



แผนปฏิบัติการ

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต
ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คำนำ

ตามที่ ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข นั้น

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตามและตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีแต่ละปีงบประมาณ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการเสนอต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. ตามลำดับ

ในการนี้ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยเชื่อมโยงและถ่ายทอดจากตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และนำกรอบแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ที่กำหนดผลลัพธ์ไว้ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกเพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณ และสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และผลักดันแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ซึ่งกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ในปีงบประมาณต่อไป

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

สารบัญ

บทนำ	หน้า ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ฉ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กร ที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

๑

กลยุทธ์ที่ ๑.๑	บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล	๑
แผนงานที่ ๑.๑.๑	การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง	๑
โครงการที่ ๑	วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) และกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารกำลังคน	๑
โครงการที่ ๒	ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงาน	๔
แผนงานที่ ๑.๑.๒	ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต	๖
โครงการที่ ๑	ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	๖
โครงการที่ ๒	ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน	๑๐
แผนงานที่ ๑.๑.๓	พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล	๑๒
โครงการที่ ๑	พัฒนาปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคล (Recruitment) ตามหลักธรรมาภิบาล เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๒
โครงการที่ ๒	สื่อสารภาพลักษณ์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑๕

กลยุทธ์ที่ ๑.๒	พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	๑๘
แผนงานที่ ๑.๒.๑	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๑๘
โครงการ	พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	๑๘
แผนงานที่ ๑.๒.๒	พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม	๒๑
โครงการที่ ๑	นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล	๒๑
โครงการที่ ๒	สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรม มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๑

ข

แผนงานที่ ๑.๒.๓	พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น	๒๔
โครงการ	พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น	๒๔

กลยุทธ์ที่ ๑.๓	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๒๖
แผนงานที่ ๑.๓.๑	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes)	๒๖
โครงการ	พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๒๖
แผนงานที่ ๑.๓.๒	พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database)	๒๘
โครงการ	พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ๓๐

กลยุทธ์ที่ ๒.๑	พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ	๓๐
แผนงานที่ ๒.๑.๑	พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓๐
โครงการที่ ๑	พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีความรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ	๓๐
โครงการที่ ๒	ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๓๖
แผนงานที่ ๒.๑.๒	พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๓๘
โครงการ	พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	๓๘
แผนงานที่ ๒.๑.๓	พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร	๔๑
โครงการ	พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๔๑
แผนงานที่ ๒.๑.๔	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ	๔๔
โครงการ	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔๔

กลยุทธ์ที่ ๒.๒	พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๖
แผนงานที่ ๒.๒.๑	พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๖
โครงการ	พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๖
แผนงานที่ ๒.๒.๒	พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๘
โครงการที่ ๑	พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๘
โครงการที่ ๒	พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ	๔๘

กลยุทธ์ที่ ๒.๓	สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕๒
แผนงานที่ ๒.๓.๑	สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕๒
โครงการ	สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕๖
แผนงานที่ ๒.๓.๒	การบริหารจัดการความรู้	๕๔
โครงการที่ ๑	พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๕๔
โครงการที่ ๒	ส่งเสริมและติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕๔
แผนงานที่ ๒.๓.๓	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๕๖
โครงการ	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๕๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	๕๙
--	-----------

กลยุทธ์ที่ ๓.๑	ปลูกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี	๕๙
แผนงานที่ ๓.๑.๑	ปลูกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕๙
โครงการที่ ๑	สร้างและพัฒนา กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕๙
โครงการที่ ๒	ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี	๖๒

กลยุทธ์ที่ ๓.๒	เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต	๖๖
แผนงานที่ ๓.๒.๑	กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา	๖๖
โครงการที่ ๑	กำหนดแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	๖๖
โครงการที่ ๒	ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ	๗๐
โครงการที่ ๓	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ	๗๔
แผนงานที่ ๓.๒.๒	กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๗๗
โครงการที่ ๑	กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๗๗
โครงการที่ ๒	ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๗๗

โครงการที่ ๓	กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)	๗๗
กลยุทธ์ที่ ๓.๓	การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๘๐
แผนงานที่ ๓.๓.๑	ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๘๐
โครงการ	ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๘๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข	๘๒
กลยุทธ์ที่ ๔.๑	สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)	๘๒
แผนงานที่ ๔.๑.๑	สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)	๘๒
โครงการที่ ๑	ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)	๘๒
โครงการที่ ๒	พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และความผูกพันในองค์กร	๘๒
กลยุทธ์ที่ ๔.๒	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๘๔
แผนงานที่ ๔.๒.๑	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๘๔
โครงการ	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๘๔
กลยุทธ์ที่ ๔.๓	ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๘๖
แผนงานที่ ๔.๓.๑	ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๘๖
โครงการ	ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๘๖
แนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ		๘๘

บทสรุปผู้บริหาร

ตามที่ ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข นั้น

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตามและตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีแต่ละปีงบประมาณ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการเสนอต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. ตามลำดับ ซึ่งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าว คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้เชื่อมโยงและถ่ายทอดค่าเป้าหมายกำหนดโครงการ/กิจกรรม โดยวิเคราะห์ บริบทสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอก และงบประมาณเพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณและสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และผลักดันแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๔ แผนงาน ๑๒ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ

๑) โครงการวางแผนและการบริหารกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) มีเป้าหมายที่สำคัญให้มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพและปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของทั้งสองส่วนราชการ

๒) โครงการพัฒนามาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ มีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) โครงการพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการในการสรรหาบุคลากรคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการ มีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

๔) โครงการพัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ มีเป้าหมายที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์เครื่องมือ/กลไก/การบริหารทรัพยากรบุคคล) จำนวนบุคลากรโอนย้าย/จากส่วนราชการสังกัดรัฐสภาน้อยกว่าร้อยละ ๑๕ บุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan)

๕) โครงการนำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายที่สำคัญในการปรับปรุงพัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ แนวทาง/หลักเกณฑ์/กระบวนการ/วิธีการ

๖) โครงการพัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น มีเป้าหมายที่สำคัญ ให้สามารถนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีเป้าหมายที่สำคัญให้มีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวนการ/การบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ อย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย ๙ แผนงาน ๑๑ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ

๑) โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำรายงานการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีหลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพที่สอดคล้องกัน

๒) โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีเป้าหมายที่สำคัญให้กลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์กรหรือผู้บริหาร ได้รับรางวัลจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล

๓) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔) โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีเป้าหมายที่สำคัญ ให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕) โครงการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ มีเป้าหมายที่สำคัญให้ข้าราชการสายนิติการสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมสู่การคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติต่อไป รวมทั้งโครงการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และโครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติและพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข

๖) โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กรมีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการฯ มีข้อเสนอการพัฒนา นวัตกรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่า ๑๐ นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการบริการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ประกอบด้วย ๔ แผนงาน ๙ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ

๑) โครงการการขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร และโครงการสร้างและพัฒนา กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ

๒) โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการ ที่ดีมีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีการยกย่องชมเชยข้าราชการที่มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน และส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีบุคลากรต้นแบบทางด้านการประพฤติปฏิบัติตน ตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการฯ

๓) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการและ โครงการกำหนดแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการมีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งวินัยข้าราชการ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๔) โครงการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อรักษามาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ และมีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าระดับ AA

๕) โครงการกำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต และโครงการกำหนดแนวทางการป้องกันการ ทุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และโครงการกำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรม สุจริต (Integrity Culture) มีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทาง การส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร

๖) โครงการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตมีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำความรู้เกี่ยวกับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข ประกอบด้วย
๓ แผนงาน ๔ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ

๑) โครงการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพัน
ในองค์กร (Employee Engagement) มีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรัก
ความผูกพันต่อองค์กร โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากรที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข
อย่างสมดุล

๒) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) มีเป้าหมาย
ที่สำคัญให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขผ่านการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้

๓) โครงการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ
สังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) มีเป้าหมายที่สำคัญให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้
ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมมีการตระหนักรู้และให้ความสำคัญ
ต่อการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมรวมทั้งสามารถนำแนวคิดไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและสร้างสังคมให้น่าอยู่

แผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
 ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
 ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๑ การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อน
 ยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง

โครงการที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาท
 ภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) และกำกับ ติดตามประเมินผลการบริหาร
 กำลังคน

โครงการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ
 ขององค์กร (Workforce Planning)

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการแผนกำลังคนของหน่วยงานภาครัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการ
 อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะต้องมีการบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้มีความเหมาะสม
 สามารถรองรับสภาวะการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจน สอดคล้องกับภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
 พุทธศักราช ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
 แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และนโยบายของผู้บริหาร ในการนี้
 จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน เพื่อให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมและมีระบบงาน
 ที่เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการให้เหมาะสม ดังนั้น แผนกำลังคนจึงเป็น
 เครื่องมือที่สำคัญในการใช้กำลังคนและพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษากำลังคน
 ที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการวางแผนรองรับในเรื่องของการสรรหาและคัดเลือกกำลังคน
 ที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากเกษียณอายุราชการหรือกรณีต่าง ๆ

