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานต่อหน่วยงานที่มีภาพลักษณ์องค์กรที่ดี

๓. เพื่อเป็นการปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป้าหมายซึ่งมีความแตกต่างทางทัศนคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพของกลุ่มคนในแต่ละช่วงอายุที่ต่างกัน โดยใช้วิธีการจูงใจกลุ่มคนที่มีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคตตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นการ “เตรียมหาคนที่ใช่ ให้ทันใช้งาน” โดยไม่รอให้เกิดปัญหาการสรรหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงในวันข้างหน้า สอดรับกับนโยบายของประเทศ มติ ก.ร. และเป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

กลุ่มเป้าหมาย

บุคคลภายนอกที่สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ หรือนักศึกษาฝึกงาน หรือนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม Road Show

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร หรือวิธีการอื่นๆ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๕ แนวทาง ไปใช้ เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร หรือวิธีการอื่นๆ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๕ แนวทาง เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก : การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร หรือวิธีการอื่น ๆ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๕ แนวทาง	๑. มีการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุก : การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร หรือวิธีการอื่น ๆ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๕ แนวทาง ไปดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. กลุ่มเป้าหมายมีการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> นำแผนปฏิบัติการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติ โดยมีการประชาสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร และวิธีการอื่น ๆ ตามแนวทางที่กำหนด อย่างน้อย ๑ แนวทาง
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับ รายงานผลการดำเนินการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงานที่ ๒

การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ
คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

โครงการ

การพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้มีตำแหน่ง
นักกฎหมายนิติบัญญัติซึ่งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านกฎหมาย เพื่อปฏิบัติงาน
สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพงานด้านกฎหมายของรัฐสภา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบระเบียบ
ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบบริหาร
นักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้แก่ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒
หลักเกณฑ์การเลื่อนนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ เป็นชั้นที่ ๑ และหลักเกณฑ์การทำข้อตกลงและการประเมินผล
การปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมาย
นิติบัญญัติ ที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ มีผลงานโดดเด่น มีความพร้อมและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา
คุณภาพงานด้านกฎหมายของรัฐสภา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะกรรมการพิจารณา ศึกษา และจัดทำระเบียบหรือ
หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดทำ
คู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ
แนวคิด และสาระสำคัญของระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๖๑
และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบ
นักกฎหมายนิติบัญญัติดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
ตรงตามเจตนารมณ์ของการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติรวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพงาน
ด้านกฎหมายของรัฐสภา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ประกอบด้วย ก.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ดำเนินการคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติ
ชั้นที่ ๒ โดยมีกระบวนการคัดเลือกที่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ศักยภาพ และผลงาน
รวมถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้เข้ารับการคัดเลือก ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ได้มีข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย สำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓ คน

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติ
ของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้เห็นชอบ
ให้นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เข้ารับการอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนา
นักกฎหมายนิติบัญญัติเพิ่มเติม จำนวน ๕ หลักสูตร ๑ โครงการสัมมนา รวมทั้งมีข้อสังเกตว่าการฝึกอบรมและ
การพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติควรพิจารณาดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่ากับงบประมาณ
โดยไม่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงาน และเห็นควรพิจารณาออบหมายการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พร้อมทั้งมีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ คณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานฯ ได้เห็นชอบรายละเอียดการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาระหว่างรองเลขาธิการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่กำกับ ดูแล กับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงมีเป้าหมายในการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ เพื่อให้ นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ทางกฎหมาย ในสาขานิติศาสตร์ การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านกฎหมายและติดตามประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายตามความรับผิดชอบของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์แนวทางเพื่อพัฒนาวิธีการและการบริหารจัดการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ อาทิ หลักสูตรการอบรม, การมอบหมายงาน, การคัดเลือก, คู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ, การติดตามประเมินผล เป็นต้น เพื่อให้มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากรองเลขาธิการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่กำกับ ดูแลฯ นักกฎหมายนิติบัญญัติ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาและติดตามการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	กลุ่มเป้าหมายสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามข้อตกลงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. รายงานผลการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์แนวทางเพื่อพัฒนาวิธีการและการบริหารจัดการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

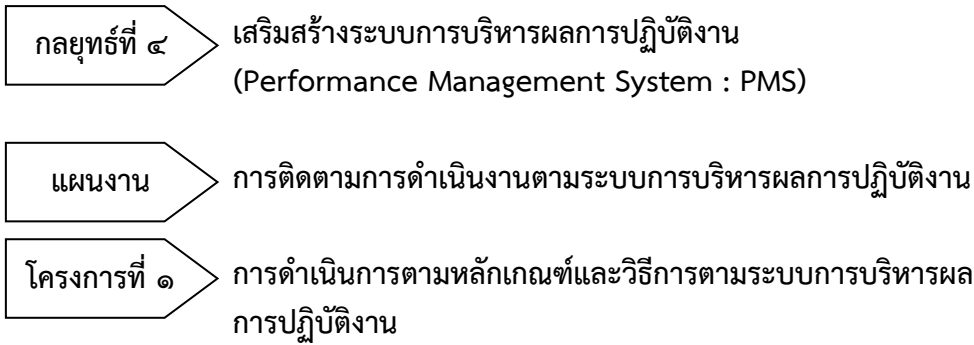
เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ศึกษา ทบทวน วิเคราะห์แนวทางเพื่อพัฒนาวิธีการและการบริหารจัดการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ และแนวทางการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์แนวทางฯ ในระดับคะแนนที่ ๑
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๖๐ - ๖๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน ร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการพัฒนาและติดตามการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ รวมทั้งรายงานผลการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์แนวทางเพื่อพัฒนาวิธีการและการบริหารจัดการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

หมายเหตุ - การกำหนดร้อยละความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานตามระดับคะแนนที่ ๕ เป็นไปตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ในส่วนการทำข้อตกลงและการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ

ผู้รับผิดชอบ

- คณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



หลักการและเหตุผล

ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ทบทวนแนวทางการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) แล้วพบว่า การดำเนินการตามระบบดังกล่าวมีความเหมาะสม มีการดำเนินการเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ ก.ร. กำหนดอย่างครบถ้วน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การขับเคลื่อนระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานฯ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะดำเนินการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญในสังกัดเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน ที่ผ่านมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปปรับปรุงในแผนฉบับๆ ต่อไป	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดในระดับคะแนนที่ ๑
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการระบบบริหารผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

- สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- คณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๒

ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) กำหนดให้มี “การดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)” โดยได้แต่งตั้ง “คณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” เพื่อกำหนด ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และจัดทำแผนการนำผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะอนุกรรมการฯ ดำเนินการทำแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แบบออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Google Form และพบปัญหา อุปสรรค คือ

๑) โปรแกรม Google Form เป็นการสื่อสารทางเดียว ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถเรียกข้อมูลที่กรอกไปกลับมาทบทวนหรือเพิ่มเติม แต่โปรแกรม Google Form ออกแบบมาสำหรับการจัดทำแบบสำรวจ โดยมีข้อคำถามและตอบคำถามในครั้งเดียว เมื่อกรอกข้อมูลเสร็จและจัดส่งข้อมูลแล้ว ผู้ตอบคำถามไม่สามารถเรียกข้อมูลกลับมาดูหรือแก้ไข หรือพิมพ์ออกมาได้

๒) กระบวนการของระบบ ในขั้นตอนการกรอกข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ผู้ได้บังคับบัญชาจะขอกรอกข้อมูลการพัฒนาตนเอง แต่จะไม่สามารถส่งต่อข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นได้ เพื่อเห็นชอบหรืออนุมัติด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ได้ ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถบันทึกข้อมูลความคืบหน้าของการพัฒนาของผู้บังคับบัญชา ระหว่างการพัฒนาได้ และไม่สามารถคำนวณระยะเวลาการพัฒนาได้ เช่น การรวมจำนวนวัน หรือหักลบจำนวนวันคงเหลือได้

๓) สิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล โปรแกรมอนุญาตให้ผู้ดูแลระบบ (Admin) เพียงคนเดียวที่สามารถเข้าถึงข้อมูลของบุคลากรทุกคน ซึ่งผู้ดูแลระบบคือผู้รับผิดชอบของสำนักพัฒนาบุคลากร(สผ.) และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล(สว.) ผู้ได้บังคับบัญชาไม่เห็นผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเอง ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อสามารถติดตาม/กระตุ้นเตือนผู้ได้บังคับบัญชาให้พัฒนาให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

๔) ระบบไม่สามารถประมวลผลข้อมูลคำนวณเชิงสถิติ พร้อมทั้งจัดพิมพ์รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนดได้

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการตั้งเป้าหมายให้มีการจัดทำระบบแผนการพัฒนาบุคคล (IDP) และการติดตามผลการตามแผนพัฒนารายบุคคล บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีข้อเสนอเป้าหมายคุณลักษณะของระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลออนไลน์ ดังนี้

๑) ผู้ใช้งานระบบ บุคลากรทุกคนในองค์กร มีบัญชีใช้งานของตนเอง (มี Username และ Password เฉพาะบุคคล)

๒) กระบวนการของระบบ ผู้ใช้งานสามารถกรอกข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของตนเอง (กรอกข้อมูล และแนบไฟล์เอกสารได้) สามารถส่งต่อข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นได้ (เพื่อเห็นชอบ/อนุมัติ และมีลายเซ็น อิเล็กทรอนิกส์) บันทึกข้อมูลความคืบหน้าของการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ระหว่างการพัฒนาได้ กำหนดระยะเวลาการพัฒนาได้ (รวมจำนวนวัน/หักลบจำนวนวันคงเหลือได้)

๓) สิทธิในการเข้าถึงข้อมูล ระดับบุคคล สามารถกรอกข้อมูลของตนเอง และเห็นผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ระดับผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเอง และเข้าถึงข้อมูลของใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทั้งหมด (เพื่อสามารถติดตาม/กระตุ้นเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาได้) ระดับผู้ดูแลระบบ (Admin) สามารถเข้าถึงข้อมูลของบุคลากรทุกคน (ผู้รับผิดชอบของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล(สผ.) และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร(สว.))

