



การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร
ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

โดย
นางปฤษฎา อติแพทย์
รหัสประจำตัว 631241

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ

รุ่นที่ 12

สถาบันพระปกเกล้า

พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า

สถาบันพระปกเกล้า

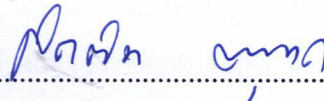
รายงานวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามระบบความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา

อาจารย์ที่ปรึกษา :



.....
(อาจารย์วิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :



.....
(อาจารย์กิตติมา บุณนาค)

อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 12



.....
(ศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย)
เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

บทคัดย่อ

- ชื่อผู้จัดทำ : นางปฤษณา อติแพทย์
หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญฯ
รุ่นที่ 12
- ชื่อหัวข้อเอกสาร : การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา
- อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์วิทวัส ชัยภาคภูมิ
- อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์กิตติมา บุณนาค

การศึกษา เรื่อง การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวทางในการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้แก่ข้าราชการที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน รวมทั้งเตรียมการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับตำแหน่งงานที่จะก้าวต่อไปในอนาคต

วิธีการศึกษาโดยการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการค้นคว้าวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) หรือการศึกษาเชิงคุณภาพกับการติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ทั้งนี้จากข้อมูลผลการดำเนินงานและผลการสำรวจ สามารถสรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะได้ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จากผลการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของข้าราชการสายงานนิติการเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

(1) ประเด็นการโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Rotate) เป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติในสายงานนั้นๆ ได้เรียนรู้ระบบงานอย่างรอบด้านเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรมีมาตรการกำหนดระยะเวลาในการหมุนเวียนงานอย่างชัดเจน เช่น ทุก 2 ปี หรือ 3 ปี เป็นต้น

(2) ควรมีการมอบหมายงานที่หลากหลายให้นักศึกษ (งานเชิงวิชาการทางด้านกฎหมายไม่ใช่งานธุรการทั่วไป)

(3) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนิติบัญญัติ ความพร้อมและศักยภาพของบุคลากรและแยกงานจากตำแหน่งอื่นอย่างชัดเจน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายควรเหมาะสมและสอดคล้องกับวิชาชีพนักกฎหมาย เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สมกับที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นองค์กรที่เป็นเลิศและเป็นกลไกขับเคลื่อนงานด้านนิติบัญญัติอย่างแท้จริง

(4) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสายงานนิติการในปัจจุบันคืออยู่แล้วในระดับหนึ่ง แต่หากมีนักกฎหมายนิติบัญญัติควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสายงานนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อเป็นการแบ่งแยกให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

(5) ควรเพิ่มการอบรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการร่างกฎหมาย

(6) ควรเพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรมปฏิบัติเกี่ยวกับหลักการและรูปแบบการร่างกฎหมาย

(7) ควรสนับสนุนให้มีการเพิ่มทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

(8) ควรจัดอบรมให้ความรู้ในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของนักกฎหมายของวงงานนิติบัญญัติ อาทิ การได้เรียนรู้แบบ workshop ต่างสำนัก เป็นต้น

ส่วนที่ 2 จากผลการประชุมผู้ปฏิบัติงาน (Focus Group) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปสู่การปฏิบัติ

(1) นอกจากการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) แล้ว ควรพิจารณาแนวทางการพัฒนาด้วยวิธีการที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน (Non - Classroom Training) โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้ข้าราชการได้พิจารณากำหนดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม โดยเน้นการปฏิบัติจริงจากการปฏิบัติงาน เช่น การปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้จากระบบ e - Learning เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละบุคคลมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง สามารถจัดสรรเวลาและวิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสมโดยไม่กระทบต่อภารกิจงานประจำ

(2) ควรมีการพิจารณาทบทวนปรับปรุงหมวดวิชาการพัฒนาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและธรรมาภิบาล และหมวดวิชาการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยนำไปผนวกไว้ในหมวดวิชาอื่น เช่น หมวดวิชาการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

หรือหมวดวิชาการพัฒนาสมรรถนะ เป็นต้น เพื่อบูรณาการเนื้อหาหลักสูตรให้มีความเป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับสถานการณ์ความจำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง เพื่อไม่ให้มีหมวดวิชา ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่จำแนกย่อยมากเกินไป และเกิดความซ้ำซ้อน ในการฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งนี้ การพัฒนาความรู้พื้นฐานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่อาจใช้วิธีการพัฒนา ด้วยวิธีการที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน (Non - Classroom Training) เช่น การเรียนรู้ จากระบบ e - Learning เป็นต้น เพื่อให้มีการจัดอบรมเฉพาะในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายงบประมาณมีความประหยัดและเกิดความคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

(3) ควรมีการทบทวนเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมและพัฒนาให้สอดคล้อง กับสถานการณ์และความจำเป็นในปัจจุบันของข้าราชการตำแหน่งนิติกรมากขึ้น เช่น การเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และอำนาจของวุฒิสภาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผน การปฏิรูปประเทศและการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(4) ควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลในการบริหารและพัฒนาบุคลากรตาม เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องต่อการใช้งาน และมีความเชื่อมโยงกัน เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ในงานด้านการบริหารงานบุคคลที่สำนักงานฯ ดำเนินการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำเอกสารวิชาการ เรื่อง “การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” ในครั้งนี้ได้รับความเมตตาจากอาจารย์วิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาที่เสียสละเวลาตรวจพิจารณาเอกสารและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างมาก นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ ได้กรุณาให้ข้อมูลข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่สำคัญ ภายใต้อำนาจด้านเวลาในการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม และวิเคราะห์ รวมทั้งการสังเคราะห์ข้อมูลที่มีจำนวนมาก

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารวิชาการฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษา ค้นคว้า ข้อมูล และใช้อ้างอิงในทางวิชาการได้ตามความสมควร

นางปฤษณา อติแพทย์

นักศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 12

สถาบันพระปกเกล้า

วันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ	จ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของการศึกษา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	3
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ Training Road map	4
2.2 แนวคิดและหลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	5
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path)	8
2.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565)	11
2.5 แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563-2565	12
บทที่ 3 วิธีการศึกษา.....	17
3.1 รูปแบบวิธีการศึกษา	17
3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	17
บทที่ 4 ผลการศึกษา	18
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)	18
4.2 ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มาใช้ใน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	21

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 5 บทสรุป/ข้อเสนอแนะ	27
5.1 สรุปผลการศึกษา	27
5.2 การอภิปรายผล	
5.3 ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก.....	73
ประวัติผู้ศึกษา	74

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	Principle of Human Resource Development	5
2	กระบวนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ	19
3	Traditional Career Path	20
4	Network Career Path.....	20
5	Dual Career Path	21
6	ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	23
7	ผังโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงานขององค์กรใน ปัจจุบัน	23
8	ตัวอย่าง การจัดทำ Career Model/เกณฑ์	25
9	ผลสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการสายงานนิติกรที่มีต่อเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	65
10	การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตาม ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	69

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของการศึกษา

โดยที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2561-2565) ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ 2 ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องดำเนินการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในตำแหน่งประเภทวิชาการมาปฏิบัติ โดยมีการกำหนดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะ (Competencies) รวมถึงสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละระดับที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ อยู่ ทั้งนี้ ในแต่ละปีสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องดำเนินการนำประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพดังกล่าว ไปใช้ในการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งต้องมีการติดตามตรวจสอบการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นไปตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าหรือไม่ ถ้ามีบุคลากรที่ครบหรือใกล้ครบระยะเวลา การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลก็จะหาวิธีการหรือดำเนินการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวให้ครบตามที่แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกำหนดต่อไป