วัตถุประสงค์

๑. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๓. มีข้อมูลการบริหารกำลังคนรวมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ที่สามารถนำไปใช้ทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร
๒. ร้อยละความสำเร็จของการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร
๓. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารกำลังคนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ
๒. มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒. มีการเตรียมกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพ
๓. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓. มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง
๔. มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๕ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● ทบทวนและจัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนบทบาทภารกิจ/ระบบงานกระบวนการ/กรอบอัตรากำลัง (ภารกิจหลัก ภารกิจสนับสนุน) - ศึกษา วิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในสายงานวิชาการ/ทั่วไป - ศึกษา วิเคราะห์กำลังคนรองรับความต้องการในอนาคต
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ● มีการกำหนดรูปแบบ เครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● มีการติดตาม ประเมินผลและปรับแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ● มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ● รายงานผลการดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. คณะกรรมการขับเคลื่อนการบริหารแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๒ ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงาน

หลักการและเหตุผล

การปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้การทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงานให้เกิดความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลพร้อมทั้งมีการปรับปรุงระบบการกำหนดตำแหน่งทั้งจำนวน ระดับ สายงาน และมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สะท้อนถึงงาน ภาระหน้าที่ และความจำเป็นของการกำหนดตำแหน่ง และเป็นข้อมูลที่สำคัญที่จะทำให้การจัดทำแผนกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อให้มีขนาดกำลังคนและสมรรถนะที่เหมาะสมตามภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต จากแนวทางการดำเนินงาน การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ทำให้อัตรากำลังคนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีขนาดและเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน การใช้กำลังคนเป็นไปอย่างคุ้มค่า ประหยัด เพิ่มศักยภาพ ได้ประโยชน์สูงสุด และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า ในการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> มีรายงานการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างฯ) เสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพิจารณา

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา หรือของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๒ การพัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการที่ ๑ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

หลักการและเหตุผล

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้องค์กรต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น การเปลี่ยนนโยบายภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยมีมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศมั่งคั่ง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ ๖ ประเด็น ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์ชาติความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยในส่วนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายให้ ๑) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และ ๒) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

นอกจากนี้ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๔ และมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภา (ว.๕/๒๕๕๗) รวมทั้งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน ได้กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาได้ทราบถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา/สาขาวิชาที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง และสมรรถนะที่จำเป็นในการประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ ตลอดจนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อใช้ประโยชน์ในการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

ดังนั้น ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้กำหนดให้มีการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับที่ครองอยู่ รวมทั้งสอดคล้องกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม๖๗

วัตถุประสงค์

ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กิจกรรมและการกำหนดร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัด

กิจกรรม	ผลลัพธ์	ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัด	ระยะเวลาการดำเนินการ
<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แนวทาง นโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน และทบทวนปรับปรุง มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อกำหนดประเด็น การแก้ไขหรือการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> ผลการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กำหนดประเด็นการแก้ไข หรือการปรับปรุงมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการ รัฐสภาสามัญ 	๓๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
<ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายละเอียด มาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ 	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ความคืบหน้าของ ร่างมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของข้าราชการ รัฐสภาสามัญไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ตามประเด็น การปรับปรุง	๓๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กิจกรรม	ผลลัพธ์	ร้อยละความสำเร็จ ของตัวชี้วัด	ระยะเวลา การดำเนินการ
	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการต่อเนื่อง ให้ได้ร้อยละ ๑๐๐ จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
<ul style="list-style-type: none"> นำร่างแนวทางการปรับปรุง มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ รัฐสภาสามัญไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในองค์กร สื่อสาร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรภายในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร สื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรภายในองค์กร 	๑๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ (จากแผนการดำเนินการ ๒ ปี)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการทบทวนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ๒. รายงานการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการทบทวนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยอย่างน้อยต้องมีประเด็นการพัฒนามาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ครบถ้วน
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีประเด็นการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญอย่างครบถ้วน ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้ดำเนินการอย่างครบถ้วน
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ (สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนา/บริบทต่าง ๆ) เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๒ การพัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการที่ ๒ ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล มีเป้าหมายให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และรองรับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงได้กำหนดแนวทางให้มีการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน

โดยที่ มติ ก.ร. ที่ ๔๙/๒๕๕๖ (ว ๒๕) ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง การใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และแจ้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทราบและถือปฏิบัติ บัดนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ถือปฏิบัติตามมติ ก.ร. ดังกล่าวมาระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้น จึงเห็นควรดำเนินการสำรวจว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการบริหารงานบุคคลประสบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรครวมถึงข้อเสนอแนะ และนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมและประมวลผลข้อมูลเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่อไป

ทั้งนี้ ปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยังไม่มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาตราฐานกำหนดตำแหน่งมาเป็นกรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ออกแบบประเด็นการสำรวจ/จัดทำแบบสำรวจ
๓. ส่งแบบสำรวจไปยังส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการบริหารงานบุคคล
๔. จัดทำรายงานศึกษา สำรวจ เพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

กลุ่มเป้าหมาย

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/คำบรรยายลักษณะงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลผลิต
ผลการสำรวจและข้อมูลจากการประมวลผลสำรวจการใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งจากส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการบริหารงานบุคคล	มีแนวทางการปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาเป็นกรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยออกแบบประเด็นการสำรวจ/จัดทำแบบสำรวจ ส่งแบบสำรวจไปยังส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการบริหารงานบุคคล
๕	<ul style="list-style-type: none"> ประมวลผลและสรุปผลแบบสำรวจเพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จัดทำรายงานศึกษา สำรวจและแนวทางการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสนอหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการที่ ๑ พัฒนาปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคล (Recruitment) ตามหลักธรรมาภิบาล

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตระหนักและเห็นความสำคัญในการสรรหาคคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยใช้วิธีการดึงดูดและจูงใจ เพื่อให้บุคลากรผู้มีศักยภาพที่เป็นคนดี คนเก่งเข้ามาปฏิบัติงาน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาอย่างต่อเนื่อง โดยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดแนวทางสรรหาเชิงรุก ประกอบด้วย

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

ซึ่งได้มีการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว และได้รายงานผลการดำเนินงานต่อ ก.ร.

เป็นประจำทุกปี

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นปีที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในฉบับที่ ๓ ได้สิ้นสุดลงแล้ว โดยปัจจุบัน ก.ร. ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยในยุทธศาสตร์ฉบับดังกล่าว ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ฉบับใหม่ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสรรหาเชิงรุกต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๓ ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ วันจันทร์ที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุมได้รับทราบรายงานผลการดำเนินการการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกอีก ๔ แนวทางที่เหลือควบคู่ไปอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ดังนั้น

จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องมีวิธีการใหม่ ๆ ในการสรรหาบุคลากร โดยการพัฒนา กลยุทธ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาฯ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ ความสามารถให้มาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการแก้ไขสภาพปัญหาการสรรหาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และดึงดูด กลุ่มคนที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยใช้แนวทางการสรรหาเชิงรุก ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ การกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ วิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการสรรหาบุคลากร เข้ามาทำงานที่หลากหลายและทันสมัยเหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน สอดรับกับกฎหมายหลักของประเทศ มติ ก.ร. และเป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กร ที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล

กลุ่มเป้าหมาย

๑. บุคคลภายนอก
๒. บุคคลที่สนใจที่จะเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสรรหา/สรรหาเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีวิธีการสรรหาเชิงรุก อย่างน้อย ๑ วิธีการ/หลักเกณฑ์	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่มีคุณภาพ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๕ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์ วิธีการ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้ส่วนราชการนำไปปฏิบัติใช้ในการดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาหรือวิธีการอื่น ๆ ที่ส่วนราชการฯ เห็นว่าจำเป็น/เหมาะสมไปดำเนินการ ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาหรือวิธีการอื่น ๆ ที่ส่วนราชการฯ เห็นว่าจำเป็น/เหมาะสมไปดำเนินการ ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการที่ ๒ สื่อสารภาพลักษณ์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ และต่อเนื่อง ฉบับที่ ๔ ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบัน ได้มุ่งเน้นให้มีการเสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากร ผู้มีศักยภาพเป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้ง ได้มีการกำหนดแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๕ แนวทาง ได้แก่

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

โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวโดยเป็นไปตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามาโดยตลอด และได้มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อ ก.ร. ทุกปี