๔) การประมวลผลและจัดพิมพ์รายงานผล ระบบต้องสามารถประมวลผลข้อมูล คำนวณเชิงสถิติ พร้อมทั้งจัดพิมพ์รายงานผลตาม แบบฟอร์มที่กำหนดได้

วัตถุประสงค์

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) และมีระบบการติดตามการพัฒนารายบุคคล (Follow up) รูปแบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการจัดทำแผนและการติดตามผลการพัฒนารายบุคคลรูปแบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์ บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑. กลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการติดตามผลการพัฒนารายบุคคล (Follow up) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒. กลุ่มเป้าหมาย สามารถจัดทำแผนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) และการติดตามผลการพัฒนารายบุคคล (Follow up) แบบออนไลน์ บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓. มีผลการดำเนินงานโครงการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และมีการติดตามผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Follow up) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเชื่อมโยง PMS กับ IDP ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการตามแผนการเชื่อมโยง PMS และ IDP ในภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมแนวทางการพัฒนา พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. คณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๕. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๕

ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน

การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

โครงการ

บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการจัดทำโครงการบูรณาการฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร อ.ก.ร. และ ก.ร. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีผลสำเร็จคือระบบ Web Service การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งแต่ละส่วนราชการได้ดำเนินการนำเข้าข้อมูลบุคลากรในฐานข้อมูลของระบบ Web Service ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัยแล้ว ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ระบบ Web Service เพิ่มเติม พร้อมทั้งปรับปรุงระบบ Web Service ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นแล้ว

ทั้งนี้ ในการดำเนินการแผนงานดังกล่าวที่ผ่านมาส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ร่วมกันหารือระหว่างสำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับสำนักบริหารงานกลางของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งได้มีการจัดทำระบบ Web Service โดยประมวลข้อมูลจากระบบบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อนำมาจัดทำเป็นระบบโดยการบูรณาการข้อมูลร่วมกันสามารถค้นคว้า ข้อมูลบุคลากรภาพรวมของรัฐสภา ข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งปัจจุบันได้มีการเชื่อมโยงข้อมูลเป็นระบบอัตโนมัติสามารถค้นหาข้อมูลได้ตามความต้องการของผู้ใช้งานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของการใช้ประโยชน์นั้นปัจจุบันข้อมูลที่แสดงในระบบดังกล่าวเป็นข้อมูลรายละเอียดส่วนบุคคล เช่น ข้อมูลการดำรงตำแหน่ง ข้อมูลเงินเดือน ข้อมูลการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และข้อมูลความดีความชอบ เป็นต้น โดยสำนักงานเลขานุการ ก.ร., สำนักงานบริหารงานกลาง, สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.) สามารถค้นหาข้อมูลได้จากระบบดังกล่าวได้อย่างสะดวกรวดเร็วได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาได้อย่างถูกต้อง

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะดำเนินการนำเข้าข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและพัฒนารูปแบบรายงาน โดยบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบนระบบ Web Service ให้มีความสมบูรณ์และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีการนำเข้าข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนารูปแบบรายงานโดยบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบนระบบ Web Service ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

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

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการนำเข้าสู่ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนารูปแบบรายงานบูรณาการการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบนระบบ Web Service

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการบนระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบันและรูปแบบรายงาน โดยบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่พัฒนาบนระบบ Web Service ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการการนำเข้าสู่ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบนระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีแผนปฏิบัติการพัฒนารูปแบบรายงานโดยบูรณาการการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา บนระบบ Web Service
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ตามระดับคะแนนที่ ๑
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการนำเข้าสู่ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการบนระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน มากกว่าร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบรายงานโดยบูรณาการการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบนระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - มากกว่าร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการในระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฯ ในแผนฯ ฉบับต่อไป

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาบุคลากร และสำนักสารสนเทศ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. คณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๕. คณะทำงานจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ ๑

ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

แผนงานที่ ๑

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

โครงการ

๑. โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาลและความโปร่งใส
๒. โครงการเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลนำทีมงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๓. โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. โครงการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๕. โครงการวันแห่งคุณธรรมและเครือข่ายคุณธรรมและความโปร่งใส (โครงการขยายผลการนำคุณธรรมและจริยธรรมมาเผยแพร่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากร) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักการและเหตุผล

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

ประกอบกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และกิจกรรมการดำเนินการการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้สำนักงานฯ นำมาปฏิบัติไว้ รวมทั้งตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติให้ขยายใช้ต่อถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกิจกรรมการดำเนินการของสำนักงานฯ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรของสำนักงานฯ ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงส่งเสริม สนับสนุน และให้ความร่วมมือในการดำเนินการปรับปรุงและทบทวนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมทั้งการณรงค์ ส่งเสริม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจต่อประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติตนเป็นคนที่มีความดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีขวัญและกำลังใจในการที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบกับแผนแม่บทคุณธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดให้ส่วนราชการต่างๆ ส่งเสริมการนำหลักศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการเผยแพร่และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้แก่บุคลากรทุกประเภท เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ และยุทธศาสตร์ของชาติ และเพื่อให้บุคลากรจักสามารถนำประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และหลักศาสนา มาประยุกต์ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและบังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรคในการบังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานและร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม
๒. มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งในระดับผู้ปฏิบัติและระดับผู้บังคับบัญชาส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการบรรลุเป้าหมายองค์กรคุณธรรมตามแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรมและตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนมีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานจริยธรรม ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม เป็นที่ยอมรับ และมีการเผยแพร่แนวทางการปฏิบัติงานและการดำเนินโครงการของผู้นำต้นแบบ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการดำเนินการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดัน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่ผ่านการปฏิบัติประมวลจริยธรรมฯ ตามมติของคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ๒ คน ได้ ๐.๕๐ คะแนน - ๑ คน ได้ ๐.๗๕ คะแนน - ๐ คน ได้ ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดัน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วยรายงานผลการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ ในภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานขึ้นตรงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงานที่ ๒

การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

โครงการ

ถอดบทเรียนเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมตามที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภากำหนด ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้มีการจัดสร้างหลักสูตรจริยธรรมนำทีมงาน และเริ่มดำเนินการต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ต่อเนื่องมาถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งจากการดำเนินงาน ๔ ปีงบประมาณที่ผ่านมา ได้เน้นกลุ่มเป้าหมายระดับผู้บริหารและระดับผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน เพื่อพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวเป็นผู้นำต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยให้นำการสร้างปฏิญญาความดีในระดับกลุ่มงาน เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติความดีของแต่ละกลุ่มงาน

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อขยายผลการเป็นผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมในระดับบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้กำหนดจัดโครงการ “ถอดบทเรียนเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ” ซึ่งได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือก/ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น จำนวน ๕๐ คน เพื่อให้เป็นต้นแบบของข้าราชการผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น พร้อมทั้งต่อยอดการมีส่วนร่วมในการสร้างพฤติกรรมที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และเสริมสร้างเครือข่ายการปฏิบัติการจากระดับบุคคลไปสู่การปฏิบัติโดยภาพรวมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้วางแผนเพื่อปลูกฝัง อบรม สร้างความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งการมุ่งเน้นการรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาอย่างเป็นรูปธรรมอันเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อแลกเปลี่ยนและถอดบทเรียนในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
๒. เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนไปสู่การองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือก/ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น จำนวน ๕๐ คน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการที่กำหนด
๒. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และมีบทบาทในการกำกับ ขับเคลื่อน และพัฒนา การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการบรรลุเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่กำหนด	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ๒. รายงานผลดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนปฏิบัติการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม และกำหนดประเด็นคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มเติมจากปีงบประมาณที่ผ่านมา
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมตามแผนที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละความรู้ ความเข้าใจ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อค่านิยมองค์กร และมีบทบาทในการกำกับ ขับเคลื่อน และพัฒนา การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และรายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมฯ ในภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมแนวทางการพัฒนา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ

แผนงานที่ ๑

การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

โครงการ

รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ

หลักการและเหตุผล

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

ดังนั้น เพื่อเป็นการรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการทางวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้ กรณีพฤติกรรมการกระทำผิดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ ได้แก่ ความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ ขาดราชการ เข้ามาปฏิบัติราชการสาย ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ และความผิดฐานประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้จัดโครงการรณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น