ในการนี้ เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ และช่วยในการวางแผน/กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ รวมทั้งกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรที่อาจไม่ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ผู้ศึกษาจึงได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรตามเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ จึงได้เสนอแนวคิดการปรับปรุงหรือพัฒนางาน เรื่อง “การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม ลดความซ้ำซ้อน สามารถเห็นทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน นำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 สนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ และเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงบริบทภายนอกองค์กรและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้บรรลุเป้าหมาย อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติในที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อจัดทำและเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตามแผนปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2561-2565) และแผนปฏิบัติการส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565

1.2.2 เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้แก่ข้าราชการที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน รวมทั้งเตรียมการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับตำแหน่งงานที่จะก้าวต่อไปในอนาคต

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีแผนพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบและชัดเจน สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล อันจะส่งผลให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.2 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สามารถสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้แก่ข้าราชการที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน รวมทั้งเตรียมการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับตำแหน่งงานที่จะก้าวต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนางาน เรื่อง “การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” ได้แก่

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ Training Road map

2.2 แนวคิดและหลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

2.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565)

2.5 แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563-2565

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ Training Road Map¹

Training Road Map หมายถึงแผนที่เส้นทางการฝึกอบรมระยะยาว (Master Plan) ที่จัดทำขึ้นไม่ใช่แค่เพียงปีต่อปีเท่านั้น โดยกำหนดขึ้นตามตำแหน่งว่าแต่ละตำแหน่งจะต้องได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดบ้าง ทั้งนี้เครื่องมือการพัฒนา (Development Tools) ที่จะนำมาใช้จัดทำ TRM นั้นจะเป็นการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) ที่สามารถจัดขึ้นภายในองค์กร (In-house Training) และภายนอกองค์กร (Public Training) โดยมีหน่วยงานฝึกอบรมหรือหน่วยงานบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบจัดฝึกอบรมภายในหรือส่งพนักงานไปอบรมตามสถาบันภายนอกที่จัดขึ้น ซึ่งแผน TRM จะไม่รวมเครื่องมือการพัฒนาด้วยวิธีการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน (Non Classroom Training) เช่น การสอนงาน การดูงานนอกสถานที่ การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น โดยมีผู้บังคับบัญชาและพนักงานเป็นผู้รับผิดชอบนำเครื่องมือเหล่านี้มาใช้ในการจัดทำ TRM จะช่วยทำให้พนักงานรับรู้ว่าคุณต้องเรียนอะไรบ้างในตำแหน่งงานนั้น

¹ Training Road Map. ดร.อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2563, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/nationejobs/2010/06/07/entry-1>

และเมื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจะต้องเรียนอะไร พบว่าหลายองค์การได้พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งพนักงานโดยนำเงื่อนไขการเข้าอบรมตามหลักสูตรที่จัดขึ้นใน TRM มาพิจารณาประกอบการเลื่อนตำแหน่งงานด้วย

การจัดทำ TRM จึงมีความสัมพันธ์กับการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับพนักงาน เนื่องจาก Career Path เป็นแผนที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อบ่งบอกว่าพนักงานจะสามารถเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานไปยังหน่วยงานใดได้บ้าง การจัดทำแผน Career Path นั้น ไม่ใช่แผนโครงสร้างการจัดองค์กร (Organization Chart) ที่บ่งชี้เฉพาะสายการบังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานรู้ว่าตนเองจะต้องรายงานหรือขึ้นตรงกับใคร ทั้งนี้การจัดทำ Career Path จึงทำให้พนักงานรับรู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพว่าตนเองจะสามารถก้าวไปยังตำแหน่งงานใดในองค์กรบ้าง

2.2 แนวคิดและหลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ²

2.2.1 ความหมายของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

นักวิชาการหลายสำนักได้จำกัดความหมายของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ ไว้ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายว่า การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร มีส่วนช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาคนเก่งคนดีไว้ในองค์กร รวมทั้งเป็นการปูทางสู่การสร้างพนักงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว โดยการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพนี้เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมายและกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย

สำนักงาน ก.พ.ร. ให้ความหมายการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Profile) คือ การวางแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพของข้าราชการตามความสามารถและคุณลักษณะ (Competency) ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการเสริมสร้างคุณลักษณะ (Competency) ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานในสายอาชีพนั้นๆ ตลอดจนการเตรียมพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายไปสู่ตำแหน่งอื่น

บุญชัย พิทักษ์ดำรงกิจ ให้ความหมายการกำหนดเส้นทางอาชีพ หรือ Career Path คือ การวางแผนเกี่ยวกับหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร (Career Planning) ให้สอดคล้องกับเส้นทาง

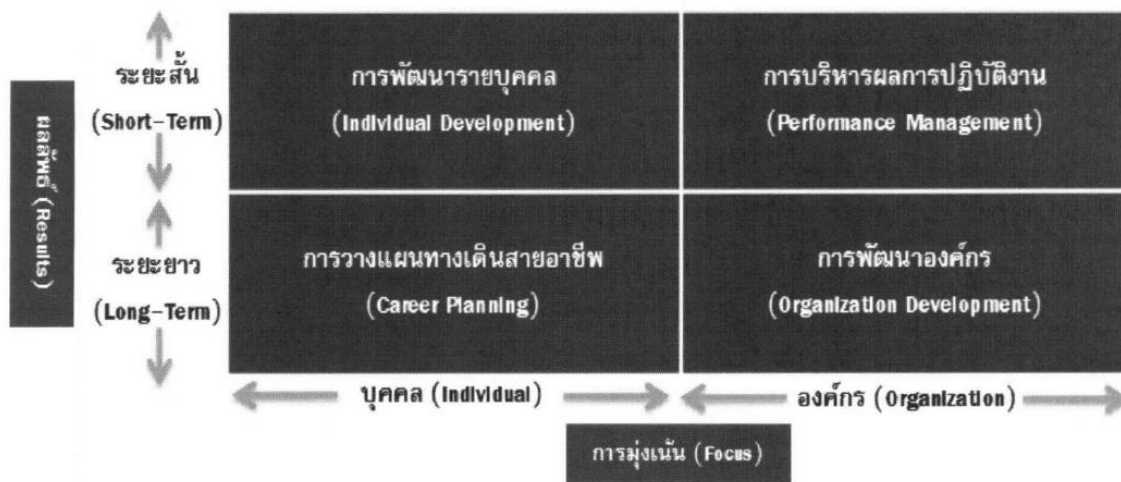
² สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.). รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) เล่มที่ 1 เรื่องการวางแผนทางเดินสายอาชีพ เสนอ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

อาชีพ โดยมีการดำเนินการจัดการเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพของบุคลากร (Career Management) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวางแผนทางเดินสายอาชีพ คือ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานอย่างมีเป้าหมายและกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จในการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

2.2.2 แนวคิดของการพัฒนาการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) เป็นการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรในองค์กร โดยเป็นการบริหารคนและเป็นการปูทางสู่การสร้างบุคลากรที่มีค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว ดังนั้น การวางแผนทางเดินสายอาชีพจึงนับเป็นเครื่องมือหนึ่ง ที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรที่ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพจะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด



แผนภาพที่ 1 : Principle of Human Resource Development (ตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1989 และครั้งที่สองในปี 2002)

ดังนั้น การวางแผนทางเดินสายอาชีพจึงเป็นอีกหนึ่งทางออกในการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์เมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรระดับปฏิบัติการขึ้นมาเป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหารองค์กร ส่งผลให้องค์กรได้หัวหน้าหรือผู้บริหารที่ไม่เก่งมาหนึ่งคน ในขณะที่เดียวกันก็เสียคนทำงานเก่งๆ ไปหนึ่งคน ปัญหาลักษณะนี้มีได้เกิดจากบุคคลผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นมา นั้นไม่เก่ง แต่ปัญหาอยู่ที่ระบบการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์กรเลื่อนตำแหน่งบุคคลบนพื้นฐานของงานเดิม ไม่ได้เลื่อนตำแหน่งบนพื้นฐานของคุณสมบัติของงานใหม่ และขาดระบบการเตรียมคนเก่งในระดับหนึ่งให้พร้อมที่จะเก่งในระดับที่สูงขึ้นไป จากการที่องค์กรประสบกับปัญหาดังกล่าว ส่งผลให้หลายๆ องค์กรเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) การพัฒนาบุคคล (Human Development) หรือการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (Competency Development) ควบคู่ไปกับการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