โดยปัจจุบัน ก.ร. ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ “การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยในยุทธศาสตร์ฉบับดังกล่าว ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดีคนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะเห็นได้ว่า ยุทธศาสตร์ฉบับใหม่ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสรรหาเชิงรุกต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๓ ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ วันจันทร์ที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุมได้รับทราบรายงานผลการดำเนินการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกอีก ๔ แนวทางที่เหลือ ควบคู่ไปอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ดังนั้น จึงกำหนดกิจกรรมการสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคคลที่สนใจที่จะเข้ารับราชการในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากร อย่างน้อย ๑ รูปแบบ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการประชาสัมพันธ์สื่อสารภาพลักษณ์องค์กร อย่างน้อย ๑ รูปแบบ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปใช้ในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้ปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งการสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรอย่างน้อย ๑ รูปแบบ ดำเนินการตามแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้ปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งการสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์ ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้ปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งการสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์ ร้อยละ ๑๐๐

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	<ul style="list-style-type: none"> • รายงานผลการดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และผลการรับรู้ภาพลักษณ์ของกลุ่มเป้าหมายพร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการเสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๒.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการ พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

หลักการและเหตุผล

การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำระบบความก้าวหน้าในอาชีพมาเป็นเครื่องมือ แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สามารถจัดหาและเตรียมความพร้อมให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะ และสมรรถนะต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต โดยเครื่องมือหรือระบบที่สำคัญ ได้แก่ Career Path, Succession Plan Talent Management และ Job Rotation นอกจากนี้ ยังมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS) ซึ่งเป็นระบบที่ให้ค่าตอบแทนตามผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผล

ในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวมาใช้แล้ว พบว่ายังมีปัญหา อุปสรรคที่สำคัญ คือ ระบบดังกล่าวไม่สอดคล้องกันในการดำเนินการของระบบต่าง ๆ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการจะดำเนินการการบูรณาการระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. มีเครื่องมือ/แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการสนับสนุนบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมืออาชีพ
๒. ปรับปรุง พัฒนา การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๓. มีเครื่องมือ/แนวทางในการพัฒนากำลังคนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สำหรับทดแทนตำแหน่งที่ขาดแคลนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ/กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล)
๒. จำนวนบุคลากรโอน/ย้ายจากส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์)
๔. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์เครื่องมือ/กลไก/การบริหารทรัพยากรบุคคล) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. จำนวนบุคลากรโอนย้าย/จากส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ๓. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๔. มีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) ร้อยละ ๕๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการบูรณาการระบบต่าง ๆ ได้แก่ Career Path (Career Development Plan) Succession Plan, Talent Management และ Job Rotation
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ร้อยละ ๑๐๐ โดยต้องมีการพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์กลไก/เครื่องมือ/การบริหารทรัพยากรบุคคล
๕	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่โอนไปยังส่วนราชการอื่น/ลาออก (ระบุนาเหตุ) น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ (เทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) รายงานบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) ร้อยละ ๕๐ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หมายเหตุ

- การโอน หมายถึง การโอนข้ามไปยังส่วนราชการอื่น ไม่รวมถึงการโอนบุคลากรระหว่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
- แผนงานที่ ๑.๒.๒ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
- โครงการที่ ๑ นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล
- โครงการที่ ๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรมมาปรับใช้
ในการปฏิบัติงาน

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา ๒๕๘ ข (๔) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้นับมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ประกอบกับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ข้อ ๗ กำหนดว่า ข้าราชการรัฐสภาต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรและประโยชน์ส่วนรวม เน้นการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีกลไกให้ประชาชน สามารถตรวจสอบได้

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม จึงมีความสำคัญที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ จะต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความร่วมมือในการดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเกิดความเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากร และบุคคลภายนอกต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. นำระบบคุณธรรม (Merit System) ได้แก่ หลักสมรรถนะ (Competency) ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of Opportunity) ความมั่นคงในอาชีพ (Security of Tenure) และความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) มาปรับใช้ในระบบการบริหารงานบุคคล

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารงานบุคคล

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์/แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	มีการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ แนวทาง/หลักเกณฑ์/กระบวนการ/วิธีการ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๕ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดหลักเกณฑ์/แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย ๑ เรื่อง ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> หลักเกณฑ์/พัฒนาแนวทางในการส่งเสริมระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการ/วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ พัฒนาคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ และเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ มอบหมายการปฏิบัติงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม และเป็นธรรม
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
และเป็นไปตามระบบคุณธรรมของส่วนราชการ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๒.๓ พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

โครงการ พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดวิสัยทัศน์ ตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มุ่งสู่องค์กรอัจฉริยะในการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ และประชาชน โดยมีกรอบแผนปฏิบัติราชการ เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนางานด้านกฎหมาย วิชาการ และการติดตาม เสนอแนะและเร่งรัดการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนากลไกการสร้างความรู้และการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นอัตโนมัติทั้งระบบ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีความผูกพันและความผูกพัน เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีวัฒนธรรมและพฤติกรรม ซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณภาพชีวิต และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน จากการกำหนดทิศทางการบริหารองค์กรดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญ ในการนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนและการเป็นองค์กรอัจฉริยะ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานและบุคลากรด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่จะต้องใช้กลไกและเครื่องมืออันหลากหลาย โดยเฉพาะ การสร้างนวัตกรรมในงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา กระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างประโยชน์และส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กร ที่จะได้รับบริการจากงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป็นการยกระดับงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนเป็นการพัฒนาบาทของพนักงานด้านการบริหารและทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและ สร้างความเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. เพื่อส่งเสริมการดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติ ในการนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำนวัตกรรม

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย

- ๑ นวัตกรรม/กระบวนการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/กระบวนการ	๑. นวัตกรรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. บุคลากรมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า ๑ นวัตกรรม/กระบวนการ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมแล้วเสร็จและนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อนวัตกรรมที่ส่วนราชการฯ ได้พัฒนา 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 รายงานสรุปผลการนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อมูลอ้างอิงชัดเจน พร้อมเสนอคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา และกลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑.๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes)

โครงการ พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาพอสมควร เช่น ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ระบบการลา ระบบการลงเวลา ปฏิบัติราชการ เป็นต้น เมื่อต้องมีการปรับเปลี่ยนเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) ระบบต่าง ๆ เหล่านี้ ข้อมูลอาจมีปริมาณมาก มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และอยู่ในหลายรูปแบบ จัดเป็นข้อมูลประเภท HR Big Data ต้องนำมาจัดให้เป็นระบบ (Structure) เพื่อให้สามารถนำมาวิเคราะห์ (Analytics) และใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ โดยเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล คือ การเชื่อมโยงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมดให้สามารถใช้งานที่ไหนก็ได้ เมื่อไรก็ได้ ผ่าน Smart Device ต่าง ๆ รวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก (HR Big Data) เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญให้กับผู้บริหาร และฝ่ายการเจ้าหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำมาพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	มีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ วิธีการ/งาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำแผนพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการดำเนินการ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงระบบงาน พัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล - พัฒนาระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ร้อยละ ๘๐ ● ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (มีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ วิธีการ/งาน)

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. คณะทำงานจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑.๓.๒ พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database)

โครงการ พัฒนาระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการจัดทำโครงการบูรณาการฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร อ.ก.ร. และ ก.ร. โดยมีผลสำเร็จ คือ ระบบ Web Service ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งแต่ละส่วนราชการได้ดำเนินการนำเข้าสู่ข้อมูลบุคลากรในฐานข้อมูลของระบบ Web Service ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัยแล้ว ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ระบบ Web Service เพิ่มเติม พร้อมทั้งปรับปรุงระบบ Web Service ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นตลอดมา

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา นอกจากจะต้องดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องสมบูรณ์และเป็นปัจจุบันแล้ว จะต้องดำเนินการศึกษา พัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytics) และแสดงผลข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อประกอบการตัดสินใจ (Dashboard) อันเป็นการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สมบูรณ์และตอบสนองต่อความต้องการยิ่งขึ้นต่อไปตามข้อเสนอแนะของผู้บริหาร อ.ก.ร. และ ก.ร.