ทั้งนี้ การดำเนินงานเพื่อรณรงค์ ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินการทางวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยฯ มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. จัดทำรายงานการศึกษาวิเคราะห์การดำเนินการทางด้านวินัยของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. ดำเนินการรณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ และป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) จัดทำเอกสาร/แผ่นพับ/Infographic และ Animation Clips เผยแพร่ความรู้ให้แก่ข้าราชการในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) กรณีตัวอย่างของการดำเนินการทางวินัย แนวทางการลงโทษของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พฤติกรรมการกระทำผิดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ ได้แก่ ความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ ขาดราชการ เข้ามาปฏิบัติราชการสาย ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ และความผิดฐานประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ เป็นต้น

(๒) กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒) เผยแพร่ความรู้ เอกสาร และกรณีตัวอย่าง ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้

(๑) ระบบอินทราเน็ต (Intranet)

(๒) เว็บไซต์สำนักงานฯ (Internet)

๓) เปิดช่องทางให้คำปรึกษา กรณีมีปัญหาข้อสงสัยเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย

๓. ดำเนินการสำรวจความรู้ ความเข้าใจของข้าราชการเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย

๔. จัดทำรายงานผลการดำเนินการในการเผยแพร่ความรู้ทางวินัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภารับรู้วินัยข้าราชการ และมีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ ไม่ประพฤติฝ่าฝืนหรือกระทำการอันอาจเป็นเหตุของการเสื่อมเสียเกียรติของตนเองและองค์กร

๒. เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการเผยแพร่ความรู้ด้านวินัยผ่านช่องทางต่าง ๆ	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย และการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ
๒. ข้อมูลสถิติจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ	
๓. รายงานผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการ	
	๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัย ที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนปฏิบัติการการดำเนินการรณรงค์เรื่องวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามข้อ ๑ โดยดำเนินการรณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญตามแผนที่กำหนดอย่างน้อย ๒ รูปแบบ/ปี
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนบุคลากรที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ๒ คน ได้ ๐.๕๐ คะแนน - ๑ คน ได้ ๐.๗๕ คะแนน - ๐ คน ได้ ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดำเนินการรณรงค์เรื่องวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการรณรงค์เรื่องวินัยในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อกณะกรรมกรการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๒

การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

โครงการ

ขยายเครือข่าย STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต

หลักการและเหตุผล

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

ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตตามข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต ภายใต้ “โครงการเรียนรู้กระบวนการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ณ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทั้งหมด เพื่อสร้างเสริมให้เป็นข้าราชการที่ดีและแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ที่เหมาะสม เป็นรูปธรรมและเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรและสังคมไทย ซึ่งที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการไปแล้ว โดยมีบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๔๒๕ คน กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๓๖๕ คน กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑๑๙ คน และระดับชำนาญการ จำนวน ๒๔๖ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๙๑ คน กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน ๙๑ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑๖๔ คน กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารระดับสำนักขึ้นไปและ ข้าราชการที่มีได้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษ)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๐๐ คน กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เนื่องจากโครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้ดำเนินการครอบคลุมในทุกกลุ่มเป้าหมายแล้ว ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้กำหนดจัด “โครงการขยายเครือข่าย STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต” เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้และเรียนรู้แบบอย่างหลากหลาย พร้อมทั้งขยายผลให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงภัยของการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่องและขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ สมาชิกชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีเครือข่ายเพิ่มขึ้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้และเรียนรู้แบบอย่างหลากหลาย เพื่อให้ตระหนักถึงภัยของการทุจริตประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตให้กับบุคลากรขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

กลุ่มเป้าหมาย

สมาชิกชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดได้ร้อยละ ๑๐๐	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัย ที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการขยายเครือข่าย STRONG จิตพอเพียง ด้านทุจริต ตามที่กำหนด
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามระดับคะแนนที่ ๑
๕	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่ฝ่าฝืนการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ๒ คน ได้ ๐.๕๐ คะแนน - ๑ คน ได้ ๐.๗๕ คะแนน - ๐ คน ได้ ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลดำเนินการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๓	ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา
แผนงาน	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
กิจกรรม	การจัดทำแผนและกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน โดยเป็นตัวชี้วัดที่ขับเคลื่อนตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งได้มีการดำเนินการตามแนวทางมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาตามแนวทางของราชการฝ่ายบริหาร เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และดำเนินการตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ซึ่งกำหนดทิศทางหรือแนวทางให้หน่วยงานดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นเอกภาพและต้องการให้ หน่วยงานเป็นศูนย์กลางในการประสานภารกิจด้านการส่งเสริมคุณธรรมอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงาน ส่งเสริมคุณธรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ โดยมีคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรมเป็นฝ่ายเลขานุการ จึงกำหนดแนวทาง มาตรการ กลไก และกำกับติดตามการดำเนินการหน่วยงาน ต่าง ๆ รวมทั้งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม โดยแบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม คือ องค์กรที่แสดงเจตนารมณ์ จะพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณธรรม มีแผนการดำเนินการพัฒนาองค์กรคุณธรรม มีการจัดกลไก ผู้รับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งผลการดำเนินงานอาจเกิดขึ้นบางส่วน แต่ผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนหรือปัญหาเชิงคุณธรรมที่ลดลงอาจยังไม่เห็นผลชัดเจน

ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่มีกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ที่ได้มาตรฐานขององค์กรส่งเสริมคุณธรรม และมีการจัดระบบภายในองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรคุณธรรม และมีการบริหารจัดการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม ของคนในองค์กร และส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ดีเพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลง และมีแนวโน้ม จะเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เกิดความยั่งยืนได้

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ คือ องค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จ ทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่สะท้อนการมีคุณธรรม คนมีความสุข องค์กร มีคุณภาพและคุณธรรมเชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้ สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะ และปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลของการประเมินสามารถนำไปใช้ ในการปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการประเมินจะมีการสำรวจและ แสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองจากบุคคลภายในหน่วยงานภาครัฐนั้น และจากบุคคลภายนอกที่มีปฏิสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐนำมาประเมินผล ซึ่งกำหนดระดับผลการประเมิน จำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ - ๑๐๐	AA
๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙	D
๔๕.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๔๔.๙๙	F

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ รวมทั้งได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จากสำนักงาน ป.ป.ช. โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ผลการประเมินร้อยละ ๙๗.๔๖ (ระดับ AA) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ผลการประเมินร้อยละ ๙๐.๘๔ (ระดับ A)

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเห็นความสำคัญของการขับเคลื่อนเรื่องดังกล่าวข้างต้น และเพื่อให้การดำเนินการเป็นการบูรณาการการดำเนินการทั้งสองส่วนร่วมกัน จึงได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมของกระทรวงวัฒนธรรม และผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช.

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการบูรณาการดำเนินการด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดมาตรการ/แนวทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน
๒. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดกิจกรรม/โครงการ ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ต่อการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการรัฐสภา ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน
๓. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางในการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ทุกหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. รักษามาตรฐานการดำเนินการ เพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๒. มีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าระดับ A

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยต้องมีการบูรณาการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะจากการดำเนินการที่ผ่านมา การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาตรการ แนวทางการดำเนินการ ตามเกณฑ์องค์กรคุณธรรม มาตรการ แนวทางการประเมินระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น และแผนดังกล่าว ต้องผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. ประเมินฯ และเสนอ ก.ร. ตามลำดับ
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีผลการสำรวจการรับรู้และเข้าใจของข้าราชการรัฐสภาเกี่ยวกับแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมฯ ร้อยละ ๘๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมฯ ร้อยละ ๑๐๐ มีรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการ ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมแนวทางการพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อ อ.ก.ร. และ ก.ร. เพื่อพิจารณา ตามลำดับ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. คณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๕. คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑

เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑

การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ

ติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ แผนงานที่ ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว โดยได้รวบรวม และศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เช่น แผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามที่ ก.ร. กำหนด ความคิดเห็นของบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับพิจารณาตีความรัฐธรรมนูญที่เห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแนวทางการดำเนินการเช่นเดียวกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ตัวชี้วัด

ผลผลิต

๑. รายงานสรุปผลการติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. ข้อเสนอการปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ)

ผลลัพธ์

๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งไปใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อเสนอการปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานสรุปผลการติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งไปใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ข้อเสนอการปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ)	๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อเสนอการปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ)

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดแนวทางในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อทบทวนและปรับปรุงการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแผนฉบับต่อไป
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อทบทวนและปรับปรุงการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในแผนฯ ฉบับต่อไป
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่อการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานข้อเสนอการปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) รายงานผลการดำเนินการการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะฯ ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. คณะอนุกรรมการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

แผนงานที่ ๒

การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ

พัฒนาหลักสูตรร่วมตามสายงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีเป้าหมายให้บุคลากรของส่วนราชการฯ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง พร้อมทั้งมีแผนงานที่กำหนดให้ส่วนราชการฯ ต้องบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการฯ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน

ส่วนราชการฯ ได้ขับเคลื่อนตามแผนงานดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