2.2.3 หลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

หลักการในการวางแผนเดินสายอาชีพต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสังสรรค์ยภาพของทั้งบุคลากรในองค์กรทั้งองค์กร โดยการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 : ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์ และการสังสรรค์ความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ดังนั้น การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจึงต้องเน้น

- การพัฒนาการสังสรรค์ของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้น
- การพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
- การสร้างสรรค์ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ประการที่ 2 : การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์ และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงาน โดยเกณฑ์และกระบวนการที่ดีควรจะต้องสามารถสนับสนุนให้

• สามารถเลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร

- สามารถคัดสรรให้คนดีคนเก่งมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ

ประการที่ 3 : ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร เนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิด

- การสร้างขวัญกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร

• องค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ได้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นด้วย

โดยกระบวนการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่สมบูรณ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ดังนี้

องค์ประกอบ	รายละเอียด
เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง คัดเลือกประเมิน และพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> • รายการโดยละเอียดขององค์ความรู้และความต้องการทางทักษะสำหรับทุกตำแหน่งงานในองค์กร • หน้าที่รับผิดชอบ พร้อมตัวชี้วัดของทุกตำแหน่งงานที่ระบุไว้ในแบบบรรยายลักษณะงาน • ระดับสมรรถนะที่ต้องการในทุกตำแหน่งงานในองค์กร • จำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (ไว้เป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)
โครงสร้างและทางเลือกใน สายอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> • โครงสร้างระดับชั้นงาน (Grade) และทางเดินสายอาชีพ (ทั้งในระดับบริหารและระดับผู้เชี่ยวชาญ) • กลุ่มงานและการโยกย้ายในกลุ่มงานและระหว่างกลุ่มงาน • โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน
การบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนาบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละรายก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ	<ul style="list-style-type: none"> • ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) • แผนการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็น เช่น โปรแกรมการฝึกอบรมและการสอนงานการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น • ระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนตำแหน่งงานเพื่อให้ได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น • ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ³

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง แนวทางความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งเป้าหมาย โดยแสดงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน ผ่านการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างไปสู่ตำแหน่งระดับบนหรือระดับเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในด้านการสร้างและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของผู้มีศักยภาพ (Talent/Successor) ให้เกิดการสั่งสมประสบการณ์สูง (High performance) และเพื่อประโยชน์ในการจัดเตรียมพัฒนาผู้มีศักยภาพ ให้พร้อมทดแทนตำแหน่งงานเป้าหมายอันเป็นตำแหน่งงานบริหารระดับกลางขึ้นไปภายในส่วนราชการ

ทั้งนี้ สามารถสรุปวิธีการของจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่สำคัญได้แก่ การศึกษาลักษณะทั่วไปของโครงสร้างองค์กร ความสำคัญของตำแหน่งงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดผังโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงานขององค์กรในปัจจุบัน และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position) และจัดทำเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานของผู้มีศักยภาพ ประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การวิเคราะห์งานเป็นการศึกษาขอบเขตหน้าที่งาน (Scope of Work) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน (Job Specification) หน้าที่ความรับผิดชอบ และผลสัมฤทธิ์หลัก (KRAs) และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ของตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position) และตำแหน่งในเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ของผู้มีศักยภาพ

ผลลัพธ์ของการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะอยู่ในรูปแบบ Career Model หรือรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การระบุตำแหน่งงานที่ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position) และตำแหน่งในเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ของผู้มีศักยภาพ การกำหนดกรอบสั่งสมประสบการณ์ของตำแหน่งในเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ของผู้มีศักยภาพ การจัดทำเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับการคัดสรรผู้มีศักยภาพในการเข้าสู่เส้นทางก้าวหน้า (Career Path) และเกณฑ์พิจารณาประสบการณ์และผลงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งงาน และการโอนย้ายงาน เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งงานลำดับถัดไปในแต่ละตำแหน่งงานตาม Career Model ที่กำหนดขึ้น และหากจะแยกแยะให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้นระหว่าง Career Path และ Succession Plan แล้ว Career Path เป็นการจัดเตรียม

³ ประกาศสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่อง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคลสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path). (กรกฎาคม 2558).

เส้นทางหรือถนนซึ่งสมประสงค์ไว้นั้น ยังไม่ได้เกี่ยวข้องกับ “ตัวบุคคล” ที่จะคัดเลือกกว่าเป็นผู้มีศักยภาพ (Talent/Successor) ที่จะบรรจุเข้า Career Path เพื่อ Succession ต่อไปในอนาคต แต่ถ้าส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกตัวบุคคลพร้อม ๆ กับการจัดเตรียมและพัฒนาตัวบุคคลให้พร้อมที่จะเข้าดำรงตำแหน่งเป้าหมายตามที่กำหนด เช่น การคัดเลือกผู้มีศักยภาพแล้ว จะจัดเตรียมในระยะสั้นผ่านหลักสูตร นบค./นบส. หรือจะเป็นการจัดเตรียมการพัฒนาในระยะยาวผ่านทาง การสั่งสมประสบการณ์บน Career Path ก็ตาม กระบวนการส่วนหลังนี้ เรียกว่า Succession Plan

สำหรับ ความสำคัญของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) นั้น มีความเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับประเด็นสำคัญที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้ข้าราชการเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษาข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตลอดไป

แนวทางการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานวุฒิสภา วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพโดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการที่ชัดเจน และโปร่งใส
2. เพื่อเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสร้าง พัฒนาและวางแผนเตรียมพร้อมให้ข้าราชการขึ้นทดแทนตำแหน่งที่สำคัญอย่างชัดเจน และเกิดการต่อเนื่องในการบริหารราชการ
3. เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้แก่ข้าราชการที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน รวมทั้งเตรียมการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับตำแหน่งงานที่จะก้าวต่อไปในอนาคต

ภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

1. ภารกิจสนับสนุนการตรากฎหมายของรัฐสภา
2. ภารกิจสนับสนุนการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐสภา
3. ภารกิจสนับสนุนงานรัฐสภาต่างประเทศของรัฐสภา
4. ภารกิจส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน
5. เสริมสร้างและพัฒนางานด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและกฎหมายด้านบริการด้านอาคารสถานที่ และด้านรักษาความปลอดภัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย

จากภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้พิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานระดับสำนักซึ่งจะต้องมีความเกี่ยวข้องโดยตรง กับภารกิจหลักขององค์กรซึ่งทำหน้าที่ ฝ่ายเลขานุการของวุฒิสภาซึ่งถือเป็นองค์กรนิติบัญญัติ ปรากฏผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position) เพื่อการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จำนวน 2 ตำแหน่ง คือ

- 1) ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position) : ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ
(วิทยากร ระดับทรงคุณวุฒิ)
- 2) ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position) : ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย
(นิติกร ระดับทรงคุณวุฒิ)

ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อนำแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มาใช้ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

1. ขั้นตอนการเตรียมการ และการทบทวนแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต้องจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบการทบทวนร่างแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพทบทวนแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และพิจารณาว่าจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรายละเอียดของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์หรือไม่ อย่างไร

2. ขั้นตอนการคัดเลือกเข้าสู่ระบบ

เป็นการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่แผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจะดำเนินการคัดเลือกเบื้องต้นและเสนอรายชื่อข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือก เพื่อที่จะได้ทำการคัดเลือกในขั้นตอนสุดท้ายต่อไป

3. ขั้นตอนการพัฒนา

เป็นขั้นตอนที่ใช้เวลานานที่สุด โดยข้าราชการที่เข้าสู่แผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะถูกมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ และเสริมด้วยกลไกพี่เลี้ยง / การสอนงาน การฝึกอบรมเพิ่มเติม การจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล และกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าข้าราชการที่เข้าสู่แผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพสูงตามเป้าหมายที่กำหนด

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ(Key of Success)

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เร่งดำเนินการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นขั้นตอน เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีความโปร่งใส เป็นธรรม อันจะทำให้ข้าราชการเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้าราชการในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยร่วมมือศึกษา สืบสวน วิเคราะห์สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ และออกแบบข้อเสนอ เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม

2.4 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา⁴

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จัดทำขึ้น โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้อง และส่งเสริมให้แผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งยึดระบบคุณธรรมและความโปร่งใส ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดผลงานเป็นหลัก มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงานมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

⁴ อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565) กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์ สำนักงานสภาผู้แทนราษฎร, หน้า 16 - 17.