วัตถุประสงค์

พัฒนาระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเป้าหมาย

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาและผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	มีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวน/การบริการ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีการดำเนินการ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> พัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน บูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบูรณาการฐานข้อมูลผ่าน Web Service เป็นต้น ศึกษา พัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytics) และแสดงผลข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อประกอบการตัดสินใจ (Dashboard)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามแผนพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (มีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวน/การบริการ)

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- คณะทำงานจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

โครงการที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้วุฒิสภามีหน้าที่และอำนาจในการพิจารณาและการกลั่นกรองกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน การให้คำแนะนำหรือการให้ความเห็นชอบให้บุคคล ดำรงตำแหน่ง และการให้ความเห็นชอบในเรื่องสำคัญของแผ่นดินตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดให้รัฐสภาประชุมร่วมกัน ตลอดจนหน้าที่และอำนาจของวุฒิสภาในวาระเริ่มแรกตามบทเฉพาะกาลซึ่งเพิ่มหน้าที่และอำนาจโดยเฉพาะในการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ “โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๗๐ บัญญัติให้วุฒิสภามีหน้าที่และอำนาจ ติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ และการจัดทำและดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ในการนี้ คณะรัฐมนตรีต้องแจ้งความคืบหน้าในการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศต่อรัฐสภาเพื่อทราบทุก ๓ เดือนด้วย” ทั้งนี้ หน้าที่และอำนาจตามบทบัญญัติหลักและที่เพิ่มขึ้นตามบทเฉพาะกาลดังกล่าว ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกวุฒิสภาในการดำเนินการกิจต่าง ๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน และทำให้การดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต้องสามารถสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาและมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต้องมีความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาและการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกวุฒิสภาให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านกฎหมายและพัฒนางานด้านวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสำนักงาน และงานด้านการสนับสนุนอื่นของบุคลากรสายงานต่าง ๆ เพื่อเป็นกลไก สำคัญในการสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของวุฒิสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกวุฒิสภา ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน รวมทั้ง สนับสนุนการพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพทั้ง ๔ ระบบ จำนวน ๔ สายงาน ให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

๑. ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ จำนวน ๔ สายงาน ให้มีให้กรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ๑) สายงานนิติการ ทุกระดับ ๒) สายงานวิทยาการ ทุกระดับ ๓) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ทุกระดับ ๔) สายงานนักประชาสัมพันธ์ ทุกระดับ

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ

ลำดับที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าสายอาชีพ ● สำรวจ ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน 	มกราคม ๒๕๖๖
๒	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าสายอาชีพ ● วิเคราะห์ ผลความต้องการพัฒนา กับผลสำรวจปัญหา/อุปสรรคในการพัฒนา เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ 	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ลำดับที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนารอบหลักสูตร บุคลากรสำหรับหลักสูตร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ(Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน โดยปรับปรุงสาระวิชา รายวิชา/รูปแบบการพัฒนา/หัวข้อการพัฒนาและมีจำนวนวัน ในการพัฒนา รวมทั้ง มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ ● พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน เช่น การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self- Learning) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การให้ทุนการศึกษา 	กุมภาพันธ์ - กรกฎาคม ๒๕๖๖
๔	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการดำเนินงานตามกรอบทักษะ (Skillset) และ กรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ยุทธศาสตร์กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ 	สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๖

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัดที่ ๑

๑. ระดับความสำเร็จในการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา
๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตร ความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>๑. มีรายงานการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา จำนวน ๑ ฉบับ</p> <p>๒. มีการพัฒนากรอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการ พัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน</p>	<p>๑. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถนำรายงาน การศึกษา วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปใช้ในการ พัฒนาบุคลากรภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒. หลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้รับการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ เป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ● สำรวจ ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร ความก้าวหน้าในสายอาชีพครอบคลุม ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ● พัฒนารอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ ครอบคลุม ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๔ สายงาน โดยปรับปรุง สารวิชา รายวิชา/รูปแบบการพัฒนา/ หัวข้อการพัฒนาและมีจำนวนวัน ในการพัฒนา รวมทั้ง มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับหลักสูตร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จำนวน ๔ สายงาน เช่น การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self- Learning) การศึกษาดูงาน นอกสถานที่ (Site Visit) การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการพัฒนารอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งมีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ยุทธศาสตร์กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๒

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรและร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่กำหนด ร้อยละ ๘๐ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none">ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้<ul style="list-style-type: none">ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนนร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนนร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนนรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนาและกลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

โครงการที่ ๒ ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

- หลักสูตรการพัฒนาขีดความสามารถในการพัฒนางานวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดแผนงานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพในลักษณะของการขับเคลื่อนภารกิจหลักและสนับสนุนภารกิจหลัก ซึ่งประกอบด้วยแผนงานพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ แผนงานพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ และแผนงานพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการตามแผน Career Path ทุกสายงาน โดยแผนงานการพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการดังกล่าวข้างต้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างข้าราชการสายงานวิชาการให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการมีความต่อเนื่องและเห็นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะข้าราชการสายงานวิชาการ เนื่องจากเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและสนับสนุนภารกิจหลัก จึงต้องกำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการให้มีความเป็นมืออาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม

๒. เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำความรู้จากเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษในทุกสายงาน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงพัฒนาความเป็นวิชาการ/ความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงานในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ (ปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๒๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด)

๒. ระดับความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ (ปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินงานสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานในด้านวิชาการที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการของกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

หมายเหตุ : ผู้รับบริการ หมายถึง สมาชิกวุฒิสภา บุคลากรภายในสังกัด หรือผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นไป

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการ สนับสนุนงานนิติบัญญัติ ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการ สนับสนุนงานนิติบัญญัติ ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ <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 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการ สนับสนุนงานนิติบัญญัติ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนาและกลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๒ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โครงการ พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

หลักการและเหตุผล

ด้วยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย รวมทั้ง การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัยเพื่อเป็นกลไกหนึ่ง ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแนวทาง นโยบาย และทิศทางการพัฒนาตามที่กำหนดตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยที่ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ การดำเนินการพัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานฯ ยังต้องมีความสอดคล้องกับมาตรฐานและแผนการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น ซึ่งผู้นำเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำในทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการขององค์กรระยะยาว ดังนั้น การพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติและปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงานต่าง ๆ ผู้นำองค์กรซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในผู้นำทุกระดับ ทั้งผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานซึ่งเป็นผู้นำทีมงานในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร ให้เป็นผู้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรผ่านกระบวนการต่าง ๆ อาทิ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหน่วยงานที่มีแนวทางการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการดำเนินการสัมมนา เพื่อถอดบทเรียนการแก้ไขปัญหา การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กับผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำองค์ความรู้และทักษะ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้สอดคล้องต่อการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมาย สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเห็นควรจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรอัจฉริยะขึ้น ประกอบด้วย ๓ หลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรการสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๒. หลักสูตรการพัฒนาขีดสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อผลสัมฤทธิ์องค์กร

๓. หลักสูตรการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วม “กิจกรรมการสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กรสำหรับผู้บริหารระดับสูง” ได้ศึกษาดูงานและเรียนรู้แนวทางการขับเคลื่อนองค์กรที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนในระดับต่าง ๆ ตลอดจนได้แลกเปลี่ยนความรู้และระดมความเห็นเกี่ยวกับวิธีหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตาม “หลักสูตรการพัฒนาสำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน” และ “หลักสูตรการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร” มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรม ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้

กลุ่มเป้าหมาย

หลักสูตรที่ ๑ : ข้าราชการประเภทบริหาร จำนวน ๓๐ คน

หลักสูตรที่ ๒ : ข้าราชการตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน ๓๐ คน

หลักสูตรที่ ๓ : ข้าราชการผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๒๔ คน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักสูตรที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบ/กิจกรรม/แนวทางเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมสำหรับกลุ่มผู้บริหาร

๓. จำนวนรางวัลที่องค์กร หรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. หลักสูตรหลักทศพิธราชธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับกลุ่มเป้าหมาย	๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๒. ดำเนินการตามรูปแบบ/กิจกรรม/แนวทางเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมสำหรับกลุ่มผู้บริหาร และนำแนวทางมาปรับใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒. จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีการพัฒนารูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรมการสร้างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Leadership Development) ตามหลักทศพิธราชธรรม รวมทั้งแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม (สำหรับกลุ่มผู้บริหาร)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการจัดหลักสูตร/ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามระดับคะแนนที่ ๑ ที่กำหนด โดยมีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรหลักทศพิธราชธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนาและกลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๓ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

โครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากำหนดวิสัยทัศน์ให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามุ่งสู่องค์กรอัจฉริยะ ในการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน โดยมีประเด็นการพัฒนาแผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นอัตโนมัติทั้งระบบ เป้าหมายที่พัฒนากระบวนการทำงาน ระบบบริหารจัดการฐานข้อมูล มุ่งสู่การเป็น Smart Digitalization เป้าหมายที่ ๒ สร้างนวัตกรรม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบความมั่นคงปลอดภัย มีแนวทางการพัฒนา ๒.๑ พลิกโฉมกระบวนการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Process Redesign) และ ๒.๓ เสริมสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สูง มีความผูกพันและความผูกพัน เป้าหมายที่ ๑ : พัฒนาศักยภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้และทันสมัย และเป้าหมายที่ ๒ : พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะ การคิดวิเคราะห์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางการพัฒนา ๓.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และ ๓.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ สอดรับกับภารกิจขององค์กร และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรได้อย่างเป็นระบบและหลากหลายซึ่งเป็นที่สำคัญ คือ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ แผนงานที่ ๒.๑.๓ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ นอกจากนี้ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาขึ้น เพื่อกำหนดบทบาท ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดรัฐสภา ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ ซึ่งการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจะเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนา และสนับสนุนบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ สำหรับพัฒนาตนเองในการสร้างความเชี่ยวชาญ และเกิดความชำนาญในงาน มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย มีนวัตกรรมบริการหรือนวัตกรรมกระบวนการ เพื่อปรับรูปแบบการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สำนักสารสนเทศจึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนได้

กิจกรรม

๑. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บริหาร
๒. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี
๓. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ
๔. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น

กลุ่มเป้าหมาย

จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๔ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่ง เลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการ ที่ปรึกษาผู้อำนวยการ

กลุ่มที่ ๒ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ยกเว้น นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ยกเว้นเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัด

ผลผลิต

ผู้ที่เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ผ่านเกณฑ์ประเมินการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามที่สำนักงานฯ กำหนด

ผลลัพธ์

ผู้เข้าอบรมได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skillset) ให้มีบทบาท พฤติกรรมที่คาดหวัง และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้ มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๔ กลุ่มเป้าหมาย ตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และสอดคล้องตามแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และสอดคล้องตามแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และสอดคล้องตามแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา ให้มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๔๕ - ๔๙ ได้คะแนน ๑.๕๕ คะแนน ร้อยละ ๕๐ - ๕๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน ร้อยละ ๕๕ - ๕๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ลว.