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

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

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้บูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพิ่มเติมอีก จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิชาการ เงินและบัญชี หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรสายงาน วิชาการบัญชี หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ หลักสูตรเตรียมความพร้อม เลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้บูรณาการหลักสูตรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ หลักสูตรสายงานวิชาการพัสดุ หลักสูตร สายงานนิติการ และได้นำหลักสูตรบูรณาการร่วมกันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาดำเนินการพัฒนา บุคลากรจำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี หลักสูตรเตรียมความพร้อม เลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต้องดำเนินการขยายการบูรณาการจัดทำหลักสูตรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานนักวิชาการช่างศิลป์ หลักสูตรสายงานนักวิชาการโสตทัศนศึกษา และหลักสูตรสายงานบรรณารักษ์ และนำหลักสูตรที่ได้บูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ได้ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานนิติการ หลักสูตรสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ หลักสูตรสายงานวิชาการพัสดุ มาดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓ หลักสูตร ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> ๑) หลักสูตรสายงานวิชาการช่างศิลป์ ๒) หลักสูตรสายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา ๓) หลักสูตรสายงานบรรณารักษ์ 	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรร่วมกันสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรร่วมกัน จำนวน ๓ หลักสูตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (หลักสูตรสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์/หลักสูตรสายงานวิชาการพัสดุ/หลักสูตรสายงานนิติการ)	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการจัดทำหลักสูตรครบทุกสายงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการจัดทำหลักสูตรครบทุกสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่ได้กำหนดร่วมกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ หลักสูตร (วิชาการคอมพิวเตอร์ วิชาการพัสดุ และนิติการ)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และรายงานผลการพัฒนาตามหลักสูตรที่ได้กำหนดร่วมกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาในภาพรวมของการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๕. คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงานที่ ๓

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในอนาคต

โครงการ

พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้พัฒนาความพร้อมของบุคลากร ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ได้แก่ โครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) โครงการประเมินผลและ พัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาไทยกับต่างประเทศ โครงการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โครงการส่งข้าราชการไป ศึกษา/อบรมกับหน่วยงานภายนอก

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ขยายการพัฒนาบุคลากร ในการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคลากร ซึ่งได้มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรในสายงานหลัก เกี่ยวกับจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานนิติการ และสายงานวิชาการ เทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ รวมถึงการพัฒนา ให้กับบุคลากรในสายอื่น อาทิ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา การเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการพิมพ์ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กรในยุคดิจิทัล การพัฒนาทักษะด้านการจดชวเลขเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ การพัฒนาสมรรถนะหลักบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระดับกลาง และการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับ Design Thinking เพื่อการพัฒนา และสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูป ประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับการจัดทำบทวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและงานวิชาการ และต่อยอดความรู้ ด้านเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมครบถ้วน รวมถึงการพัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะภาษาอังกฤษ ตลอดจนถึงการพัฒนาสมรรถนะผู้บังคับบัญชากลุ่มงานและผู้สืบทอด ตำแหน่งเกี่ยวกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม เพื่อเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะบริหารเพื่อการบริหารจัดการองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิเคราะห์กฎหมายเพื่อสนับสนุน งานด้านนิติบัญญัติ และการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและ การติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงได้มีความเข้มแข็ง

ในการพัฒนางานวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ยังได้มุ่งเน้นในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการเรียนรู้ในเทคนิคการพัฒนาสมัยใหม่ รวมถึงการพัฒนาองค์กรยุคใหม่ให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

๑. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิเคราะห์กฎหมายเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ
๒. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ
๓. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา
๔. โครงการพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อน "การเรียนรู้และพัฒนาในองค์กรยุคใหม่"

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้นำแนวทางดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติโดยกำหนดโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้ง สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อสำนักงานฯ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสำนักงานฯ ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
๒. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด	บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสำหรับการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะฯ ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงานที่ ๔	การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด
โครงการ	หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม)
กิจกรรม	<p>การจัดการบรรยาย จำนวน ๖ หัวข้อวิชา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามกระบวนการภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว ๒. การสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ๓. กฎหมายระหว่างประเทศและข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน ๔. ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนาประเทศ ๕. สภาพปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย การป้องกันและระงับความขัดแย้งโดยสันติวิธี ๖. คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย

หลักการและเหตุผล

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

การดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามที่คณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖ เพื่อพิจารณา กำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ รวมทั้งจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยเมื่อคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงมีมติจากคณะกรรมการฯ ให้สำนักพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ (นิติกรระดับชำนาญการ - ระดับเชี่ยวชาญ) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนงานด้านกฎหมายให้กับสมาชิกวุฒิสภาให้สามารถปฏิบัติงานด้านกฎหมาย และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จึงกำหนดจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็น ทางกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ โดยมีการติดตามผลผู้เข้ารับ การฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ” ว่ามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ มากน้อยเพียงใด

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ได้ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการติดตามผู้ผ่านการอบรมนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อที่จะได้นำผลการติดตามและข้อเสนอแนะมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภา ในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตร สำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยได้มีการนำเสนอ อ.ก.ร. สรรหาฯ และ ก.ร. ให้ความเห็นชอบแล้ว ภายใต้ชื่อ “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ” โดยเพิ่มหัวข้อวิชาจากเดิมจำนวน ๖ หัวข้อวิชา ประกอบด้วย

หัวข้อวิชา : การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามกระบวนการภายหลังเมื่อกฎหมาย มีผลใช้บังคับแล้ว

หัวข้อวิชา : การสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ

หัวข้อวิชา : กฎหมายระหว่างประเทศและข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน

หัวข้อวิชา : สภาพปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย การป้องกันและระงับความขัดแย้ง

โดยสันติวิธี

หัวข้อวิชา : ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนาประเทศ

หัวข้อวิชา : คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย

สำหรับการดำเนินการจัดการฝึกอบรมในเนื้อหาวิชาที่เพิ่มเติมจำนวน ๖ หัวข้อวิชาข้างต้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ร่วมกันดำเนินการจัดหลักสูตร สำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ได้มีการปรับปรุงและผ่านความเห็นชอบของ อ.ก.ร. และ ก.ร. ในเนื้อหาวิชา ที่เพิ่มเติมจำนวน ๖ หัวข้อวิชาดังกล่าวข้างต้น ให้กับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ หรือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดหรือร่วมจัดขึ้น ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาที่ครบถ้วนตามเนื้อหาวิชาของหลักสูตรที่กำหนด ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (นิติกรระดับเชี่ยวชาญ) ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการทบทวนและเสริมความรู้ในรายวิชาที่กำหนดใหม่ ตามหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการ และเป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ หรือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดหรือร่วมจัดขึ้น ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๐

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดผลผลิต

- (๑) ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- (๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ผ่านการฝึกอบรม โดยได้คะแนนการทดสอบรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ตัวชี้วัดผลลัพธ์

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทางด้านกฎหมายได้เสริมสร้างองค์ความรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านการประเมินในหัวข้อวิชาที่กำหนด เป็นไปตามแผนที่กำหนด	๑. กลุ่มเป้าหมายได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในรายวิชาที่กำหนดใหม่ ๒. กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรสายงานนิตินิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรสายงานนิตินิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม) ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร สายงานนิตินิติการ เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายงานนิตินิติการ ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

หมายเหตุ : - ในส่วนของข้อเสนอแนะเบื้องต้นเห็นควรให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จัดทำโครงการหลักสูตรการพัฒนาสายงานนิตินิติการให้เป็นกฎหมายนิติบัญญัติ โดยประกอบด้วย ๑) ระดับพื้นฐาน (Foundation) ๒) ระดับกลาง (Intermediate) และ ๓) ระดับสูง (Advance)

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงานที่ ๕

การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

โครงการ

สนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการ
ให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความเป็นมืออาชีพ ในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติในลักษณะของการขับเคลื่อนภารกิจหลักและสนับสนุนภารกิจหลัก ซึ่งประกอบด้วยแผนงานพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ แผนงานพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ และแผนงานพัฒนาข้าราชการสายงาน วิชาการตามแผน Career Path ทุกสายงาน โดยแผนงานการพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการดังกล่าวข้างต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างข้าราชการสายงานวิชาการให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้มีการพัฒนาข้าราชการสายงาน วิชาการไปแล้วจำนวน ๘ สายงาน ได้แก่ ๑) สายงานทรัพยากรบุคคล ๒) สายงานวิทยาการ ๓) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ๔) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕) สายงานประชาสัมพันธ์ ๖) สายงานการเงินและบัญชี ๗) สายงานตรวจสอบภายใน ๘) สายงานวิชาการบัญชี

สำหรับสายงานวิชาการที่เหลืออีก ๖ สายงาน ได้แก่ ๑) สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ ๒) สายงานวิชาการพัสดุ ๓) สายงานนิติการ ๔) สายงานบรรณารักษ์ ๕) สายงานโสตทัศนศึกษา ๖) สายงานวิชาการช่างศิลป์ จะดำเนินการตามแผนพัฒนาในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งจะครบทุกสายงาน

ทั้งนี้ ในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการมีความต่อเนื่อง และเห็นผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะข้าราชการสายงานวิชาการในระดับเชี่ยวชาญ เนื่องจากเป็นบุคลากร ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและสนับสนุนภารกิจหลัก รวมทั้ง จะเป็นบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตาม กฎ ก.ร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัด ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ๗ (๔) ที่กำหนดให้ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับ เชี่ยวชาญได้แก่ ตำแหน่งที่ “ต้องดำเนินการศึกษาวิจัยสั่งสมความรู้หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่างๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ การปฏิบัติงาน และสอนฝึกอบรมหรือเผยแพร่ ความรู้ในระดับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” จึงกำหนดให้มีแผนเสริมสร้างข้าราชการสายงานประเภทวิชาการทุก ระดับให้ต้องได้รับโอกาสในการศึกษาวิจัย เพื่อให้มีผลงานด้านวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมี ประสิทธิภาพโดยในเบื้องต้นกำหนดให้มีข้าราชการสายงานวิชาการกลุ่มเป้าหมายที่ขับเคลื่อนภารกิจหลักและ สนับสนุนภารกิจหลักในระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๕ สายงาน ได้แก่