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2563 ได้พิจารณาถึงความสอดคล้องและสนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่กำหนด ซึ่งโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ที่กำหนด มีความสอดคล้องกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดถือผลงานเป็นหลักตามหลักธรรมาภิบาล ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติการกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง ตลอดจนการสร้างความสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เรื่อง การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้บรรลุเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และเพื่อลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีทรัพยากรบุคคลที่มีความพร้อมด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ สามารถรองรับภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในอนาคต แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือบริบทภายนอกองค์กรในอนาคต

2.5 แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา⁵

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทำหน้าที่หลักในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการเพื่อเป็นกรอบทิศทางในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนี้

⁵ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักนโยบายและแผน. (2562). แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 -2565. กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2562), หน้า 33 - 36.

แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563- 2565 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการติดตามประเมินผลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร/ ค่านิยมหลัก และแผนปฏิบัติการ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรหลักด้านนิติบัญญัติของประเทศที่มีสมรรถนะสูง ในการสนับสนุนภารกิจวุฒิสภา เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

พันธกิจ (Mission)

1. สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจด้านนิติบัญญัติ
2. สนับสนุนภารกิจด้านการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
3. ยกระดับการพัฒนางานด้านกฎหมายและงานด้านวิชาการของวุฒิสภา
4. บริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ทันสมัย ตามหลักธรรมาภิบาล และทันต่อการเปลี่ยนแปลง
5. พัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

วัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยมหลัก

สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์

แผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 1 ยกระดับการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ

เป้าหมายที่ 1 : สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนางานด้านกฎหมายและด้านวิชาการ รวมทั้งข้อมูลการวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของวุฒิสภา

แนวทางการพัฒนา

- 1.1 ยกระดับการพัฒนางานด้านกฎหมาย งานด้านวิชาการ และข้อมูลการวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.2 พัฒนาเครือข่าย และความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ เพื่อสนับสนุนงานวุฒิสภา

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 2 พัฒนางานด้านการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการ ดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายที่ 1 : สนับสนุนการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของวุฒิสภาอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

พัฒนากลไกการสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของวุฒิสภาในการติดตาม ข้อเสนอแนะ และเร่งรัดการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้รับบริการเชิงรุก และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เป้าหมายที่ 1 : เพื่อให้มีนโยบายและระบบหรือกลไกในการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เป้าหมายที่ 2 : เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีความรู้ ความสามารถสูง มีทักษะการคิด วิเคราะห์และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรได้อย่างเป็นระบบและหลากหลาย
3. สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้งสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงานภายในองค์กร
4. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อให้เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 4 พัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

เป้าหมายที่ 1 : เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

เป้าหมายที่ 2 : เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีการเชื่อมโยงและบูรณาการ เพื่อสามารถสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ 3 : เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล รองรับการให้บริการได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

เป้าหมายที่ 4 : เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและเสริมสร้างศักยภาพของสมาชิกวุฒิสภาและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการคิดวิเคราะห์ ปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ได้ตลอดเวลา

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย
2. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
3. พัฒนาระบบงานและฐานข้อมูล โดยมีการบูรณาการ การเปิดกว้างและเชื่อมโยงกันเพื่อมุ่งสู่การเป็น Digital Senate
4. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นไปตามมาตรฐานสากล
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกวุฒิสภา และบุคลากร มีความรู้ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ระบบ Digital อย่างมีประสิทธิภาพ มีการคิดวิเคราะห์ ปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ได้ตลอดเวลา

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 5 พัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป้าหมายที่ 1 : ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้ที่ดีในทางการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เป้าหมายที่ 2 : ประชาชนและภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมทางการเมืองตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ

แนวทางการพัฒนา

1. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมอย่างถูกต้องต่อการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และวัฒนธรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย
2. จัดทำสื่อเกี่ยวกับการให้ความรู้ทางการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อเผยแพร่ให้แก่ประชาชนผ่านหน่วยงานและช่องทางต่าง ๆ
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทางการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และวัฒนธรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของวุฒิสภา

ผู้ศึกษาได้นำแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2563) มาพิจารณาประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรตามเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้บรรลุเป้าหมายเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติในที่สุด

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษา “การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” มีจุดประสงค์เพื่อจัดทำและเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้แก่ข้าราชการที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน รวมทั้งเตรียมการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับตำแหน่งงานที่จะก้าวต่อไปในอนาคต โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยมีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

3.1 รูปแบบวิธีการศึกษา

การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการกระบวนการศึกษา โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร หรือการวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) เพื่อทบทวนแนวคิดและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) โดยเริ่มต้นจากการศึกษา ดังนี้

3.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับ Training Road map

3.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

3.1.3 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565)

3.1.4 แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563-2565

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้จากกระบวนการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ต่าง ๆ ของข้อมูลเข้าด้วยกัน ตามข้อเท็จจริง โดยผลการวิเคราะห์จะออกมาในลักษณะของการพรรณนา เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทาง ในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการศึกษา “การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

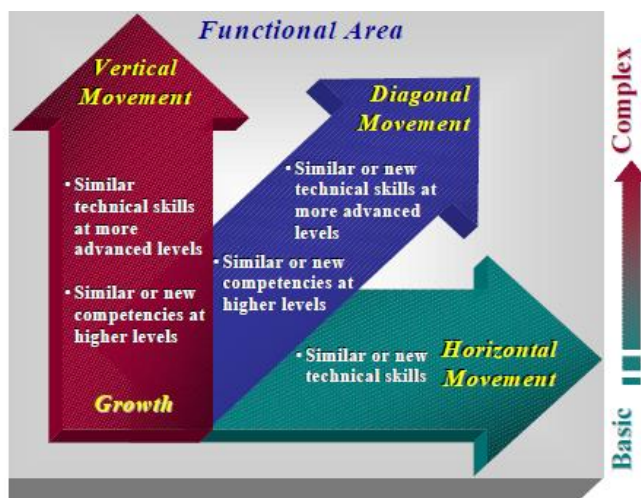
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ คือโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานที่บุคลากรคนหนึ่งจะสามารถก้าวหน้าไปได้ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการขึ้นสู่ตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงระดับสูงสุด และช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้แก่บุคลากรภายในองค์กร

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) ⁶

เป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ซึ่งเป็นการต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพจะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งในการวางแผนทางเดินสายอาชีพจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน/สายงานในอนาคตได้

⁶ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.). รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) เล่มที่ 1 เรื่องการวางแผนทางเดินสายอาชีพ เสนอ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

กระบวนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ สามารถวางแผนได้ใน 3 ลักษณะ ดังนี้