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- คณะอนุกรรมการกำหนดทักษะ และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๔ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ

โครงการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้เล็งเห็นถึงความต่อเนื่องของการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความรู้ ความสามารถในการเป็นมืออาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องตามหลักวิชาการ จึงได้กำหนดวิธีการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้มีรูปแบบที่หลากหลาย และได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาเสริมสร้างความรู้และทักษะภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน อาทิ ศัพท์และสำนวนพื้นฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการนิติบัญญัติ การศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการ การติดต่อประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลในการปฏิบัติงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร และจะขยายกลุ่มเป้าหมายจากโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้ครอบคลุมทั้งองค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม
๒. เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำความรู้จากเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

กิจกรรม

๑. หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร
๒. หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร
๓. หลักสูตรการพัฒนาภาษาต่างประเทศ

กลุ่มเป้าหมาย

๑. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่กำหนด และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๒. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง
๓. จำนวนภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๑ ภาษา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	ร้อยละ ๖๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๕๐ - ๕๔ ได้คะแนน ๐.๔๐ คะแนน ร้อยละ ๕๕ - ๕๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ลว.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนาและกลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๒.๑ พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

โครงการ พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา อันเป็นภารกิจสำคัญในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งข้าราชการในตำแหน่งนิติกร ถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการให้ความเห็นและมุมมองทางกฎหมายแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินกิจการของฝ่ายนิติบัญญัติอันเป็นหนึ่งในสถาบันหลักของชาติ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการพิเศษของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

- ร้อยละการปรับปรุง พัฒนาระบบการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด (ปี ๒๕๖๖ ดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๖๐)
- ร้อยละความสำเร็จของการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปี ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ดำเนินการกำหนดแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๑. มีแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๒. ดำเนินการตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	๒. การนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● ทบทวนระบบการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ● มีแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐ ● ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละความสำเร็จของการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 ● รายงานผลการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนาและกลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาคือความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ
- แผนงานที่ ๒.๒.๒ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- โครงการที่ ๑ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ

หลักการและเหตุผล

สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศ ให้ความก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างมั่นคงโดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้ความก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างมั่นคงโดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้ฝ่ายนิติบัญญัติมีอำนาจหน้าที่ในด้านการกลั่นกรองกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน และการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้เสียงประชาชนสะท้อนเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ซึ่งมีภารกิจสำคัญในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน ดังนั้นตำแหน่งนิติกร ถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและให้ความเห็นทางกฎหมายแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนด พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ จึงได้กำหนดให้มีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านกฎหมายและติดตามประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายตามความรับผิดชอบของรัฐสภา รวมทั้งบทบาทภารกิจใหม่ของรัฐสภาตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ ซึ่งกำหนดให้ต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในการตรากฎหมาย การวิเคราะห์ผลกระทบของกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ดังนั้น ข้าราชการในตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ และศักยภาพ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานของฝ่ายนิติบัญญัติอันเป็นหนึ่งในสถาบันหลักของชาติ

อนึ่ง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังในด้านของการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกรัฐสภาและคณะกรรมการการที่เพิ่มสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ สถาบันพระปกเกล้า ในฐานะสถาบันวิชาการด้านการเมืองการปกครองในกำกับของประธานรัฐสภา อีกทั้งต้องดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ปี ๒๕๖๑ -๒๕๘๐ ในด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพคน จึงได้จัดการเรียนการสอน “หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะนักกฎหมายนิติบัญญัติ” เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการดำเนินงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงเพื่อให้มีการต่อยอดเพิ่มเติม

เกี่ยวกับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการร่างและวิเคราะห์ร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การวิเคราะห์ประเมินผลกระทบการออกกฎหมาย การเขียนงานวิชาการและการวิจัยกฎหมาย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์

๑. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมบทบาทของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง มาเป็นกรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

โครงการ ๒.๒.๒.๑ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๑. กำหนดแนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติแต่ละชั้นให้สอดคล้องตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๒. ดำเนินการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ
๓. สำรวจความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (ผู้บังคับบัญชา สมาชิกรัฐสภา คณะกรรมการ)
๔. มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ

โครงการ ๒.๒.๒.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ผ่านมา ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้แก่
 - ๑) หมุนเวียนการปฏิบัติงานไปยังหน่วยงานที่มีภารกิจด้านนิติบัญญัติ (Job Rotation)
 - ๒) การพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ
 - ๓) การมอบหมายงานให้ตรงตามภารกิจของนักกฎหมายนิติบัญญัติ
 - ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. ศึกษา วิเคราะห์ โครงสร้างองค์กรและระบบงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัดที่ ๑

ร้อยละผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ)

ตัวชี้วัดที่ ๒

ร้อยละการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักรักษาหมยนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานแนวทางการพัฒนานักรักษาหมยนิติบัญญัติตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักรักษาหมยนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกรอบแนวทางเบื้องต้นการพัฒนานักรักษาหมยนิติบัญญัติ และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักรักษาหมยนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ
๒. รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักรักษาหมยนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒. ผลการปฏิบัติงานของนักรักษาหมยนิติบัญญัติในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

ตัวชี้วัดที่ ๑

ร้อยละผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักรักษาหมยนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักรักษาหมยนิติบัญญัติ)

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● กำหนดแนวทางการพัฒนานักรักษาหมยนิติบัญญัติ และระบบการกำกับติดตามประเมินผลการพัฒนานักรักษาหมยนิติบัญญัติ (ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักรักษาหมยนิติบัญญัติ)
๓	● ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนานักรักษาหมยนิติบัญญัติและระบบการกำกับ ติดตามประเมินผลการพัฒนานักรักษาหมยนิติบัญญัติ ร้อยละ ๘๐ ● ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนานักรักษาหมยนิติบัญญัติและระบบการกำกับ ติดตามประเมินผลการพัฒนานักรักษาหมยนิติบัญญัติ ร้อยละ ๑๐๐
๕	● รายงานผลการพัฒนา และผลการปฏิบัติงานของนักรักษาหมยนิติบัญญัติ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. กลุ่มฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัดที่ ๒

ร้อยละการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">ศึกษา วิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรค การพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติมีแผนงาน/แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓	<ul style="list-style-type: none">มีการดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐มีการดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. กลุ่มฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๑ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โครงการ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพราะตระหนักว่าบุคลากร คือ “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ โดยได้นำแนวคิด “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะ (Competency based Human Resource Development)” มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญตามที่ ก.ร. กำหนด ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการและมีพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามที่องค์กรกำหนด อันเป็นองค์ประกอบ สำคัญของระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS) และนำไปสู่การพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทั้งด้วยวิธีการฝึกอบรม (Classroom Training) และวิธีการพัฒนาอื่นที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non Classroom Training) ตามแนวทางการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10 Learning Model) สำหรับในส่วน ๑๐ เปอร์เซ็นต์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และบรรลุวิสัยทัศน์องค์กรตลอดจนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรสำหรับการดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจน เป็นระบบ
๒. เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล
๓. เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรกำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า

๑ ระบบ/รูปแบบ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ	มีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e - Learning การศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างส่วนราชการ ในการสร้างระบบนิเวศของส่วนราชการอื่น ๆ นำมาปรับใช้กับหน่วยงาน พัฒนาระบบแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) บนระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาและเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนาและกลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๒ การบริหารจัดการความรู้

