



แผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
ตามหลักธรรมาภิบาล

- ไม่มี -

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
โครงการ พัฒนารอบหลักสูตรบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และ
กรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นหน่วยราชการสังกัดรัฐสภาที่มีหน้าที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติของสภาผู้แทนราษฎร จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพในทุกระดับ ทุกสายงานให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ โดยข้าราชการรัฐสภาสามัญ จำนวน ๒,๐๘๐ คน จะได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและครบถ้วน ทั้ง ๔๑ สายงาน แบ่งเป็น สายงานประเภทวิชาการ ๒๕ สายงาน (มีนครอง ๒๐ สายงาน) และสายงานประเภททั่วไป ๑๖ สายงาน โดยมีกรอบการพัฒนาระยะ ๕ ปี ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพสนับสนุนงานนิติบัญญัติ กำหนดวัตถุประสงค์พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาความเป็นนักวิชาการ/ความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน การพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ตลอดจนมีการพัฒนารอบหลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย และเหมาะสม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path, Succession Plan, Talent Management และ Job Rotation

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีการพัฒนากรอบหลักสูตร สำหรับสายงานประเภทวิชาการ อีก ๔ สายงาน ได้แก่ ๑) ทรัพยากรบุคคล ๒) วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓) วิเคราะห์งบประมาณ ๔) สายงาน บรรณารักษ์ และได้ดำเนินการพัฒนาในปีเดียวกัน

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดสายงานในการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนากรอบหลักสูตร เพิ่มเติมอีก ๔ สายงาน คือ ๑) วิชาการคอมพิวเตอร์ ๒) วิชาการโสตทัศนศึกษา ๓) วิชาการช่างศิลป์ และ ๔) วิชาการตรวจสอบภายใน และได้ดำเนินการพัฒนา ในปีเดียวกัน

วัตถุประสงค์

พัฒนากรอบหลักสูตรจำนวน ๔ สายงาน ให้มีรอบทักษะ (skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

พัฒนากรอบหลักสูตร จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ ๑. วิชาการคอมพิวเตอร์ ๒. วิชาการโสตทัศนศึกษา ๓. วิชาการช่างศิลป์ และ ๔. วิชาการตรวจสอบภายใน

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ

ลำดับที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา
๑	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกรอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการ ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ ๑. วิชาการคอมพิวเตอร์ ๒. วิชาการโสตทัศนศึกษา ๓. วิชาการช่างศิลป์ และ ๔. วิชาการตรวจสอบภายใน ทุกระดับ ศึกษา วิเคราะห์ สํารวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร จำนวน ๔ สายงาน สํารวจ ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพครอบคลุม จำนวน ๔ สายงาน จากเจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการฝึกอบรมของสำนักพัฒนาบุคลากร ตามแผนงานที่กำหนดไว้ 	พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๗
๒	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนพัฒนากรอบหลักสูตร จำนวน ๔ สายงาน 	มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘
๓	รายงานผลการดำเนินงานพร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	สิงหาคม ๒๕๖๘

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่

- ๑) วิชาการคอมพิวเตอร์
- ๒) วิชาการโสตทัศนศึกษา
- ๓) วิชาการช่างศิลป์
- ๔) วิชาการตรวจสอบภายใน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการศึกษาในการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ(Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน

งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีรายงานการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๑ ฉบับ	มีกรอบหลักสูตร จำนวน ๔ สายงาน (วิชาการคอมพิวเตอร์, วิชาการโสตทัศนศึกษา, วิชาการช่างศิลป์ และวิชาการตรวจสอบภายใน)

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๒ พัฒนภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
โครงการ พัฒนความเป็นผู้นำ (Leadership Development)

๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน

๒. โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ

หลักการและเหตุผล

จากแผนปฏิบัติการราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขัน ได้ด้วยนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทัน ในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นคนดี คนเก่ง คนกล้า ประกอบกับ ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นตัวชี้วัดที่ดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์ คือ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงาน สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยในแผนงานที่ ๒.๑.๒ พัฒนภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าประสงค์ คือ ๑) บุคลากรของทั้งสองส่วนราชการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๒) มีการเตรียมความพร้อม ของผู้บริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development) ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้นำขององค์กรในอนาคต เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บังคับบัญชากลุ่ม งานและระดับเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้มีความเป็นผู้นำของกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็น ระบบ โดยให้ความสำคัญพัฒนาตั้งแต่ระดับกรอบแนวคิด (Mindset) ของการก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำขององค์กร เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาความเป็นผู้นำอย่างชัดเจน อันจะทำให้ องค์กรมีบุคลากรที่จะเป็นผู้นำในอนาคตมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะรองรับการ เปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและผลักดันภารกิจตามกระบวนการของฝ่ายนิติบัญญัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพในอนาคต โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน สำนักพัฒนาบุคลากรได้จัดโครงการเพื่อเสริมสร้าง บุคลากรให้มีทักษะ ศักยภาพในการเป็นผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม ในโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน

ซึ่งมุ่งเน้นเสริมสร้างความรู้ในเรื่องทศพิธราชธรรมและนำมาเป็นหลักคุณธรรมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ โดยหลังจากเข้าร่วมโครงการกลุ่มเป้าหมายจะได้นำความรู้ความเข้าใจในหลักทศพิธราชธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและความรับผิดชอบของตนได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ : สำหรับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภายใต้รูปแบบการบรรยายธรรม เพื่อนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในหัวเรื่อง **ทศพิธราชธรรม : การพัฒนา** รวมจำนวน ๒ รุ่น และได้ติดตามการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร สผ. และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละมากกว่า ร้อยละ ๙๐

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการจัดโครงการตามแผนที่กำหนดไว้ ได้แก่ โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน จำนวน ๒ รุ่น กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน ๑๙๐ คน ผลการประเมินและติดตามรุ่นที่ ๑ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ด้านคุณธรรมของผู้นำตามหลักทศพิธราชธรรมที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๗ และรุ่นที่ ๒ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ด้านคุณธรรมของผู้นำตามหลักทศพิธราชธรรมที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๐

๒. โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) เป็นโครงการที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้นำกลุ่มผู้บริหาร ในการสร้างทีมงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานหรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงานหรือหัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีทัศนคติที่ดี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๒. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาหรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงานหรือหัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักทศพิธราชธรรมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นคนดี คนเก่ง คนมีคุณภาพ เพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ

ลำดับที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑	โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน	มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘
๒	โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leadership Development)	เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๘
๓	รายงานการได้รับรางวัลที่องค์กร/ผู้บริหารได้รับจากหน่วยงานภายนอก	สรุปผลภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานหรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงานหรือหัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. จำนวนรางวัลที่องค์กร หรือ ผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก

งบประมาณ

งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีโครงการ/กิจกรรม พัฒนาภาวะผู้นำ อย่างน้อย ๒ โครงการ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้นำ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอัจฉริยะ (SMART Senate Leadership) กิจกรรมสำหรับผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน (Leadership for Senior Level) มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบ ความรู้ความเข้าใจที่กำหนด
๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการได้รับการ พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามหลักสูตรที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภา ได้นำความรู้ความเข้าใจจากการพัฒนาภาวะผู้นำ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๓. พัฒนารูปแบบ กิจกรรม แนวทาง เพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ	๓. จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล
๔. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาภาวะ ผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๓ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

โครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการเหตุผล

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กำหนดวิสัยทัศน์ให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็น SMART Parliament ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาการองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ แผนงานที่ ๒.๑.๓ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร รวมถึงแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ประเด็นพัฒนาที่ ๕ พัฒนาด้านวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยดำเนินงานตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึง ๒๕๗๐ ซึ่งการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจะเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนา และสนับสนุนบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ สำหรับพัฒนาตนเองในการสร้างความเชี่ยวชาญ และเกิดความชำนาญในงาน มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย สร้างสรรค์นวัตกรรม การบริการ หรือกระบวนการ ปรับรูปแบบการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ สำนักสารสนเทศ จึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ภายใต้โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและผลักดันวิสัยทัศน์ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูล และเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

กลุ่มเป้าหมาย

จัดกิจกรรมฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๔ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการ

กลุ่มที่ ๒ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการประเภทสายงานวิชาการ ยกเว้น นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ข้าราชการประเภทสายงานทั่วไป ยกเว้น เจ้าหน้าที่งานเครื่องคอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัด

ผลผลิต : ผู้ที่เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ผ่านเกณฑ์ประเมิน การพัฒนาทักษะดิจิทัลตามที่กำหนด

ผลลัพธ์ : ผู้เข้าฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาทักษะ ดิจิทัล (Digital Skillset) ให้มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวัง และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนาที่สำนักงานฯ กำหนด

งบประมาณ

งบประมาณ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skillset) มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบการพัฒนา

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๗ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์
สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. คณะอนุกรรมการกำหนดทักษะ และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๔ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ

โครงการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทและภารกิจสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ อาทิ การบริการข้อมูลทางด้านนิติบัญญัติ การประชุมสภาผู้แทนราษฎร การประชุมของคณะกรรมการธิการ การประชุมองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ และการประสานงานติดต่อกับรัฐสภาต่างประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอย่างดี โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดให้การใช้ทักษะภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่จำเป็นตามมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพด้านการใช้ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานนิติบัญญัติ ในแผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ในโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักพัฒนาบุคลากรได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อรับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติในวาระงานด้านต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้ดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่อง ตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

กลุ่มเป้าหมายที่ ๑ กลุ่มผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๔ คน ใช้การฝึกอบรมในรูปแบบการศึกษาด้วยตนเอง Self - learning และ Non - classroom Training ร่วมกับ On the job training เช่น การไปร่วมประชุมสัมมนาระหว่างประเทศ โดยทำการศึกษาด้วยตนเอง (Self - learning) ตามหัวข้อหลักสูตรที่กำหนด จำนวน ๑๕ ชั่วโมง (สัปดาห์ละ ๕ ชั่วโมง) และมีการส่งงานมอบหมาย ท้ายบทเรียน พร้อมทั้งมีการติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ในโอกาสการปฏิบัติงานภาษาอังกฤษในการเข้าร่วมการประชุมระหว่างประเทศตามวาระงานของผู้บริหารสำนักงานฯ โดยจะมีการติดตามและประเมินผลการใช้ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานต่อไป

กลุ่มเป้าหมายที่ ๒ กลุ่มเป้าหมายบุคลากรที่ใช้ภาษาอังกฤษด้านกฎหมาย ตามที่ได้กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติและนิติกร รวมจำนวนไม่น้อยกว่า ๕๐ คน โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ Application Zoom Meeting และจะมีการประเมินและติดตามผลการนำไปใช้ประโยชน์ภายหลังการฝึกอบรม

กลุ่มเป้าหมายที่ ๓ จำนวนภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาให้แก่บุคลากรสำนักภาษาต่างประเทศที่เข้ารับการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ ไม่น้อยกว่า ๑ ภาษา โดยปีนี้ได้กำหนดเป็นภาษาอาหรับ เนื่องจาก

ในปัจจุบันมีการเดินทางมาเยือนรัฐสภาไทยของผู้นำสูงสุดทางศาสนาอิสลาม ส่งผลให้มีความกระชับความสัมพันธ์ทางการทูตไทย-อียิปต์ การให้บริการตามภารกิจของสำนักภาษาต่างประเทศในงานล่ามและงานแปล ทำให้ภาษาอาหรับมีความสำคัญและโดดเด่นเป็นอย่างมาก ได้มีส่วนสำคัญช่วยสนับสนุนงานด้านรัฐสภาไทยในเวทีระหว่างประเทศ เป็นที่ยอมรับและเป็นเกียรติแก่ฝ่ายนิติบัญญัติที่ได้ใช้ภาษาอาหรับในการสื่อสารและส่งเสริมกระชับความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดแนวทางในการส่งเสริมความร่วมมือทั้งในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมระหว่างสองประเทศ จึงเห็นสมควรให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติหน้าที่ล่ามในการประชุมและในวาระงานต่าง ๆ ของรัฐสภา นอกจากนี้ ยังอาจเปิดให้มีการพัฒนาข้าราชการสำนักภาษาต่างประเทศที่ใช้ภาษาอื่นด้วยตามโอกาสที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อยกระดับทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับจากหลักสูตรการฝึกอบรม
๒. เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้จากเรื่องที่ได้รับจากหลักสูตรการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

กิจกรรม

๑. หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร
๒. หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร
๓. หลักสูตรการพัฒนาภาษาต่างประเทศ

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ ได้กำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับกลุ่มเป้าหมาย โดยได้พิจารณาแบ่งกลุ่มเป้าหมายตามลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่เชื่อมโยงกับภารกิจหลักตามแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

๑. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรง เป็นต้น
๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างประเทศ เช่น นักกฎหมาย นิติบัญญัติ นักวิเทศสัมพันธ์ หรือวิทยากรประจำคณะกรรมาธิการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติด้านการต่างประเทศ เป็นต้น
๓. บุคลากรสำนักภาษาต่างประเทศที่เข้ารับการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่กำหนด และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๒. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง

๓. จำนวนภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๑ ภาษา

งบประมาณ

งบประมาณ ๓๓๔,๖๐๐ บาท

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ ภาษา	
๓. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๒.๑ พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
โครงการ การพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

หลักการเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา อันเป็นภารกิจสำคัญในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งข้าราชการสายงานนิติการ ถือว่าเป็นสายงานที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการให้ความเห็นและมุมมองทางกฎหมายแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินกิจการของฝ่ายนิติบัญญัติอันเป็นหนึ่งในสถาบันหลักของชาติ ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ ได้กำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านกฎหมายและติดตามประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายตามความรับผิดชอบของรัฐสภา รวมทั้งบทบาทภารกิจของรัฐสภาตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ดังนั้น ข้าราชการสายงานนิติการ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและความคาดหวัง ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานในกระบวนการนิติบัญญัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงกำหนดจัด “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ ก.ร. ให้ความเห็นชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการสายงานนิติการสำหรับการดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ รวมถึงการพัฒนาผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อได้แผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับข้าราชการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตลอดจนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กิจกรรม

๑. แผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๒. การพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการตำแหน่งนิติกรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการปรับปรุงแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๒. ร้อยละความสำเร็จของการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งบประมาณ

งบประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ บาท

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาที่สำนักงานกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๑. ความสำเร็จของการพัฒนาระบบการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. กลุ่มเป้าหมายสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับ การพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาการพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๒.๒ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ
โครงการ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติและระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ
ให้มีประสิทธิภาพ

หลักการและเหตุผล

สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศ ให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างมั่นคงโดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้ฝ่ายนิติบัญญัติมีอำนาจหน้าที่ในด้านการถ่วงดุลอำนาจ การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน และการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้เสียงประชาชนสะท้อนเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภา และภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องมีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านกฎหมายและติดตามประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายตามความรับผิดชอบของรัฐสภา และตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในการตรากฎหมาย การวิเคราะห์ผลกระทบของกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ดังนั้น ข้าราชการในตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่พร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบกับ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา ได้มีข้อเสนอแนะให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทำหน้าที่ส่งเสริม พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักกฎหมายนิติบัญญัติตามที่ ก.ร. กำหนด อาทิ การยกร่างกฎหมาย การตีความกฎหมาย การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย และการจัดทำความเห็นทางกฎหมาย การเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย

เพื่อให้ นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความพร้อมและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยปีงบประมาณที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการส่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ สถาบันพระปกเกล้า ศาลปกครอง ศาลรัฐธรรมนูญ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีแผนพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ โดยให้สถาบันพระปกเกล้าจัดทำหลักสูตรพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริมบทบาทของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาเป็นกรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัดโครงการ

๑. ร้อยละผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ)

๒. ร้อยละการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด

งบประมาณ

งบประมาณ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีรายงานผลการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ ก.ร. กำหนด
๒. มีรายงานผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒. มีแนวทางการดำเนินการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานรองรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ๓. นักกฎหมายนิติบัญญัติสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับการจากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
แผนงานที่ ๒.๓.๑ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
โครงการ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

หลักการและเหตุผล

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูงมีความรับผิดชอบ ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารจัดการการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ให้มีกรอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillset) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงของโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถร่วมกันสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในบริบทการทำงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของผู้รับบริการและประชาชน

การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) มีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillset) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยง และสอดคล้องกับระบบอื่น ๆ ของการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำลังคน การสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลควรต้องส่งเสริม สนับสนุนให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน

๒. กำหนดแนวทาง หรือวิธีการพัฒนาที่สร้างความมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐและการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ แอปพลิเคชันต่าง ๆ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งความรู้และแลกเปลี่ยนทักษะประสบการณ์ได้อย่างราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของหน่วยงานและรณรงค์ กระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิตที่หลากหลายด้วยการผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน

๕. สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แผนงานที่ ๒.๓.๑ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้กำหนดให้มีโครงการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จะดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายการพัฒนา ระหว่างส่วนราชการ เพื่อศึกษาการสร้างระบบนิเวศของส่วนราชการอื่น ๆ นำมาปรับใช้กับหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