แผนภาพที่ 2 : กระบวนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

ลักษณะที่ 1 การเลื่อนตำแหน่งงานตามแนวตั้ง (Vertical Movement) เป็นการเลื่อนระดับขึ้นไปในสายงาน/ประเภทตำแหน่งเดิม ที่ต้องการเรียนรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ลึกและซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยอาจต้องการความรู้และทักษะใหม่บ้างบางจำนวนในระดับสูงเพื่อให้สามารถให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางและจัดทำนโยบายหรือกลยุทธ์ในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ลักษณะที่ 2 การเลื่อนตำแหน่งงานตามแนวนอน (Horizontal Movement) เป็นการเลื่อนในระดับเดิมแต่เปลี่ยนไปยังสายงาน/ประเภทตำแหน่งงานที่แตกต่างจากเดิม เพื่อขยายขอบเขตของการเรียนรู้ลักษณะงานรูปแบบใหม่ๆ การเลื่อนเช่นนี้จึงเป็นการเพิ่มการสั่งสมความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลายยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีความซับซ้อนกรณีที่เลื่อนงานตามแนวนอนเมื่องานอยู่ระดับสูงแล้ว เนื่องจากงานอาจต้องการความรู้และทักษะใหม่ที่อยู่ในระดับที่ลึกและซับซ้อน

ลักษณะที่ 3 การเลื่อนตำแหน่งงานตามแนวขวาง (Diagonal Movement) เป็นการเลื่อนระดับขึ้นไปยังสายงาน/ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างจากเดิม เพื่อขยายขอบเขตของการเรียนรู้ลักษณะงานรูปแบบใหม่ๆ การเลื่อนเช่นนี้จึงเป็นการท้าทายสำหรับผู้ได้รับการมอบหมายเนื่องจากการเพิ่มการ สั่งสมความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย ซับซ้อน และยากยิ่งขึ้นในเวลาเดียวกัน โดยเฉพาะกรณีที่เลื่อนงานเมื่องานอยู่ระดับสูงแล้ว

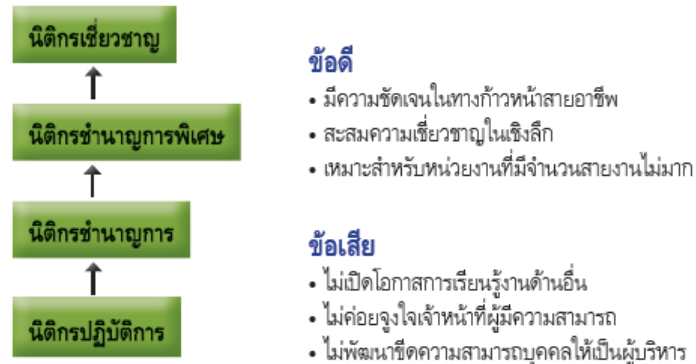
นอกจากนั้นรูปแบบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ⁷ ดังนี้

⁷ การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ , สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล, สำนักงาน ก.พ. , พิมพ์ครั้งที่ 1 (2556), หน้า 10.

รูปแบบที่ 1 Traditional Career Path

เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบปิด แสดงสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ในแนวตั้ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงานในสายงานเดิมที่รับผิดชอบ ซึ่งจะอยู่ภายในฝ่ายหรือหน่วยงานเดียวกัน โดยมีการเลื่อนขั้นที่ละลำดับจากขั้นหนึ่งไปสู่ขั้นหนึ่ง (Step by step)

Traditional career path

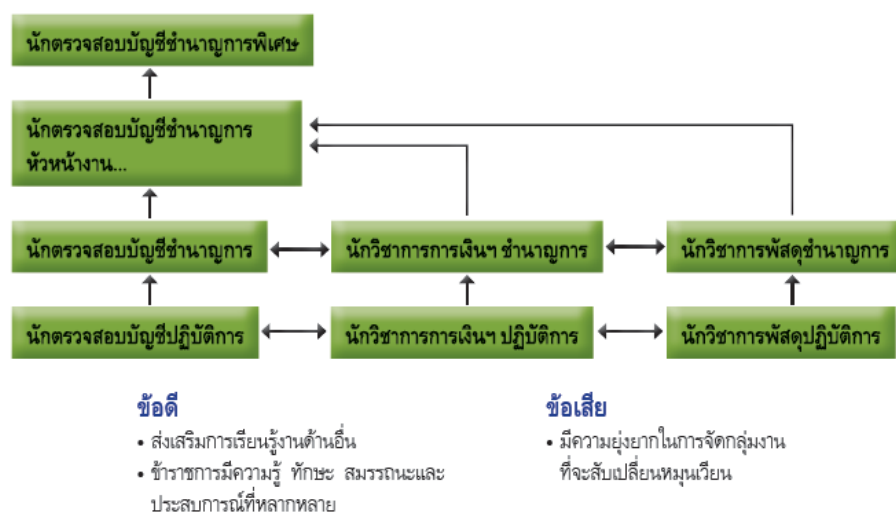


แผนภาพที่ 3 : Traditional Career Path

รูปแบบที่ 2 Network Career Path

เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบเปิด แสดงสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ในแนวตั้ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงาน และในแนวนอน (Horizontal) ในลักษณะของการโอนย้าย (Transfer) หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในแต่ละขั้น

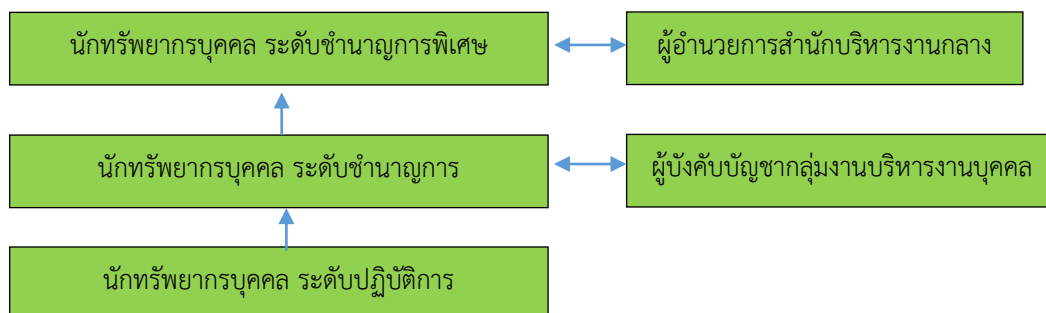
Network Career Path



แผนภาพที่ 4 : Network Career Path

รูปแบบที่ 3 Dual Career Path

เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบกึ่งปิด แสดงสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ในแนวตั้ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงานตามสายงานที่รับผิดชอบโดยสามารถเปรียบเทียบ (Comparison) แต่ละตำแหน่งที่อยู่ในลำดับขั้นเดียวกันได้



แผนภาพที่ 5 : Dual Career Path

ทั้งนี้ รูปแบบการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดความหลากหลายและยืดหยุ่นในกระบวนการ ยังเป็นการเพิ่มโอกาสและทางเลือกในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการด้วย โดยปัจจัยที่ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Critical Success Factors) นั้นจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

- มีความสอดคล้องกันระหว่างแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกับกลยุทธ์และทิศทางขององค์กรในอนาคต
- เป็นระบบที่ต่อยอดและเชื่อมโยงกับระบบและกระบวนการบริหารบุคคลที่มีอยู่แล้วในองค์กร
- ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญอย่างเต็มที่และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการจัดทำกระบวนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และแผนพัฒนารายบุคคล
- องค์กรให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ในการที่จะใช้แผนทางเดินสายอาชีพและตัดสินใจพิจารณาความก้าวหน้าโดยอิงนโยบายและเกณฑ์ที่ได้ตกลงกันไว้เป็นหลักอย่างสม่ำเสมอทั่วทั้งองค์กร

4.2 ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มาใช้ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในส่วนราชการนั้นเปรียบเสมือนการสร้างถนนหรือเส้นทางเพื่อให้ข้าราชการได้เลือกเดินไปสู่เป้าหมายปลายทางซึ่งเป็นตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดสถานที่สำคัญต่างๆ ที่ข้าราชการจะต้องเดินทางผ่านเพื่อเก็บเกี่ยวประสบการณ์ และมีการกำหนดเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการพิจารณาความพร้อมก่อนออกเดินทาง