โครงการที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้

โครงการที่ ๒ ส่งเสริมและติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและเกิดการสร้างคุณค่าต่อผู้รับบริการ โดยในการสร้างนวัตกรรมมีแนวทางที่สำคัญ คือ การใช้องค์ความรู้และมุ่งเน้นที่บุคลากรในการพัฒนางานให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น จึงนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการสนับสนุนความสำเร็จของนโยบาย ยุทธศาสตร์ภารกิจองค์กร และความต้องการของผู้รับบริการมาประมวลกลับกรอง จัดเก็บให้เป็นระบบ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน และต่อยอดเป็นนวัตกรรม รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากร การพัฒนาระบบการเรียนรู้และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สนับสนุนให้เกิดบุคลากรความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงจัดโครงการพัฒนาการจัดการความรู้และนวัตกรรมเพื่อรองรับความเป็นองค์กรอัจฉริยะ เพื่อเป็นการสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการแก้ไขปัญหา พัฒนาการปฏิบัติงาน และการสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูง โดยพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการขับเคลื่อนนวัตกรรม การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนและพัฒนางานองค์ความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม รวมทั้ง การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้และนวัตกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาสำนักงานฯ ให้เป็นองค์กรอัจฉริยะ ตลอดจน การจัดกิจกรรมการยกย่องชมเชยเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจด้านการสร้างนวัตกรรม อันจะทำให้บุคลากรมีการเรียนรู้ พัฒนาการปฏิบัติงาน และต่อยอดจนเกิดการสร้างนวัตกรรม มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรที่สนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรมให้แก่บุคลากร
๒. เพื่อรวบรวม และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม
๓. เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นเจ้าภาพหลักในการจัดทำองค์ความรู้/นวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และบุคลากรผู้สนใจ

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการความรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๑. แผนจัดการความรู้มีมาตรฐานเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ๒. มีการติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none">ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้<ul style="list-style-type: none">ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนนร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนนร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนนร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนนรายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๓ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โครงการ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดวิสัยทัศน์ ตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๖๗๐ มุ่งสู่องค์กรอัจฉริยะในการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ และประชาชน โดยมีกรอบแผนปฏิบัติราชการ เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาครอบครัวการพัฒนาทางด้านกฎหมาย วิชาการ และการติดตาม เสนอแนะและเร่งรัดการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนา กลไกการสร้างความรู้และการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตลอดจนการพัฒนากระบวนการสนับสนุนการพัฒนาองค์กร ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นอัตโนมัติ ทั้งระบบ และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีความผูกพันและความผูกพันเพื่อเป็นองค์กรที่ทำงานมีความถูกต้อง แม่นยำ สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และโปร่งใส ด้วยบุคลากรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยใช้องค์ความรู้ที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ที่ช่วยพัฒนาระบบการทำงานให้เป็นอัตโนมัติ เปิดกว้าง และเชื่อมโยงรอบด้าน สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างดี ดังนั้น การสร้างกระบวนการในการบริหารจัดการนวัตกรรม จึงเป็นประเด็นสำคัญในการเป็นกลไกขับเคลื่อนให้องค์กร ก้าวสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งกระบวนการ ทำงาน ทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยี ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์และเอื้อประโยชน์ต่อกัน ในการปรับปรุง พัฒนา และสร้างนวัตกรรม ที่สร้างประโยชน์และรักษาศักยภาพในการดำเนินงานอย่างยั่งยืนขององค์กร

การดำเนินการด้านการเสริมสร้างนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีแนวทางมุ่งเน้น ต่อยอดจากการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อให้การจัดการความรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และนำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร โดยได้มีการสร้างนวัตกรรมจากการจัดการความรู้ มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คณะกรรมการพัฒนา นวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีแนวทางการดำเนินงานโดยบูรณาการการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมนำไปสู่ผลลัพธ์ในการนำนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ การดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทั้งในระดับองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาภารกิจหลักและเชื่อมโยง กับผู้รับบริการ และในระดับหน่วยงานกระบวนการซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาการบริการ/กระบวนการทำงาน ตามภารกิจของสำนัก รวมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรม ด้านนวัตกรรมผ่านการให้ความรู้ การสร้าง บรรยากาศและสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรด้านการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม อาทิ การประกวดนวัตกรรม เพื่อสามารถพัฒนาต่อยอดคิดค้นจนเกิดการปรับปรุงหรือสิ่งใหม่ ทั้งมีตินวัตกรรม เชิงนโยบาย (Policy Innovation) นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) นวัตกรรมการบริหาร/ องค์กร (Administrative or Organizational Innovation) ที่สามารถสร้างคุณค่า (Value) ให้แก่องค์กร ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การสร้างความสามารถขององค์กรเพื่อบรรลุ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นนวัตกรรมเชิงนโยบาย นวัตกรรมบริการ หรือนวัตกรรมการบริหาร/องค์การ (Administrative or Organizational Innovation) อันเป็นผลมาจากการสร้าง พัฒนา เพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์ใช้องค์ความรู้และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือคุณภาพการปฏิบัติงาน

๒. เพื่อส่งเสริมการดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติในการนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำนวัตกรรม

ตัวชี้วัด

จำนวนนวัตกรรมที่หน่วยงานพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>๑) เชิงปริมาณ บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๒) เชิงคุณภาพ บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนานวัตกรรม และเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและการให้บริการแก่ผู้รับบริการกลุ่มต่าง ๆ</p>	<p>๑) เชิงปริมาณ หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม ไม่น้อยกว่า ๑๐ นวัตกรรม (จำนวนนวัตกรรมอ้างอิงตามตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการมีนวัตกรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)</p> <p>๒) เชิงคุณภาพ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงนโยบาย การให้บริการ การบริหาร หรือการพัฒนาองค์การ</p>

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๕ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม ไม่น้อยกว่า ๑๐ นวัตกรรม
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ ได้ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานสรุปผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อมูลอ้างอิงชัดเจน

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปลุกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

แผนงานที่ ๓.๑.๑ ปลุกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๑ สร้างและพัฒนา กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มี มาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา ๒๕๘ ข (๓) และ (๔) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนซึ่งครอบคลุมมาตรฐาน ทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลัก ธรรมาภิบาลและประโยชน์ส่วนรวม ได้กำหนดกลยุทธ์ปลุกฝังกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและ ค่านิยมเพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ ส่วนรวม ค่านิยมร่วมและส่งเสริมจิตสำนึกและพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี ตามแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่องที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีความผาสุก โดยกำหนดเป้าหมายที่ ๓ : บุคลากรมีวัฒนธรรมและพฤติกรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพ สอดรับกับภารกิจขององค์กรและยุทธศาสตร์องค์กรได้อย่างเป็นระบบและหลากหลาย ส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสสู่ความยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างความรอบรู้และร่วมมือกับเครือข่ายต่างๆ เพื่อร่วมกัน ส่งเสริมประโยชน์กรแบบแนวคิดมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงให้ความสำคัญต่อบริการสร้างเสริมบุคลากร ให้มีความรอบรู้และความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ประพฤติตนตามหลักธรรมาภิบาล ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง เพื่อให้เกิด แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ มีความตั้งมั่นทุ่มเทเสียสละ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมซึ่งสอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ และยุทธศาสตร์ของชาติที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ให้มีพฤติกรรมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

กิจกรรม

การสร้างและพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

๑. โครงการขยายเครือข่าย เพื่อสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนสังคมอุดมคุณธรรม

๒. โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแนวทาง / รูปแบบ / กิจกรรมเพื่อสร้างกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมและจิตสำนึก การเป็นข้าราชการที่ดี อย่างน้อย ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๑ รูปแบบ/กิจกรรม	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๕ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนารูปแบบ/กิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการนำรูปแบบ/กิจกรรม ไปใช้ส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี อย่างน้อย ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และแสดงพฤติกรรมการมีจิตสำนึกที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและการเป็นข้าราชการที่ดีของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนารูปแบบ/กิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปลุกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

แผนงานที่ ๓.๑.๑ ปลุกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการสร้างพฤติกรรม หรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นองค์กรที่สนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ มีบทบาทภารกิจที่ต้องตอบสนองต่อสมาชิกวุฒิสภา กรรมการ และบุคคลในวงงานวุฒิสภา ในด้านบริหารจัดการ ด้านการประชุม ด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านบริการ และด้านต่างประเทศให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติ ให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยมีวัฒนธรรมองค์กรองค์กร ได้แก่ สามัคคี มีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์ และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง และมีประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาที่บุคลากรจะต้องยึดถือและปฏิบัติ โดยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์ส่วนรวม ได้กำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานในองค์กร มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามค่านิยมขององค์กร คุณธรรมและจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม จึงรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ ปลุกฝัง ค่านิยมองค์กร ตลอดจนยกย่องข้าราชการรัฐสภาที่เป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบกับคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมมีเป้าประสงค์หลัก คือ สร้างกระบวนการสนับสนุนให้เกิดบุคคลและหน่วยงานต้นแบบที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว กำหนดไว้เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการรณรงค์ ส่งเสริม เผยแพร่และสร้างจิตสำนึกในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวัด และประเมินผลการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยได้กำหนดให้มีการส่งเสริมผู้นำ และองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สว.