สายงาน	หน่วยงานที่สังกัด
๑. สายงานนิติการ	สำนักงานการประชุม, สำนักงานกำกับและตรวจสอบ, สำนักงานธรรมาธิการ ๑, สำนักงานธรรมาธิการ ๒, สำนักงานธรรมาธิการ ๓ และสำนักกฎหมาย
๒. สายงานวิทยาการ	สำนักงานการประชุม, สำนักงานกำกับและตรวจสอบ, สำนักงานธรรมาธิการ ๑, สำนักงานธรรมาธิการ ๒, สำนักงานธรรมาธิการ ๓ และสำนักกฎหมาย
๓. สายงานวิเทศสัมพันธ์	สำนักงานต่างประเทศ และสำนักภาษาต่างประเทศ
๔. สายงานประชาสัมพันธ์	สำนักประชาสัมพันธ์
๕. สายงานทรัพยากรบุคคล	สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ : สำหรับข้าราชการสายงานวิชาการอื่นและระดับตำแหน่งอื่นจะได้กำหนดให้มีการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานตามแผนเสริมสร้างข้าราชการสายงานประเพณีวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย ให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเพณีวิชาการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาระดับเชี่ยวชาญในสายงาน ดังนี้

สายงาน	หน่วยงานที่สังกัด
๑. สายงานนิติการ	สำนักงานการประชุม, สำนักงานกำกับและตรวจสอบ, สำนักงานธรรมาธิการ ๑, สำนักงานธรรมาธิการ ๒, สำนักงานธรรมาธิการ ๓ และสำนักกฎหมาย
๒. สายงานวิทยาการ	สำนักงานการประชุม, สำนักงานกำกับและตรวจสอบ, สำนักงานธรรมาธิการ ๑, สำนักงานธรรมาธิการ ๒, สำนักงานธรรมาธิการ ๓ และสำนักกฎหมาย
๓. สายงานวิเทศสัมพันธ์	สำนักงานต่างประเทศ และสำนักภาษาต่างประเทศ
๔. สายงานประชาสัมพันธ์	สำนักประชาสัมพันธ์
๕. สายงานทรัพยากรบุคคล	สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>๑. การถอดบทเรียนการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลของสายงานวิชาการเพื่อเป็นแบบอย่างประกอบการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ หรืองานอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป</p> <p>๒. รายงานผลการดำเนินงานสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ</p>	<p>กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานในด้านวิชาการที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> แผนเสริมสร้างข้าราชการสายงานประเภทวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยประกอบด้วย การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำกับติดตาม การสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างข้าราชการสายงานประเภทวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพตามระดับคะแนนที่ ๑
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

หมายเหตุ : ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นไป

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงานที่ ๖

การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร
ของส่วนราชการ

โครงการ

การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักการและเหตุผล

กรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มิติที่ ๓ : มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลผลิตและความคุ้มค่าของโครงการสำคัญตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประเมินความคุ้มค่าโครงการอย่างต่อเนื่อง โดยได้พิจารณาเลือกโครงการตามยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์ละ ๑ โครงการ ซึ่งยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรได้เลือก “โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์” เพื่อนำมาประเมินความคุ้มค่า เนื่องจากเป็นโครงการที่มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ อย่างถูกต้อง สามารถประเมินความสำเร็จของโครงการได้ครบถ้วนและเกิดประโยชน์กับบุคลากรในส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งโครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่าจะเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์ หรือผลลัพธ์ของการดำเนินการสะท้อนต่อการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการสนับสนุนภารกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ รวมถึงมีการติดตามผลจากกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปปฏิบัติงาน

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้เห็นความสำคัญในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการประเมินผลผลิตและความคุ้มค่าของโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้มีการอบรมให้ความรู้แก่ผู้แทนหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเพื่อขับเคลื่อนให้ยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์ พันธกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยกรอบแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่าพิจารณาจากโครงการที่ใช้งบประมาณสูงและมีผลต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรซึ่งกำหนดให้มีการประเมินผลใน ๓ มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผล มิติประสิทธิภาพ และ มิติผลกระทบ ทั้งนี้ ข้อมูลจากการประเมินความคุ้มค่า รวมทั้งปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงาน จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีความคุ้มค่ายิ่งขึ้นต่อไป โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้พิจารณาคัดเลือกโครงการที่นำมาประเมินผลผลิตและความคุ้มค่าจากการดำเนินการโครงการฝึกอบรมในห้องเรียน จำนวน ๔ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิเคราะห์กฎหมายเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ เนื่องจากเป็นโครงการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ขององค์กรในการผลักดันตัวชี้วัดในมิติที่ ๓ มิติด้านการประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ในประเด็นการประเมินความคุ้มค่าของโครงการสำหรับตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลผลิตและความคุ้มค่าของโครงการสำคัญตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ละ ๑ โครงการ) และสอดคล้องกับหน้าที่และอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีภารกิจในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของวุฒิสภา จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรตำแหน่งนิติกรและวิทยากรให้มีความรู้

ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการวิเคราะห์กฎหมายและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนงาน และขับเคลื่อนภารกิจงานด้านนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร ที่มีสมรรถนะสูง และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ เนื่องจากเป็นโครงการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ในด้านการยกระดับการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ และสอดคล้องกับหน้าที่และอำนาจตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย ในส่วนของหน้าที่และอำนาจของวุฒิสภาในวาระเริ่มแรกตามบทเฉพาะกาล ซึ่งเพิ่มหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะในการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ และการจัดทำและดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งส่งกระทบต่อการปฏิบัติงาน ของสมาชิกวุฒิสภา และการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในการรองรับการปฏิบัติหน้าที่ และความต้องการของสมาชิกวุฒิสภา และวุฒิสภา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ข้าราชการในตำแหน่งนิติกร และตำแหน่งวิทยากรของสำนักงานฯ ที่ปฏิบัติงานสนับสนุนงานด้านการติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการจัดทำและดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภา และการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกวุฒิสภาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ให้มีความเป็นมืออาชีพ และมีความรู้ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ก้าวทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการทำงานงานของวุฒิสภา

๓. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา เนื่องจากเป็นโครงการที่ขับเคลื่อนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภาเกี่ยวกับการพัฒนา เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาในการทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยกับบุคคล และทรัพย์สินภายในบริเวณรัฐสภา และมีหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัยบุคคลสำคัญในวงงานรัฐสภา หรือผู้นำต่างประเทศ องค์กรระหว่างประเทศ เป็นต้น ที่เข้ามาติดต่อราชการภายในบริเวณรัฐสภา ประกอบกับ สำนักงานฯ ได้ย้ายมาอยู่ ณ อาคารรัฐสภาแห่งใหม่ ซึ่งมีพื้นที่ที่ต้องดูแล และระบบงานต่างๆ ที่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ในการเสริมสร้างความรู้และทักษะในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านการรักษาความปลอดภัย ตามหลักสากลให้พร้อมต่อการดูแลรักษาความเรียบร้อยและรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๔. โครงการพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อน "การเรียนรู้และพัฒนา ในองค์กรยุคใหม่" เนื่องจากเป็นโครงการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความเข้มแข็ง และสามารถเป็นเข็มทิศในการนำทางการเรียนรู้ ให้กับบุคลากรของสำนักงานฯ ดังนั้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งการพัฒนาให้มีความรู้ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ และเพื่อส่งเสริมองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้และการพัฒนา แบบใหม่ (Learning and development in the next normal) โดยจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และปัจจัยต่าง ๆ ให้เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งโครงการดังกล่าวได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ และสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ และสอดคล้องตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ

๒. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำรายละเอียดโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่าให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์สามารถนำไปพิจารณาประเมินความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการได้ตามแนวทางและวิธีการที่ถูกต้อง

๓. เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการกำกับ ติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่นำมาประเมินความคุ้มค่าฯ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของโครงการ/หลักสูตรที่นำมาประเมินความคุ้มค่า

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการประเมินความคุ้มค่าของโครงการตามวิธีการที่กำหนดไว้	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีความคุ้มค่าตามหลักวิชาการ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่า เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒	นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
โครงการ	พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เป็นกรอบการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ที่ปรับรูปแบบจากการใช้ชื่อว่า “แผนยุทธศาสตร์” มาเป็น “แผนปฏิบัติราชการ” เพื่อให้เป็นไปตามมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ โดยได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการวิเคราะห์และดำเนินการจัดทำโครงการให้ครอบคลุมภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) โดยมีวิสัยทัศน์ เป็นองค์กรหลักด้านนิติบัญญัติของประเทศที่มีสมรรถนะสูง ในการสนับสนุนภารกิจวุฒิสภาเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม โดยมีพันธกิจ สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจด้านนิติบัญญัติ สนับสนุนภารกิจด้านการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ยกระดับการพัฒนางานด้านกฎหมายและงานด้านวิชาการของวุฒิสภา บริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ทันสมัย ตามหลักธรรมาภิบาล และทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งต้องกำหนดแผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการเชิงรุก และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเป็นสำคัญ โดยกำหนดเป้าหมายที่ ๑ เพื่อให้มีนโยบายและระบบหรือกลไกในการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเป้าหมายที่ ๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีความรู้ ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาศักยภาพขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรได้อย่างเป็นระบบและหลากหลาย สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทั้งสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงานภายในองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม เพื่อให้เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมาย

ทั้งนี้ เพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” มีปัจจัยหนึ่งที่ทุกฝ่ายต่างเห็นพ้องว่ามีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของนโยบายดังกล่าวคือ “ความพร้อมของบุคลากร” ซึ่งเปรียบเป็นต้นทางของการพัฒนาในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้สมาชิกรัฐสภา และบุคคลในวงงานรัฐสภามีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของรัฐสภาด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกลยุทธ์ ๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีการศึกษาวิจัย และพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับความต้องการของผู้รับบริการและประชาชน รวมถึงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้พัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพด้านดิจิทัลที่เหมาะสม และสามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนบุคลากรเข้าสู่กระบวนการทำงานให้ไปสู่ Digital Parliament ให้มีการพัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยระบบงานนิติบัญญัติเป็นการนำนวัตกรรมระบบการทำงานกระบวนการที่เป็นระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของสมาชิกวุฒิสภา และบุคคลในวงงานนิติบัญญัติ รวมทั้งการประสานข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ภาครัฐให้วิธีการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อน และทันการเปลี่ยนแปลงโดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลการพัฒนาให้มีการพัฒนาทักษะการใช้ระบบงานเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐสภาใหม่ ให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการพัฒนาปรับตัว ส่งเสริมให้มีการบูรณาการระบบบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการ ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๑) ระบบบริหารจัดการห้องประชุมอัจฉริยะ	๑) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ
๒) ระบบบริหารจัดการเอกสารการประชุมดิจิทัล	๒) ระบบบันทึกการลงเวลาปฏิบัติราชการ
๓) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภา	๓) ระบบบริหารจัดการไฟล์อัจฉริยะ
๔) ระบบบริหารจัดการบัตรรัฐสภา	๔) ระบบศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลรัฐสภา
๕) ระบบจัดการข้อมูลป้ายประกาศดิจิทัล	๕) ระบบเผยแพร่ข้อมูลการประชุมรัฐสภา

สำหรับในส่วนของการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีตามแผนพัฒนา Digital Parliament ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยจะมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา ที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนัก

กลุ่มที่ ๒ ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ

กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น

โดยจะมุ่งเน้นพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมในกลุ่มทำงานด้านนโยบายและวิชาการและผู้ปฏิบัติงานอื่น เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการด้านนิติบัญญัติมากกว่ากลุ่มที่ ๑ และ ๒

วัตถุประสงค์

เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่จำเป็นในการสนับสนุนภารกิจของสำนักงานฯ รองรับการการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้เป็นรัฐสภาดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม
กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา ที่ปรึกษา
 ผู้อำนวยการสำนัก

กลุ่มที่ ๒ ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์
 และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ

กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะดิจิทัล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ๒. มีผู้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด	บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรม ใช้ระบบที่จัดทำขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการในการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่นตามแผนการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีตามแผนพัฒนา Digital Parliament ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมฯ ตามแผนพัฒนา Digital Parliament ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมฯ และสามารถใช้ระบบที่จัดทำขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องและเป็นไปตามแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. คณะอนุกรรมการกำหนดทักษะ และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๓	พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ
โครงการ	พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาอังกฤษสำหรับงานนิติบัญญัติ (English for Law) ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน สนับสนุนภารกิจของสำนักงานฯ ซึ่งการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะภาษาอังกฤษของสำนักงานฯ ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมและมีความทันสมัยอยู่เสมอ รวมถึงมีความมีมาตรฐานของหลักสูตรที่ตอบรับต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยในการฝึกอบรมสำนักงานฯ จะเชิญนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญมาช่วยพิจารณาพร้อมจัดทำหลักสูตร หรือใช้หลักสูตรออนไลน์ (e-Learning) ที่จัดทำโดยมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เนื้อหาหลักสูตรมีความเป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ มีการทดสอบความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการอบรมเพื่อวัดการผ่านเกณฑ์ของผู้เข้ารับการอบรมตามที่หลักสูตรกำหนด รวมทั้ง การติดตามการนำทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยกรอบแนวทางในการจัดหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาอังกฤษของสำนักงานฯ

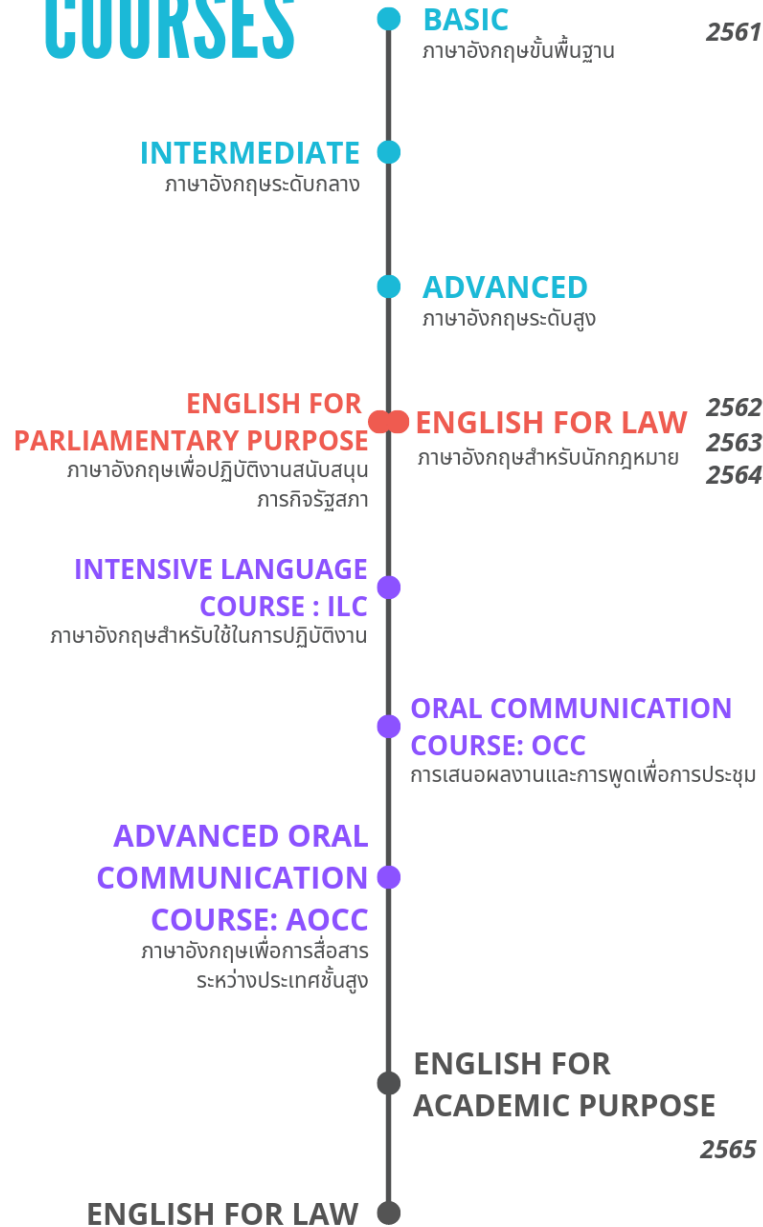
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้พัฒนาหลักสูตรเพื่อฝึกอบรมข้าราชการตำแหน่งนิติกร และตำแหน่งวิทยากรที่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านกฎหมายและเป็นสายงานหลักขององค์กร โดยได้พัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ภาษาอังกฤษด้านกฎหมายไปใช้กับการปฏิบัติงาน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

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

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรการใช้ทักษะภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมายให้กับบุคลากรด้านนิติบัญญัติ โดยมุ่งเน้นการใช้ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

SENATE ENGLISH COURSES

แนวทางการพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับ
ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



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

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล



วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความทันสมัย มีมาตรฐานตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และความจำเป็นในการนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

มีหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอน การดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์	หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ มีความพร้อมสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการจัดทำแผนเพื่อทบทวนเนื้อหาของหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้มีความเป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ
๓	จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษตามแผนที่กำหนด และมีความพร้อมสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร
๕	รายงานผลการจัดทำหลักสูตรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และรายงานภาพรวมของการจัดทำหลักสูตร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงานที่ ๒

การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร

โครงการ

พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

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

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

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

ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการให้บริการ ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่องให้กับกลุ่มเป้าหมายในตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔๕ คน เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการใช้ทักษะภาษาอังกฤษ และสร้างความเป็นมืออาชีพในการเป็นเลขานุการคณะเดินทาง ณ ต่างประเทศเพื่อสนับสนุนและรองรับการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกวุฒิสภา

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมายอย่างต่อเนื่องให้กับกลุ่มเป้าหมายในตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ จำนวน ๕๐ คน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานรัฐสภา และเป็นการต่อยอดความรู้เพื่อผลักดันให้มีการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานด้านกฎหมายมากขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่อบรมเพิ่มขึ้น
๒. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
กลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด	บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