จากแต่ละสถานที่ ซึ่งการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพนี้ จำเป็นต้องมีกระบวนการจัดทำที่เป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการได้รับทราบและยอมรับ ก่อนการนำไปปฏิบัติจริง และจะต้องได้รับการสนับสนุน ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมจากบุคคลหลายฝ่ายจึงจะประสบผลสำเร็จ

ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้น ผู้รับผิดชอบหลักคือหน่วยงานทรัพยากรบุคคล แต่ส่วนราชการอาจจัดตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการดำเนินการได้ ทั้งนี้ ผู้มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกในการผลักดันให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จมีดังนี้

1) หัวหน้าส่วนราชการ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและให้การสนับสนุน รวมทั้งการพิจารณาอนุมัติเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่จัดทำขึ้น ดังนั้น จึงควรมีการเสนอเหตุผลความจำเป็นของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาให้ความเห็นชอบและเห็นความสำคัญก่อนเริ่มดำเนินการ

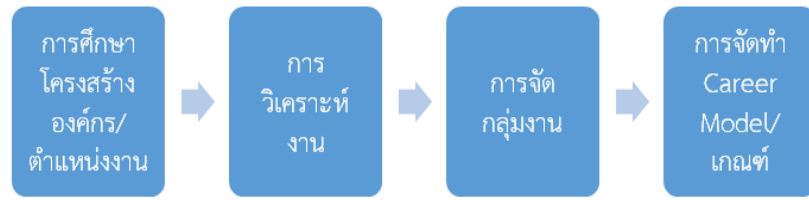
2) ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง รองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งมีบทบาทในฐานะประธานคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำหน้าที่ในการกำหนดแนวทางดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่คณะทำงานและหน่วยงานทรัพยากรบุคคล

3) หน่วยงานทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน จัดทำแผนการดำเนินการรับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ข้าราชการ นำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ ดำเนินการพัฒนาคู่มือติดตามและปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

4) ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่มงาน เป็นผู้สนับสนุน ให้ข้อมูลและให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลสำเร็จ จูงใจและกระตุ้นการทำงานของข้าราชการเพื่อให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ประเมินผลงานและศักยภาพของข้าราชการอย่างยุติธรรม สนับสนุนการพัฒนาข้าราชการโดยการสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และการมอบหมายงานที่ท้าทายมากยิ่งขึ้น ตลอดจนให้โอกาสข้าราชการในการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานและเติบโตตามสายอาชีพที่ข้าราชการต้องการ

5) ข้าราชการ เป็นผู้ให้ข้อมูลความต้องการ ให้ความคิดเห็น และเป็นผู้ใช้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่วนราชการจัดทำขึ้น

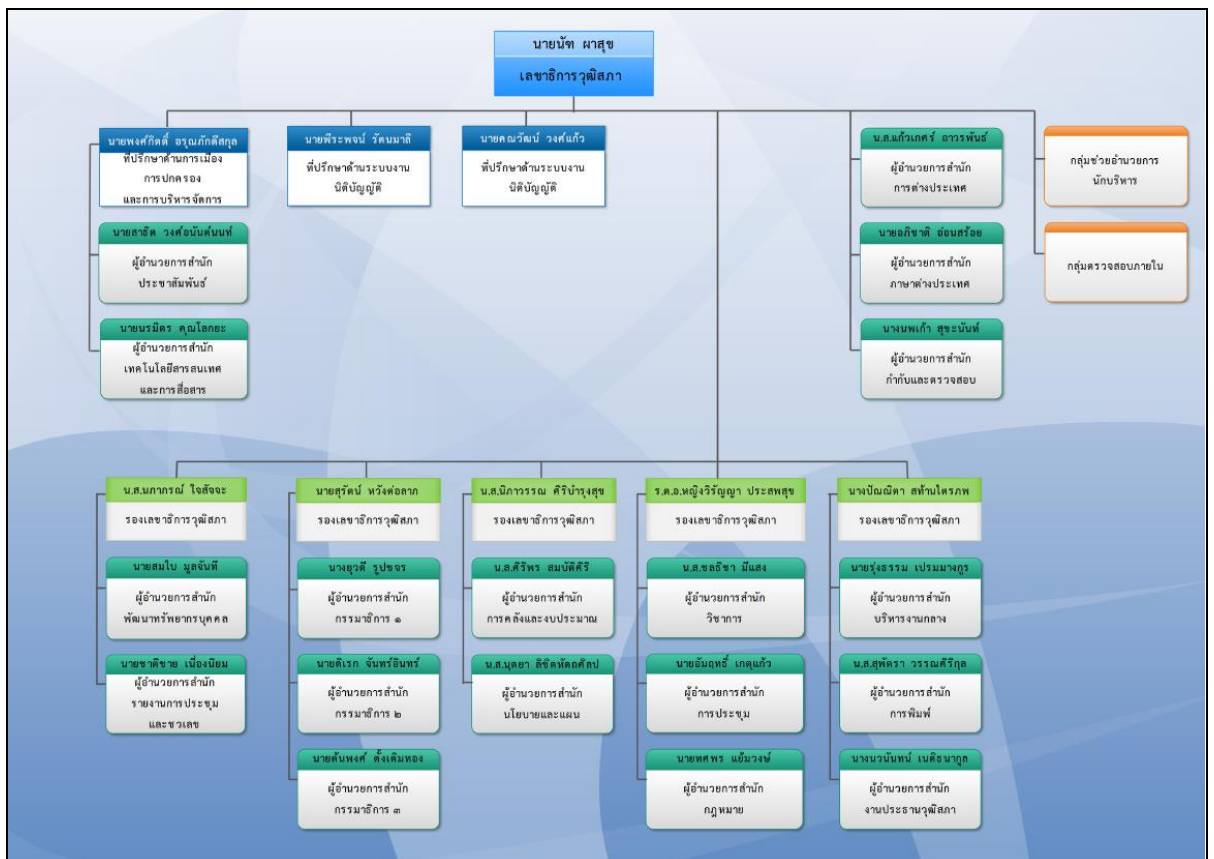
การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สามารถแบ่งขั้นตอนได้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้



แผนภาพที่ 6 : ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

(1) การศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงาน

การศึกษาลักษณะทั่วไปของโครงการองค์กรและตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นขั้นตอนเริ่มต้นก่อนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดผังโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงานขององค์กรในปัจจุบัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การจัดกลุ่มงาน (Job Family) ให้เหมาะสมกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กร



แผนภาพที่ 7 : ผังโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงานขององค์กรในปัจจุบัน

(2) การวิเคราะห์งาน

การวิเคราะห์งานเป็นการศึกษาขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของแต่ละตำแหน่งงาน/สายงาน รวมทั้งคุณสมบัติที่จำเป็นของงานในตำแหน่งงาน/สายงานต่างๆ โดยจะวิเคราะห์ขอบเขตของตำแหน่งงานในกลุ่ม กอง ศูนย์ และสำนักต่างๆ ตามผังโครงการองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดกลุ่มงานและจัดทำรูปแบบของสายอาชีพให้เหมาะสมกับภารกิจของสำนักเลขาธิการวุฒิสภา

ทั้งนี้ จากการศึกษามาตรฐานตำแหน่ง สามารถสรุปสายงานวิชาการทั้งหมดของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้แก่ นักกฎหมายนิติบัญญัติ นิติกร วิทยากร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการพัสดุ นักบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักสื่อสารมวลชน นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการช่างศิลป์ บรรณารักษ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเทศสัมพันธ์ และนักจัดการงานทั่วไป