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุผลการขับเคลื่อนและผลักดันยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติ ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๖๓ ในการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและองค์กร สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีการดำเนินโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการขับเคลื่อนให้บุคลากรตระหนักในประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาผ่านกระบวนการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประกอบด้วยกิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อความเป็นผู้นำทางจริยธรรม (ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น) ทั้ง ๔ ประเภทคือ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ประเภทพนักงานราชการ และประเภทลูกจ้าง กิจกรรมคัดเลือกสำนักที่มีผลงานการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (สำนักดีเด่น) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทั้ง ๒๐ หน่วยงาน การเผยแพร่แนวทาง/มาตรการให้การคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ได้รับรางวัลในวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Moral & Ethics Day) การถอดบทเรียน รวมทั้งการถอดบทเรียนข้าราชการที่ได้รับการยกย่องเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น)

วัตถุประสงค์

๑. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีบุคลากรต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี
๒. เพื่อยกย่องเชิดชูข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งหน่วยงานที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

กิจกรรม

กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากรและหน่วยงานที่มีคุณธรรมและเป็นแบบอย่าง : วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

๑. กิจกรรมมอบรางวัลและเชิดชูเกียรติข้าราชการรัฐสภาที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภายึดถือเป็นแบบอย่างและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการรัฐสภายึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม และกิจกรรมเพื่อยกย่องสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส เป็นกิจกรรมที่มีกำหนดจัดขึ้นเพื่อมอบรางวัล

๑) มอบเพิ่มเขตชูเกียรติและโล่ยกย่องประกาศเกียรติคุณให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น สำนักงานละ ๔ คน รวมจำนวน ๘ คน ตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๖๓

๒) มอบโล่ประกาศเกียรติคุณและเกียรติบัตรให้แก่ส่วนราชการภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส สำนักงานละ ๓ รางวัล รวมจำนวน ๖ รางวัล ตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๗

๒. กิจกรรมรณรงค์เผยแพร่วิชาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับเครือข่ายคุณธรรม เป็นกิจกรรมสร้างเครือข่ายคุณธรรมทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยการรณรงค์ เผยแพร่ หลักคุณธรรมจริยธรรม ร่วมงานวิชาการรวมทั้งจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายเพื่อเผยแพร่งานวิชาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งกำหนดให้เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเครือข่ายภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับเครือข่ายภายนอกและเครือข่ายภายใน โดยมุ่งเน้นกิจกรรมเผยแพร่ผลงานการดำเนินงานของหน่วยงานภายในที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

- ร้อยละจำนวนบุคลากรที่รับรู้และแสดงพฤติกรรมการมีจิตสำนึก ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และการเป็นข้าราชการที่ดี ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕
- ระดับความสำเร็จของการถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรม ที่เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการฯ ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>๑. กิจกรรมการคัดเลือกและยกย่อง ชมเชยข้าราชการที่ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน</p> <p>๒. ถอดบทเรียนจากข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกและยกย่อง ชมเชยว่าให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป</p>	<p>๑. บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และมีการยกย่องชมเชยข้าราชการที่ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน</p> <p>๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรต้นแบบทางด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการฯ</p>

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินกิจกรรมยกย่อง ชมเชยข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินกิจกรรมการถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่ได้รับยกย่องเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น) ของส่วนราชการฯ ไม่น้อยกว่า ๓ คน
๕	<ul style="list-style-type: none"> เผยแพร่การถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่ได้รับยกย่องเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น) ของส่วนราชการฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ รายงานผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สว.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ
การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน
การกระทำผิดวินัยข้าราชการ

หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและ
ผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒
และได้แจ้งให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทราบและนำไปถือปฏิบัติ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ดำเนินการส่งเสริม ขับเคลื่อน
และผลักดันให้ข้าราชการรัฐสภามีพฤติกรรมหรือปฏิบัติได้ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ตลอดจนใช้
กลไกและระบบการบังคับใช้ เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความต่อเนื่องในการส่งเสริม
รณรงค์ เผยแพร่ และสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประพฤติดำเนินการตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และคณะทำงานส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยนำกรอบการดำเนินงานของยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดัน
การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) แผนปฏิบัติการส่งเสริม
ด้านคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้อง มากั้นกรองและสังเคราะห์เป็นแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ดังนี้ มาตรการที่ ๑
การขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
มาตรการที่ ๒ การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ
วิถีวัฒนธรรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ มาตรการที่ ๓ การสนับสนุนการประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency
Assessment : ITA) ซึ่งเป็นแผนที่ครอบคลุมทุกมิติในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุน
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม
และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา และ ก.ร. ตามลำดับ

เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริต
เป็นแนวทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้จัดทำแผน ปฏิบัติการตามแผน
ส่งเสริม ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นทิศทางและการวางระบบการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม

ข้าราชการรัฐสภาอย่างเป็นระบบ และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีความผูกพัน เป้าหมายที่ ๓ : บุคลากรมีวัฒนธรรมและพฤติกรรม ชื่อสัตย์สุจริต ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่กำหนดให้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ตลอดจนตามแผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่มีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยมีพฤติกรรม ที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งส่งเสริมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทาง ศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติ มิชอบ รวมทั้งสร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมของบุคลากร เสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเป็นคนดี ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และ ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตาม ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ได้แนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการขับเคลื่อน ด้านคุณธรรมตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. เพื่อสร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมของบุคลากร ภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๓. เพื่อติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กิจกรรม

๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนส่งเสริม ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. เผยแพร่แผนปฏิบัติการตามแผนส่งเสริม ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ
๓. การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแผนส่งเสริม ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. แผนปฏิบัติการตามแผนส่งเสริม ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และมีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๒. การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	
๓. ดำเนินการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">มีแผนปฏิบัติการตามแผนส่งเสริม ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการตามแผนส่งเสริม ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๘๐ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการตามแผนส่งเสริม ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๑๐๐

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ
การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุนด้านคุณธรรม
และความโปร่งใส

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม
สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และ
ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบในระดับองค์กรและระดับหน่วยงานภายในองค์กรรวมทั้งได้รับ
ผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and
Transparency Assessment : ITA) จากสำนักงาน ป.ป.ช. โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลการประเมิน
ร้อยละ ๙๙.๔๖ (ระดับ AA) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีผลการประเมินร้อยละ ๙๗.๒๑ (ระดับAA)
เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม
และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ดังนี้

**มาตรการที่ ๑ การขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ

- ๑.๑ ขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
- ๑.๒ ขับเคลื่อนกระบวนการสร้างองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม
จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๑.๓ ดำเนินการขยายเครือข่ายองค์กรคุณธรรม
- ๑.๔ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใส รวมทั้งจัดทำสื่อ
สร้างสรรค์เพื่อเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก

มาตรการที่ ๒ การส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ

๒.๑ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีทางวัฒนธรรม และนำความรู้มาปรับใช้กับการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิต

๒.๒ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ (จิตสาธารณะ)

มาตรการที่ ๓ การสนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช.

แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ

๓.๑ ขับเคลื่อนและประเมินการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมและวินัยข้าราชการรัฐสภา

๓.๒ สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินการของชมรม STRONG MODEL

๓.๓ ขับเคลื่อนมาตรการสนับสนุนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ โดยมีกระทรวงวัฒนธรรมเป็นผู้กำหนดแนวทางมาตรการ กลไก และกำกับติดตามการดำเนินการของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมโดยแบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม คือ องค์กรที่แสดงเจตนารมณ์จะพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณธรรม มีแผนการดำเนินการพัฒนาองค์กรคุณธรรม มีการจัดกลไกผู้รับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งผลการดำเนินงานอาจเกิดขึ้นบางส่วน แต่ผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนหรือปัญหาเชิงคุณธรรมที่ลดลงอาจยังไม่เห็นผลชัดเจน

ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่มีกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรมที่ได้มาตรฐานขององค์กรส่งเสริมคุณธรรม และมีการจัดระบบภายในองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรคุณธรรม และมีการบริหารจัดการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนในองค์กร และส่งผลกระทบต่อให้การทำมาความดีเพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลง และมีแนวโน้มจะเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องเกิดความยั่งยืนได้

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ คือ องค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จ ทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนที่มีคุณธรรม คนมีความสุข องค์กรมีคุณภาพ และคุณธรรมเชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้ สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงานปป.ช) ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะ และปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสขององค์กร ผลของการประเมินสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการประเมินจะมีการสำรวจ และแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองจากบุคคลภายในหน่วยงานภาครัฐนั้น และจากบุคคลภายนอกที่มีปฏิสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐนำมาประเมินผล ซึ่งกำหนดระดับผลการประเมินจำแนกออกเป็น 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
๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๔๙.๙๙	F

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เห็นความสำคัญของการขับเคลื่อนเรื่องดังกล่าวข้างต้น และเพื่อให้การดำเนินการเป็นการบูรณาการการดำเนินการทั้งสองส่วนร่วมกัน จึงได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภารักษามาตรฐานเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรม และมาตรฐาน และขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่ต่ำกว่าระดับ AA