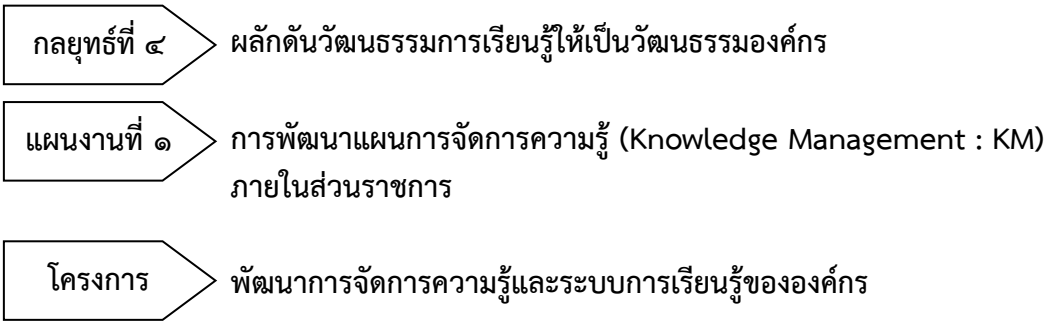
ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทบทวนแผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จะนำไปใช้ในแผนฉบับถัดไป
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ รวมทั้งผลการทบทวนแผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



หลักการและเหตุผล

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

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

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

องค์ความรู้ที่มีความสำคัญของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๕ องค์ความรู้

๑. ถอดบทเรียนการปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการพิจารณากฎหมายของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
๒. “Smart Law for Senate” : สื่อความรู้ด้านกฎหมายตามภารกิจของวุฒิสภา
๓. ศัพท์และสำนวน ๔ ภาษา (ไทย อังกฤษ ฝรั่งเศส และจีน) จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับวุฒิสภามาบทเฉพาะกาล
๔. การให้บริการสารสนเทศของห้องสมุดวุฒิสภา
๕. ประวัติและความเป็นมาของสมาชิกวุฒิสภาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักและกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๑๕ องค์ความรู้

๑. เทคนิคการสอบทานการประเมินผล
 ๒. กระบวนการเสนอความเห็นทางกฎหมาย กรณีที่มีผู้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการตรา
ร่างพระราชบัญญัติ เพื่อประกอบการพิจารณาของประธานวุฒิสภา
 ๓. กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ด้วยการใช้ “เฟซบุ๊ก” (Facebook)
 ๔. การแต่งกายประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 ๕. การติดตามผลการดำเนินการ ตามการตอบกระทู้ถามของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
 ๖. เทคนิคการจัดทำกระทู้ถาม
 ๗. มาตรการการควบคุมข้อมูลข่าวสารลับในการประชุมคณะกรรมการธิการสามัญเพื่อทำหน้าที่
ตรวจสอบประวัติความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่ง
ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย
 ๘. คู่มือการจัดทำรายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการธิการ
 ๙. การพัฒนาฐานข้อมูลและแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ
ของวุฒิสภาในรูปแบบ “Smart Law for Senate”
 ๑๐. ภาษาอังกฤษสำหรับการประชุมระหว่างประเทศ
 ๑๑. การจัดทำรายละเอียดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
 ๑๒. การเตรียมความพร้อมด้านการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับสมาชิกวุฒิสภา
 ๑๓. การจัดทำรายงานการประชุม “ขวเลขดิจิทัล”
 ๑๔. HOW to ISO ๙๐๐๑ : ๒๐๑๕
 ๑๕. Planning ๔.๐ ...พร้อมจูนทุกเรื่องแผน
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม
เพื่อพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้การจัดการความรู้ในการต่อยอดองค์ความรู้ จำนวน ๑๗ นวัตกรรม ดังนี้
๑. การใช้ PIVOT TABLE ในการตรวจสอบลูกหนี้เงินยืมราชการ
 ๒. การจัดทำระบบเรื่องร้องเรียนตามโครงการสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน
 ๓. การเรียนรู้การจัดการเอกสารประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์
 ๔. ๕ เทคนิค WFH ให้ได้งานและมีความสุข
 ๕. การจัดการความรู้สู่ “นวัตกรรมองค์กรด้านการเบิกจ่ายเงินตราพระราชการด้วยระบบ
อิเล็กทรอนิกส์”
 ๖. Service Delivery
 ๗. การจัดทำ “สรุปผลการประชุมวุฒิสภา”
 ๘. ระบบการประชุมโดยใช้ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์แบบเข้ารหัสแทนการใช้กระดาษ สำหรับการ
ประชุมลับ
 ๙. ตรวจงานฉบับไว...ลดใช้กระดาษ
 ๑๐. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายและ
ร่างกฎหมาย (Database development for supporting the analysis of constitutionality of law or draft
legislation)
 ๑๑. HRD Senate Let's Upgrade ! : อัปเดตตนเอง อัปเดตความรู้ ด้วยเครื่องมือออนไลน์

๑๒. การพัฒนารูปแบบ แอปพลิเคชัน Senate Services
๑๓. การใช้ Google Docs ในการถอดข้อความ Speak to Text
๑๔. คู่มือการตรวจรับพัสดุการพิมพ์ของสำนักการพิมพ์ “ทำอย่างไร ตรวจอย่างไร ให้ถูกต้อง

ถูกระเบียบ”

๑๕. นวัตกรรมการสื่อสารแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (#PLANdigimedia : เปิดตัวเรื่องแผน)

๑๖. English Delivery by BFL

๑๗. ย่อโลกด้วย Factsheet

และ ๒ องค์ความรู้ คือ องค์ความรู้ “การสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาในการติดตามเสนอแนะและเร่งรัดการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ” และองค์ความรู้ “การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา”

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้การจัดการความรู้ในการต่อยอดองค์ความรู้ จำนวน ๑๗ นวัตกรรม ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนตามโครงการสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน

๒. Key Message : Infographic การนำเสนอภาพ Info แบบสั้น/กระชับ

๓. การประเมินผลการปฏิบัตินิติราชการ (PMS) โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์

๔. การพัฒนาฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในรูปแบบออนไลน์บนเว็บไซต์วุฒิสภา (www.senate.go.th)

๕. การให้บริการข้อมูลด้านกฎหมายผ่านระบบ Line Official Account (LAW for You) และ Facebook Fan page (สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

๖. HRD Senate Digital Learning Engagement

๗. WebEx Support : Service ให้บริการสนับสนุนด้านการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านช่องทาง Line

๘. ระบบการจัดคิวจัดประชุมคณะกรรมการการออนไลน์

๙. คู่มือการจัดทำต้นฉบับสื่อสิ่งพิมพ์

๑๐. Strategy Senate : เผยแพร่เรื่องแผนให้ปังกด้วยช่องยูทูป (YouTube Chanel)

๑๑. แอปพลิเคชันคู่มือการเดินทางต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๑๒. อินโฟกราฟฟิคกับงานวิชาการ

๑๓. การจัดการองค์ความรู้ด้านกระบวนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ หัวข้อ “จ่ายเบี้ยประชุมผ่านสื่อ...ในยุคโควิด”

๑๔. การเตรียมการบรรจุระเบียบวาระการประชุมวุฒิสภาด้วย Calendar note

๑๕. ทำงานฉับไว ลดใช้กระดาษ

๑๖. Quick Facilities Search : ค้นหาพื้นที่ผ่านโกลด์แอป

๑๗. การควบคุมวัสดุฯ เรื่องเล็กที่ไม่เล็ก

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร เพื่อเป็นการสนับสนุนการจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการดำเนินงานเป็นไปตาม PMQA ในหมวดที่ ๔ การวัด

การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ การสนับสนุนให้หน่วยงานที่จัดทำองค์ความรู้ได้มีการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อรวบรวม ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เป็นต้น รวมทั้งการจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมการยกย่องชมเชยหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ดีเด่น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการจัดการความรู้ของบุคลากร อันจะทำให้สำนักงานฯ มีองค์ความรู้สำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือสร้างนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลและความสำเร็จตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้ง เป็นการสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ดังกล่าวข้างต้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. เพื่อรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ให้เป็นระบบระเบียบ และอยู่ในรูปแบบเข้าถึงได้ง่าย
๓. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
๔. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นเจ้าภาพหลักในการจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๑. แผนจัดการความรู้มีมาตรฐานเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ๒. มีการติดตามการนำองค์ความรู้/นวัตกรรมตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/ภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) โดยพัฒนาบุคลากรตามสายงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาตามหลักสูตรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีรายละเอียดดังนี้

ชื่อสายงาน	กลุ่มเป้าหมาย
หลักสูตรตามสายงาน ที่พัฒนาร่วมกัน ในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ จำนวน ๘ สายงาน	
(๑) หลักสูตรสายงานตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๔ คน
(๒) หลักสูตรสายงานการบัญชี	นักบัญชี จำนวน ๓ คน
(๓) หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑๒ คน
(๔) หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๒๐ คน
(๕) หลักสูตรสายงานวิทยาการ	วิทยากร จำนวน ๑๓๑ คน
(๖) หลักสูตรสายงานทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓๑ คน
(๗) หลักสูตรสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑๕ คน
(๘) หลักสูตรสายงานวิเทศสัมพันธ์	นักวิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๒๓ คน