๑. ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

กิจกรรม

๑. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทาง e - Learning ของสำนักพัฒนาบุคลากร
๒. มีกิจกรรมสร้างเครือข่ายการพัฒนา ระหว่างส่วนราชการ เพื่อศึกษาการสร้างระบบนิเวศของส่วนราชการ/หน่วยงานเอกชน อื่น ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับหน่วยงาน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีรูปแบบการเรียนรู้ในหลักสูตร/รายวิชา เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมดขององค์กร ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน ๑ วิชา/เรื่อง (Self-learning) (ไม่ใช่ classroom – training) ๒. ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนหลักสูตร/รายวิชา ทั้งหมด ที่มีกิจกรรมบางส่วนที่สนับสนุน ให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๒ การบริหารจัดการความรู้

โครงการ การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนโยบายให้บุคลากรของส่วนราชการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสมาชิก รัฐสภาและคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนา องค์กรสู่การเป็น SMART Parliament โดยเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์และพัฒนา องค์กรความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการถ่ายทอด แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติและพัฒนางานให้ก้าวหน้า มุ่งสู่การเป็น องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยการสนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรม จัดการความรู้ อาทิ กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (วัน LO) นอกจากนี้ เพื่อให้ บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่าง เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งยังสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนำมาใช้ เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร โดยได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์กร ที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐระดับก้าวหน้าต่อไป

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีเป้าหมาย ในการดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ การสนับสนุนให้หน่วยงาน ที่จัดทำองค์ความรู้ได้มีการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อรวบรวม ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เป็นต้น และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีมาตรฐานและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำองค์ความรู้ จากประเด็น การพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์) ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

๑. พัฒนาองค์กรก้าวสู่ Digital Parliament
๒. ส่งเสริมบทบาทรัฐสภาไทยด้านความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ

๔. สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

รวมทั้ง การจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมการยกย่องชมเชยหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ดีเด่น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการจัดการความรู้ของบุคลากร อันจะทำให้สำนักงานฯ มีองค์ความรู้สำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือสร้างนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้ง เป็นการสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ ดังกล่าวข้างต้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และมีการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ที่นำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

งบประมาณ

งบประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีองค์ความรู้ที่นำมาบริหารจัดการ ๔ องค์ความรู้	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

1. คณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๓ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
โครงการ ส่งเสริมและขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการบริการภายในองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หลักการและเหตุผล

ด้วยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ อย่างมีมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แผนงานที่ ๒.๓.๓ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าประสงค์ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีนวัตกรรมที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกำหนดให้มีการพัฒนาสมรรถนะและการบริหารจัดการ การให้บริการระบบดิจิทัลเทคโนโลยี โดยการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการบริการ เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ส่งผลให้ส่วนราชการมีการพัฒนานวัตกรรมอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และการให้บริการแก่ผู้รับบริการกลุ่มต่าง ๆ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการ คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรม ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงกำหนด (ร่าง) โครงการส่งเสริมและขับเคลื่อนนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบริการภายในองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยการจัดกิจกรรมการถอดบทเรียน จัดแสดงนิทรรศการ และมอบรางวัล นวัตกรรมดีเด่น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการภายในองค์กร ที่มีประสิทธิภาพได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล คณะบุคคล และหน่วยงานที่มีการสร้างสรรค์ นวัตกรรมดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงาน
๔. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมฯ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการมีนวัตกรรมของส่วนราชการ
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนานวัตกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติ

งบประมาณ

งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีนวัตกรรม อย่างน้อย ๕ นวัตกรรม ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมที่นำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

๑. คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล
เพื่อประโยชน์ส่วนรวม**

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑** **ปลูกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม
เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี**
- แผนงานที่ ๓.๑.๑** **ปลูกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา**
- โครงการที่ ๑** **ส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล**

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีภารกิจในการสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ ที่ต้องตอบสนองต่อสมาชิกรัฐสภา กรรมการ และบุคคลในวงงานรัฐสภา ในด้านบริหารจัดการด้านการประชุม ด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านบริการ และด้านต่างประเทศให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน จึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล จึงกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม จึงกำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และซื่อสัตย์สุจริตสูงในการปฏิบัติงานในองค์กร มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามค่านิยมขององค์กร คุณธรรมและจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา สร้างความต่อเนื่องในการรณรงค์ ส่งเสริม เผยแพร่ และสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ตลอดจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวัดและประเมินผลการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม

เพื่อให้บรรลุผลการขับเคลื่อนและผลักดันยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ ในการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงกำหนดจัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ผ่านกิจกรรมการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น กิจกรรมการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส กิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่คุณธรรมจริยธรรมกับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และขยายผลต้นกล้าความดี