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. เพื่อการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีทิศทางเดียวกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. รักษามาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๒. มีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าระดับ AA

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยต้องมีการบูรณาการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะจากการดำเนินการที่ผ่านมา การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาตรการ/แนวทางการดำเนินการตามเกณฑ์องค์การคุณธรรม มาตรการ/แนวทางการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น และแผนดังกล่าวต้องผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. ประเมินฯ และเสนอ ก.ร. ตามลำดับ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอ อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. เพื่อพิจารณา ตามลำดับ มีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่า AA

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สว.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ
การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย
ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

หลักการและเหตุผล

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

ดังนั้น เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้จัด “โครงการจัดทำคู่มือเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้าราชการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖” โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. จัดทำคู่มือระเบียบการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ และหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดวินัยเนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ดังกล่าว เช่น การเดินทางไปต่างประเทศต้องเสนออนุญาตต่อหัวหน้าส่วนราชการ เป็นต้น

๒. จัดทำคู่มือเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎ ก.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณา วินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญซึ่งถูกลงโทษทางวินัยมีความรู้ ความเข้าใจถึงกระบวนการในการอุทธรณ์การถูกลงโทษ เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมจากการถูกลงโทษทางวินัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยข้าราชการ รัฐสภา โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง และไม่ประพฤติฝ่าฝืนหรือกระทำผิดวินัย อันอาจเป็นเหตุของการเสื่อมเสียเกียรติของตนเองและองค์กร

๒. เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๓. เพื่อมีคู่มือเผยแพร่ด้านวินัยผ่านช่องทางต่าง ๆ

กิจกรรม

๑. จัดทำคู่มือเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ และกฎ ก.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. เผยแพร่คู่มือและสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลสถิติผู้กระทำความผิดวินัยที่ได้มีการรายงานมายัง ก.ร. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินกิจกรรมต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการเผยแพร่ความรู้ด้านวินัยผ่านช่องทางต่าง ๆ	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ
๒. ข้อมูลสถิติจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ	๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลง
๓. รายงานผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการ	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีเนื้อหา/แนวทางการรณรงค์เรื่องวินัยข้าราชการรัฐสภา โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัย
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการรณรงค์ และส่งเสริมการรับรู้ เรื่องการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการรัฐสภา โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัย
๕	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่ถูกชี้มูลความผิดทางวินัย ไม่เกิน ๕ คน รายงานผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

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

- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต
- แผนงานที่ ๓.๒.๒ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ ๓ กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)

หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดตัวชี้วัดดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๔๕ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๐ คะแนนภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีแผนย่อยในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่กำหนดเป้าหมาย ๒ ประการ คือ ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต และคดีทุจริตประพฤติมิชอบลดลง โดยกำหนดแนวทาง ๕ แนวทาง ดังนี้

๑. ปลูกและปลูกจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี มีวัฒนธรรมสุจริต และการปลูกฝังและหล่อหลอมวัฒนธรรมในกลุ่มเด็กและเยาวชน และประชาชนทุกช่วงวัยและทุกระดับ
๒. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต
๓. พัฒนาค่านิยมของนักการเมืองให้มีเจตนาธรรมที่แน่วแน่ในการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
๔. ปรับระบบเพื่อลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานของรัฐ
๕. ปรับระบบและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต โดยมีการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ และแผนงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อสร้างเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในสังกัดให้มีความใสสะอาด นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายในการจัดทำระบบร้องเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในกระบวนการร้องเรียน กระตุ้นเตือนการเฝ้าระวัง และความไม่ทนต่อการทุจริตอันเป็นอีกหนทางหนึ่งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในหน่วยงานสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรมและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๒. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ครอบคลุมถึงภัยของการทุจริตประพฤติมิชอบและรณรงค์ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต

กิจกรรม

๑. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. โครงการผสมผสานพลังสร้างความเข้มแข็ง Strong Model สำนักสุจริต
๓. กิจกรรมสร้างศูนย์เรียนรู้คุณธรรมและความโปร่งใสเสมือนจริง (Metaverse)

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบจากหน่วยงานภายนอก (อย่างน้อย ๑ เครือข่ายและนำแนวทางมาปรับใช้ ๑ แนวทาง)
๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) (ไม่น้อยกว่าระดับ AA)
๓. จำนวนแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (อย่างน้อย ๑ แนวทาง)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิยมขอรับในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิยมขอรับในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่กำหนด ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิยมขอรับในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิยมขอรับในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

แผนงานที่ ๓.๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

โครงการ ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา ๒๕๘ ข (๓) และ (๔) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบกับแผนแม่บทคุณธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ ส่งเสริมการนำหลักศาสนาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรและรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการเผยแพร่หลักธรรมทางศาสนา ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและการดำรงชีวิตส่วนตน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรยึดถือหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและรับราชการ

กิจกรรม

โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม การส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม)
๒. ร้อยละของข้าราชการที่แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เข้าร่วมโครงการได้ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตที่กำหนด ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของข้าราชการที่แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 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 ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สว.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

แผนงานที่ ๔.๑.๑ สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

โครงการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)

โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และความผูกพันในองค์กร

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้าง ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุไปสู่เป้าหมาย โดยมีปัจจัยสำคัญ ดังนี้

๑. ด้านสุขอนามัย
๒. ด้านปลอดภัยและป้องกันภัย
๓. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ด้านสวัสดิการ
๕. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุข ความสมดุล ทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากยิ่งขึ้น สำนักงานฯ จึงได้จัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร พร้อมดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรให้ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรรองสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความผูกพันในองค์กร มีคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดี

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)
- ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความผูกพันในองค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">สำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กรมีแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการตามแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐ดำเนินการตามแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none">ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร 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 คะแนนรายงานผลการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สว.

ผู้รับผิดชอบ

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

แผนงานที่ ๔.๒.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

หลักการและเหตุผล

การขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์และการบรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากองค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวังแล้ว องค์กรต้องให้ความสำคัญและใส่ใจกับสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ “ความสุข” เพื่อมุ่งไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข” คือ องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ สร้างการมีส่วนร่วม สร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน ซึ่งการสร้างองค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กรอันจะส่งผลเชิงบวกต่อเนื่องทั้งต่อองค์กรและครอบครัวของบุคลากรตลอดจนชุมชนและสังคมโดยรวม

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้จัดโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันของบุคลากรในองค์กรขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการด้านการเงินอย่างเหมาะสม มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และลดความขัดแย้งในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสนับสนุนภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม

๒. เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำความรู้จากเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของดำเนินการ ตามแผนพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๒. ร้อยละของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข (Happy Workplace) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๕ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">มีแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการตามแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐ดำเนินการตามแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none">ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้<ul style="list-style-type: none">ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนนร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนนร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑ คะแนนรายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สว.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)

แผนงานที่ ๔.๓.๑ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)

โครงการ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข ในกลยุทธ์ที่ ๔.๓ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ได้กำหนดแผนงานให้มีการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างจิตสาธารณะ (Public Mind) โดยมุ่งให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ มีการพัฒนาด้านจิตใจ เกิดสำนึกต่อสังคมและมุ่งรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้น จึงได้จัดโครงการส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสาในการทำประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสียอันจะส่งผลกระทบต่อองค์กรดำเนินงานด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความรู้ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม (CSR) ทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและการสร้างสังคมให้น่าอยู่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมสังคมและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและสร้างสังคมให้น่าอยู่

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๕ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมและมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคม และการสร้างสังคมให้น่าอยู่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๔ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑ คะแนน รายงานผลการดำเนินการตามส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรม เพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สว.

ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

ในการนำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรดำเนินการ ดังนี้

๑. สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน และร่วมแรงร่วมใจสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนดไว้ โดยส่วนราชการฯ ต้องมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ตลอดจนสร้างสรรค์สื่อต่าง ๆ ที่เข้าถึงบุคลากรได้เป็นอย่างดี

๒. มอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำกับ ตรวจสอบการดำเนินการ อย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งให้มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ต่อคณะกรรมการ ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด (๖ เดือน, ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน)

๓. ควรมีแนวทางการบูรณาการแผนงาน/โครงการที่มีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการที่คล้ายกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรมีแนวทางในการบูรณาการดำเนินการของแผนงานที่เกี่ยวข้องกัน ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ของส่วนราชการ

๔. ในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป หากแผนงานใดไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ควรเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง /ผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาปรับแผนการดำเนินการและกำหนดแผนการดำเนินการ/แนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้แผนงานดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๕. ในการดำเนินการในบางแผนงานที่ค่อนข้างยากหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติ ผู้บริหารควรต้องกำกับ ติดตาม การดำเนินการ พร้อมทั้งสร้างความรับรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแผนงานดังกล่าวให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างเป็นรูปธรรม