ทั้งนี้ ได้ดำเนินการพัฒนาตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ โดยจะมุ่งเน้นให้เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ตาม Platform ต่าง ๆ อาทิ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. e-Learning ของ Thai MOOC ที่เปิดหลักสูตรอบรมออนไลน์ได้สอดคล้องกับหัวข้อวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่พัฒนาร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งผลการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๖๒ และมีบุคลากรบางส่วนไม่ได้รับการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรมีลาป่วยจำเป็น ลาศึกษาต่อ และลาพักผ่อน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทัวถึง และทันต่อสถานการณ์ ดังนั้น เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ข้าราชการฯ ได้มีช่องทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ได้อย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐาน และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน สำนักงานฯ จึงได้กำหนดวิธีการพัฒนาตามการเรียนรู้แบบ ๑๐% โดยการเรียนรู้จากหลักสูตร e-Learning ในระบบ “OCSC Learning Space” ของสำนักงาน ก.พ. และในระบบ Thai MOOC เป็นต้น

ทั้งนี้ สำนักงานฯ ยังคงรูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบ (Non Classroom Training) โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ เพื่อให้สอดคล้องกับการเชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ควบคู่กันไป เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้รับรู้ถึงรูปแบบวิธีการพัฒนาที่หลากหลายและสามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจน เป็นระบบ
๒. เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล
๓. เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรกำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
กลุ่มเป้าหมายผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นไปตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรผ่านกิจกรรมเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนปฏิบัติการการเรียนรู้ด้วยตนเองรายบุคคลตามกรอบการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการเรียนรู้ด้วยตนเองรายบุคคล ตามกรอบการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละของบุคลากรสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๙๐ - ๙๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๙๕ - ๙๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๑๐๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑

ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

แผนงานที่ ๑

การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

แผนงานที่ ๒

การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

โครงการ

ยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้างความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุไปสู่เป้าหมาย โดยมีปัจจัยสำคัญ ดังนี้

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

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

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

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้วิเคราะห์ถึงปัญหาเกี่ยวกับการสร้างความผาสุกและความผูกพันองค์กรให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งจากการสำรวจ Happinometer มาพิจารณา โดยผลจากการสำรวจได้สะท้อนถึงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่ครอบคลุมทุกระดับ ดังนั้น จึงมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนผลของความสุขของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในมิติการงานดี สังคมดี และน้ำใจดี รวมถึงการผ่อนคลายดี ไปในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นต้น

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มุ่งเน้นในการสร้างความผาสุกและความผูกพันองค์กรให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เกี่ยวกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันให้มีความสุข เน้นการสร้างองค์กรสีเขียว และสถานการณ์ในปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของ COVID-19 ดังนั้น ต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย เพื่อลดความเครียดจากการเดินทางมาปฏิบัติงาน และช่วยพัฒนาด้านจิตใจ สังคม สุขภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจากการสำรวจ Happinometer ในปีที่ผ่านมา ได้นำมาพิจารณาและได้สะท้อนให้สำนักงานฯ ต้องเร่งพัฒนา และให้ความรู้ เพื่อสร้างความผาสุกให้กับบุคลากร อันประกอบไปด้วยมิติสุขภาพการเงินดี มิติผ่อนคลายดี และมิติสังคมดี

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดี

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. ร้อยละของบุคลากรมีความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่มีความผาสุกและผูกพันต่อองค์กร โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. คณะอนุกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงานที่ ๓

การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม

สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ในฐานะที่มีหน้าที่กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อย่างไรก็ตาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะกำหนดร้อยละความพึงพอใจในเกณฑ์ การประเมินฯ ให้มีความท้าทายมากยิ่งขึ้นเหมาะสมตามสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร และเป็นฐานข้อมูลความต้องการของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่ การดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. บุคลากรมีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. ส่วนราชการมีข้อมูลป้อนกลับ เพื่อใช้ในการพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ร้อยละ ๖๐ - ๖๔ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒	● ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๔	● ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	● ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
แผนงาน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
โครงการ	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนและส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภา มีคุณธรรมและจริยธรรม อีกทั้งแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี และสอดคล้องรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงมีความจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรและปลูกจิตสำนึกให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีขีดความสามารถสูง พร้อมทั้งมีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามประมวลจริยธรรมอันจะเป็นรากฐานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาส่งเสริมให้บุคลากรนำมาปฏิบัติและดำรงตน โดยเฉพาะหลักของการใช้เหตุผลและสร้างความสมดุล คือ หมายถึงการมีเหตุและผลในการบริหารชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ความเป็นธรรมในการบริหารจัดการอย่างสมดุล ต่อทั้งทรัพยากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต และการป้องกันการกระทำผิดด้านการทุจริตต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตนในการเป็นข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน และเป็นคนดีของสังคมต่อไป ซึ่งได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมกิจกรรม ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดจัดโครงการสนับสนุนความโปร่งใสป้องกันภัยทุจริตมุ่งชีวิตพอเพียง โดยการบรรยายที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และศึกษาดูงาน ณ บริษัท ไลอ้อน จำกัด ณ จังหวัดชลบุรี กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๕๐ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดจัดโครงการ Strong Model จิตพอเพียงต้านทุจริต โดยการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตด้วยจิตพอเพียง ณ สำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัดนนทบุรี กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้แทนคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสประจำสำนักและนักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน ๗๓ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดจัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยการบรรยายและศึกษาดูงาน ณ องค์กรธุรกิจคุณธรรมและเป็นต้นแบบตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑๐๐ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดจัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการบรรยายและศึกษาดูงาน ณ ศูนย์ประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและความมั่นคงของบัญชาการกองทัพไทย จังหวัดปทุมธานี กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑๐๐ คน

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้กำหนดให้กลุ่มเป้าหมายเป็นประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการ เพื่อให้ครบถ้วนทุกคน จึงได้กำหนดให้มีการส่งเสริมบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้มีการบรรยายและศึกษาดูงาน ณ องค์ก่รต้นแบบด้านการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เป็น ข้าราชการประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๔๐ คน

ซึ่งจากความสำคัญดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้สร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ กระทำความดี รวมถึงการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติตน และการปฏิบัติราชการ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรยึดถือหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและรับราชการ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตัวชี้วัด

ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าโครงการ สามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนด	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินการตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๓

ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แผนงานที่ ๑

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

โครงการ

ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในกลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ได้กำหนดแผนงาน ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ดังกล่าวประกอบด้วย ๒ แผนงานที่ส่วนราชการต้องดำเนินการคือ แผนงานที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรม รับผิดชอบต่อสังคม และแผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วม พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อสร้างจิตสาธารณะ (Public Mind) โดยมุ่งให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ มีการพัฒนา ด้านจิตใจ เกิดสำนึกต่อสังคมและมุ่งรักษาสิ่งแวดล้อม และ ๒) เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้ จัดโครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ซึ่งเป็นการส่งเสริม ให้บุคลากรมีจิตอาสาในการทำประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสียอันจะส่งผลกระทบต่อองค์กร ดำเนินงานด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา มีความรู้ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ สังคม (CSR)

กิจกรรม

วิทยากรจากภาครัฐและภาคเอกชน บรรยายให้ความรู้เรื่อง กิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อ ต่อสังคม (CSR) และการดำเนินการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยผ่านระบบออนไลน์ และอาคารรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๓๐๐ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๐๐ คน (ขยายกลุ่มเป้าหมาย)

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดผลผลิต

ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการครบตามระยะเวลาที่กำหนด

ตัวชี้วัดผลลัพธ์

ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมสังคม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการครบตามระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมสังคม

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย (โครงการที่ ๑) มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมฯ ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานกิจการทั่วไป
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

แผนงานที่ ๒

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม

โครงการ

เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ปี พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในกลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ได้กำหนดแผนงานในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ดังกล่าวประกอบด้วย ๒ แผนงานที่ส่วนราชการต้องดำเนินการคือ แผนงานที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และแผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม โดยนำความรู้ด้านระบบงานนิติบัญญัติไปเผยแพร่ให้กับเยาวชนเพื่อเป็นพื้นฐานและมีทัศนคติที่ดีในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยคณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) จึงได้จัดโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และปลูกฝังมีจิตอาสาในการทำประโยชน์ต่อสังคม และเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น โดยจัดโครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. เพื่อให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษามีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของระบบงานนิติบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

กิจกรรม

ช่วงแรก : จัดนำชมรัฐสภาพร้อมบรรยายให้ความรู้เรื่อง ระบบงานรัฐสภาไทย โดยผ่านระบบออนไลน์ (Zoom)

ช่วงสอง : วิทยากรระดับผู้บริหารของรัฐสภา บรรยายให้ความรู้เรื่อง การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และตอบแบบประเมินผล

กลุ่มเป้าหมาย

นักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนบริเวณใกล้เคียงอาคารรัฐสภา

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ เข้าร่วมโครงการ

เชิงคุณภาพ

ร้อยละ ๘๕ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ ๘๕ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุน เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุน เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย (โครงการที่ ๒) มีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานกิจการทั่วไป
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

ปัจจัยความสำเร็จ

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

๑. การสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจ โดยเน้นย้ำที่ระดับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขับเคลื่อนการสื่อสารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องลงสู่ผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. การให้ความร่วมมือของบุคลากรของหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร - ระดับปฏิบัติการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๓. มีระบบการติดตามประเมินผลลัพธ์ในภาพรวมความก้าวหน้าการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) อย่างต่อเนื่อง

๔. การดำเนินแผนงานและโครงการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 ซึ่งต้องวิเคราะห์ความเสี่ยงและวางแผนปฏิบัติการภายใต้ความเสี่ยงให้เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้