วัตถุประสงค์

๑. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบุคลากรต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. เพื่อยกย่องเชิดชูข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งหน่วยงานที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่รับรู้และแสดงพฤติกรรมการมีจิตสำนึก ที่มุ่งเน้นประโยชน์ ส่วนรวม และการเป็นข้าราชการที่ดี ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐

๒. ระดับความสำเร็จของการถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรม ที่เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร ของส่วนราชการฯ ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง

งบประมาณ

งบประมาณ ๑๒๐,๐๐๐ บาท

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการถอดบทเรียนจากข้าราชการที่ผ่านการ คัดเลือกและยกย่อง ชมเชยว่าเป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ อย่างน้อย ๓ คน	๑. บุคลากรรับรู้และแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ที่ดีตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐
๒. เผยแพร่การถอดบทเรียนของบุคลากร ที่มีพฤติกรรมที่มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ๕ ช่องทาง	๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรต้นแบบ ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและ สำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคลังข้อมูลบุคลากร ต้นแบบข้าราชการและสำนักที่มีผลงานด้านการ ส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ
การป้องกันการทุจริต
- แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา
- โครงการที่ ๒ เสริมสร้างความรู้ด้านวินัย การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๘

หลักการและเหตุผล

ตามที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต โดยมีแผนงานให้มีการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. โดยกลุ่มงานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎ ระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติในการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย มาตรฐานการลงโทษ รวมถึงการอุทธรณ์และร้องทุกข์ การให้ข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษา หรือรายงานต่อ ก.ร. ในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับดูแลและติดตามการประเมินผลเกี่ยวกับการดำเนินการในการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงการจัดเก็บและพัฒนาข้อมูลด้านระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา การดำเนินการทางวินัย มาตรฐานการลงโทษ การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ด้านวินัย การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องวินัย การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม ให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญในการปฏิบัติตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ และประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา รวมทั้งกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง และไม่กระทำผิดวินัยหรือประพฤติฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม อันอาจเป็นเหตุของการเสื่อมเสียเกียรติของตนเองและองค์กร

๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเห็นถึงความสำคัญของการรักษาวินัย ยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย

๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม และจริยธรรม

๔. เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้เข้ารับอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมิน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม

๒. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อความรู้ที่ได้รับอย่างน้อยร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมาย

๓. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

งบประมาณ

งบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่าน เกณฑ์การประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วินัยและจริยธรรมตามที่ส่วนราชการสังกัด รัฐสภากำหนด	๑. บุคลากรแสดงพฤติกรรมสอดคล้อง กับหลักคุณธรรม จริยธรรม วินัยข้าราชการ และวัฒนธรรมสุจริต ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. จำนวนบุคลากรที่มีคำสั่งลงโทษ การกระทำผิดทางวินัย ไม่เกิน ๕ คน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างงานวินัย
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

<p>กลยุทธ์ที่ ๓.๓ แผนงานที่ ๓.๓.๑ โครงการ</p>	<p>การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p>
---	--

หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม ได้กำหนดกลยุทธ์การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต และแผนงานส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต โดนมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต และแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ (คนดี คนเก่ง คนกล้า) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงวัฒนธรรมเสนอ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงาม และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงมีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี และดำรงตนอย่างมีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถสูง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่งดงาม อันจะเป็นรากฐานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงสานต่อโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้รูปแบบกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงให้แก่บุคลากรของ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เพื่อรองรับภารกิจรัฐสภาที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๒. เพื่อให้มีแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนำมาปรับใช้ในการบริหารองค์กร

กิจกรรม

โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จของการพัฒนา รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม การส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม
- ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

งบประมาณ

งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๒. พัฒนารูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

แผนงานที่ ๔.๓.๑ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

โครงการ เสริมสร้างความรู้ด้านกิจกรรม CSR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หลักการเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการจัดโครงการสร้างความรู้ความเข้าใจ การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคมในการหาแนวทางพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน การดำเนินกิจกรรมอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตอาสาในการทำประโยชน์ต่อสังคม และมีส่วนร่วมให้การขับเคลื่อนกิจกรรมด้าน CSR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสังคมอย่างแท้จริง อันจะส่งผลให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น รวมถึงบุคลากรภายในองค์กรเกิดการพัฒนาทางด้านจิตใจและให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคมอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้ในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ให้นำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการทำประโยชน์ต่อสังคม

กลุ่มเป้าหมาย

คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

งบประมาณ

งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมการดำเนินกิจกรรม เพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับมา กำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือสังคม และสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
๒. ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

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