(3) การจัดกลุ่มงาน

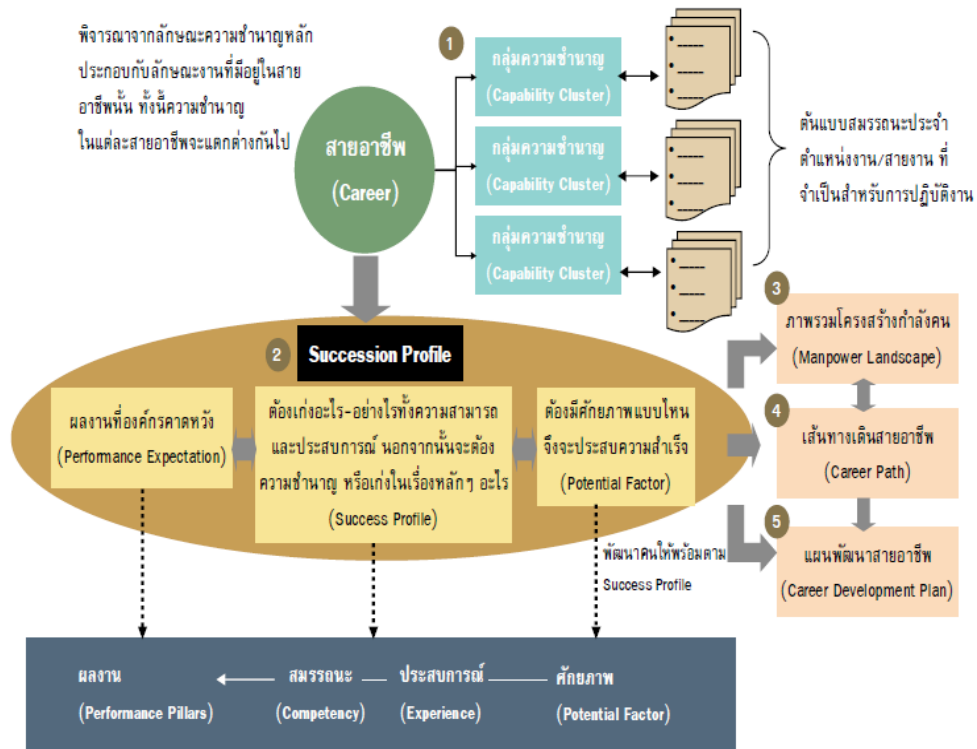
การจัดกลุ่มงาน หมายถึง การจัดแบ่งกลุ่มงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของตำแหน่งงานใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยวิเคราะห์จากคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงาน ที่จัดทำขึ้น โดยการจัดกลุ่มงานมีวิธีการต่อไปนี้

- ศึกษาขอบเขตหน้าที่งาน (Scope of Work) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน (Job Specification)
 - การจัดแบ่งกลุ่มงาน (Job Family) โดยพิจารณาจัดกลุ่มงานจากงานที่มีสมรรถนะ (Competency) ที่คล้ายคลึงกันควรจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน
 - การจัดแบ่งกลุ่มงานย่อย (Sub Group) ของแต่ละกลุ่มงาน (Job Family) ที่กำหนดขึ้น
- การจัดกลุ่มงาน (Job Family) ที่แบ่งแยกงานตามลักษณะความรับผิดชอบหรือตามสายอาชีพจะช่วยให้สามารถจัดทำโครงสร้างเพื่อหาระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(4) การจัดทำ Career Model/เกณฑ์

การจัดทำเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับแต่ละตำแหน่งงานตาม Career Model ที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งงานและการโอนย้ายประเภทงาน

ตัวอย่าง : การจัดทำ Career Model/เกณฑ์



แผนภาพที่ 8 : ตัวอย่าง การจัดทำ Career Model/เกณฑ์

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกระบวนการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

- การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

2. ยกร่างแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะตรงกับภารกิจหลักของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

3. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรตามเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาเสนอให้มีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ โดยเชื่อมโยงและบูรณาการฐานข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความสมบูรณ์ต่อไป

ตารางที่ 1 แผนการดำเนินการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กิจกรรม	ปีงบประมาณ 2563									
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	←			→						
2. จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามลำดับเนื้อหาที่กำหนดไว้				←						
3. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล ก่อนนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อให้ความเห็นชอบ							↔			
4. นำเสนอเข้าคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อพิจารณาเห็นชอบและนำเสนอเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป							↔			
5. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร							↔			

ดังนั้น การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตามแผนปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2561-2565) และแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565 คิดเป็นร้อยละ 80 ของแต่ละปีงบประมาณ 2563

บทที่ 5

บทสรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา “การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” โดยในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้แก่ข้าราชการที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน รวมทั้งเตรียมการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับตำแหน่งงานที่จะก้าวต่อไปในอนาคต ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 แนวทางในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ

การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพนำไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จต้องจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เป็นแกนหลักในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพจึงควรยึดโยงกับแนวคิดหลักในการบริหารงานบุคคลของภาครัฐกล่าวคือเกณฑ์ในการวางแผนทางเดินสายอาชีพจะต้องอิงกับ

- หลักผลงาน : การเลื่อนระดับ โอน ย้ายต้องคำนึงถึงผลงานของบุคลากรที่ผ่านมาโดยบุคคลที่มีผลงานโดดเด่นควรจะได้รับโอกาสมากกว่าโดยเปรียบเทียบ
- หลักสมรรถนะ : การเลื่อนระดับ โอน ย้ายต้องมีการเปรียบเทียบความเหมาะสมระหว่างคุณสมบัติที่งานต้องการกับคุณสมบัติที่ข้าราชการผู้สมัครแต่ละรายมีอยู่ โดยผู้สมัครรายใดที่มีความเหมาะสมสูงสุดควรจะได้รับโอกาสมากกว่าโดยเปรียบเทียบ
- หลักคุณธรรม : การดำเนินการใดๆ เพื่อวางแผนทางเดินสายอาชีพจะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสเป็นธรรม และตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานกลางไว้มาตรฐานเดียว
- หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ : การเลื่อนระดับ โอน ย้ายในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งอาจมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบลงไปสู่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและข้าราชการที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในเรื่องการมีส่วนร่วมประเมินและให้ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

5.1.2 ประโยชน์ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ (Career Path)

- 1) เพื่อให้ข้าราชการได้รับทราบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีโอกาสมองเห็นความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ตนครองอยู่ตั้งแต่ตำแหน่งเริ่มต้น จนถึงตำแหน่งสูงสุดที่จะสามารถก้าวหน้าไปได้
- 2) เพื่อให้ข้าราชการทราบถึงคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการก้าวสู่ตำแหน่ง ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการสามารถเตรียมความพร้อมของตนเองล่วงหน้าก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง
- 3) เพื่อเป็นแรงผลักดันและกระตุ้นให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะก้าวไป ซึ่งเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้ทันอาชีพของตน
- 4) เพื่อสร้างและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ข้าราชการสร้างสรรค์ผลงาน ที่ดีให้แก่องค์กร
- 5) เพื่อใช้เป็นแนวทางในด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนและแต่งตั้งบุคลากร การวางแผนฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร การกำหนดหลักสูตร ฝึกอบรม เป็นต้น

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการประกาศ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่อง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ข้าราชการสายงานนิติการ เพื่อให้บุคลากรได้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และใช้เป็น เครื่องมือให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานได้มีโอกาสเห็นความก้าวหน้าของตน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงตำแหน่ง สูงสุดที่จะสามารถก้าวหน้าไปได้ พร้อมทั้งคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งช่วยให้ข้าราชการได้เตรียมความพร้อมในการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ก้าวไป ตลอดจนเพื่อเป็นการเสริมสร้าง แรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ของทางราชการ จึงกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ข้าราชการสายงาน นิติการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อเป็นมาตรฐานในการนำไปปฏิบัติต่อไป

ทั้งนี้ สายงานนิติการ เป็นสายงานที่มีความสำคัญกับหน่วยงานด้านนิติบัญญัติเป็น อย่างมาก ซึ่งสายงานนิติการจะใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อ

ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ รวบรวม แสวงหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายเสนอความเห็นในการดำเนินการเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ การร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม รวมถึงการดำเนินการใดๆ ตามกฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการ และการดำเนินคดีของหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมาย การร่างหรือแก้ไขเพิ่มเติม กฎหมาย ญัตติ กระทู้ถามแก่สมาชิกวุฒิสภา บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจในข้อกฎหมายที่เป็นปัญหา และให้ความรู้ถึงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานของบุคคลหรือหน่วยงาน เป็นต้น

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
สายงานนิติการ ระดับปฏิบัติการ เพื่อเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ		
<p>ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้</p> <p>ประกอบด้วย 7 หมวดวิชา ได้แก่</p> <p>- การพัฒนาเมื่อดำรงตำแหน่ง ในงาน</p> <p>(1.) หมวดวิชาที่ 1 หมวด วิชาการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ประกอบด้วย 3 กระบวนการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การปฐมนิเทศ 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3. การอบรมสัมมนาร่วมกัน <p>(2.) หมวดวิชาที่ 2 หมวด วิชาการพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน (36 ชม. = 6 วัน) ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน ระดับต้น (30 ชม.) 	<p>ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้</p> <p>ประกอบด้วย 7 หมวดวิชา ได้แก่</p> <p>การพัฒนาเมื่อดำรงตำแหน่ง ในงาน</p> <p>(1) หมวดวิชาที่ 1 หมวด วิชาการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ประกอบด้วย 3 กระบวนการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การปฐมนิเทศ 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3. การอบรมสัมมนาร่วมกัน <p>(2.) หมวดวิชาที่ 2 หมวด วิชาการพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน (36 ชม. = 6 วัน) ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (20 ชม.) <p>กิจกรรมที่ 1 การเรียนรู้ผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยตนเอง (e-learning)</p> <p>กิจกรรมที่ 2 การเรียนรู้ใน ชั้นเรียน (ฝึกอบรมเพื่อทบทวน และเพิ่มเติมความรู้จากบทเรียน ออนไลน์)</p> <p>กิจกรรมที่ 3 การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติ</p>	<p>ปฏิบัติตามแนวทางเดิม</p> <p>- มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรมได้รับการพัฒนา ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการจัดการความรู้ใน ระบบสารสนเทศ ผ่านสื่อ ออนไลน์ให้มากขึ้น จึงมีการ ปรับเปลี่ยนระยะเวลาการ ฝึกอบรมเพื่อให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2565 กลุ่มที่ 3 ทักษะดิจิทัลของกลุ่มผู้ทำงาน ด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>2. การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการ คำนวณ (3 ชม.)</p> <p>3. การสืบค้นและการจัดการ ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน (3 ชม.)</p> <p>(3.) หมวดวิชาที่ 3 หมวด วิชาการพัฒนาตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและ ธรรมาภิบาล (6 ชม. = 1 วัน)</p> <p>1. การเสริมสร้างความรู้ด้าน คุณธรรมจริยธรรมสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานระดับต้น (3 ชม.)</p> <p>2. หลักธรรมาภิบาลเพื่อการ ปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ระดับต้น (3 ชม.)</p>	<p>2. การพัฒนาทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (6 ชม.)</p> <p>- ฝึกอบรมหลักสูตรออนไลน์ จากสำนักงาน ก.พ.</p> <p>1) หลักสูตร Digital Literacy 2) หลักสูตรความมั่นคง ปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและ การปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการ ยุคดิจิทัล</p> <p>3. หลักสูตร ระบบสารสนเทศ กับการจัดการความรู้ในยุคดิจิทัล (Information System and Knowledge Management In the Digital Age) (Thai Moolc) (10 ชม.)</p> <p>(3.) หมวดวิชาที่ 3 หมวด วิชาการพัฒนาตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและ ธรรมาภิบาล (9 ชม.)</p> <p>1. การเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาฉบับใหม่ (6 ชม.)</p> <p>2. การบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี (สำนักงาน ก.พ.) (3 ชม.)</p>	<p>- มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาและ สามารถนำมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติราชการ อันจะเป็นการ ส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลใน องค์กร ประกอบด้วยประมวล จริยธรรมข้าราชการฯ มีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไข ทำให้มีเนื้อหาสาระเพิ่มขึ้น</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>(4.) <u>หมวดวิชาที่ 4</u> หมวด วิชาการพัฒนาตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง (12 ชม. = 2 วัน) หมวดวิชาการพัฒนาตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็น การพัฒนาความรู้ความสามารถที่ ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ รับผิดชอบหลักที่กำหนดไว้ใน</p>	<p>(4.) <u>หมวดวิชาที่ 4</u> หมวด วิชาการพัฒนาตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง (12 ชม. = 2 วัน) หมวดวิชาการพัฒนาตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นการ พัฒนาความรู้ความสามารถที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ หลักที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน</p>	<p>จึงได้กำหนดระยะเวลาการ ฝึกอบรมให้เหมาะสมกับ เนื้อหาสาระเพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเกิดความรู้ความ เข้าใจอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การให้บริการ ประชาชนและประสิทธิภาพ ภาครัฐ แผนย่อยที่ 5 การ สร้างและพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ แผนปฏิบัติราชการ สำนักเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 – 2565 เรื่องที่ 3 พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความ ต้องการของผู้รับบริการเชิงรุก และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต</p> <p>- มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีการคิดเชิงระบบ (System Thinking) มากขึ้น และมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมสามารถกำหนดแผน และดำเนินการตามแผนได้ ซึ่ง สอดคล้องกับแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การบริการ</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ รวมทั้งการพัฒนาความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในวงงานรัฐสภาที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการควรรู้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีหัวข้อความรู้ ดังนี้</p> <p>- ความรู้ความสามารถทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การคิดวิเคราะห์ (3 ชม.) 2. การวางแผนการปฏิบัติงาน (3 ชม.) 3. เทคนิคการประสานงาน (3 ชม.) 4. การบริการที่เป็นเลิศ (3 ชม.) 	<p>กำหนดตำแหน่งของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ รวมทั้งการพัฒนาความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในวงงานรัฐสภาที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการควรรู้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีหัวข้อความรู้ ดังนี้</p> <p>- ความรู้ความสามารถทั่วไปที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) (สำนักงาน ก.พ.) (12 ชม.) 2. การวางแผนการปฏิบัติงานตามโครงการและการดำเนินการตามแผน (สำนักงาน ก.พ.) (6 ชม.) 3. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงาน ก.พ.) (3 ชม.) 4. การบริการที่เป็นเลิศ (สำนักงาน ก.พ.) (3 ชม.) <p>- หลักสูตรการจัดทำบทวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และงานวิชาการ (3 ชม.)</p>	<p>ประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565 เรื่องที่ 1 ยกระดับการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>ความรู้เรื่องกฎหมายและ กฎระเบียบราชการ</p> <p>1. ความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย และ ข้อบังคับการประชุมสภา</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กับวงงานรัฐสภา</p> <p>(5.) หมวดวิชาที่ 5 หมวด วิชาการพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</p> <p>เป็นการพัฒนาข้าราชการใน แต่ละสายงาน ที่สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานตามลักษณะการ ปฏิบัติงานและขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ สายงาน ซึ่งจะต้องได้รับการ พัฒนา อย่างน้อย 1 โครงการ/ หลักสูตร/กิจกรรม/หัวข้อ/เรื่อง ภายในระยะเวลาในการดำรง</p>	<p>- ความรู้เรื่องกฎหมายและ กฎระเบียบราชการ</p> <p>1. ความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย และ ข้อบังคับการประชุมสภา</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กับวงงานรัฐสภา</p> <p>โดยการศึกษาด้วยตนเอง จาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และข้อบังคับการประชุมสภา รวมทั้งกฎหมาย กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับวงงาน รัฐสภา</p> <p>(5.) หมวดวิชาที่ 5 หมวด วิชาการพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ</p> <p>เป็นการพัฒนาข้าราชการใน แต่ละสายงาน ที่สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานตามลักษณะการ ปฏิบัติงานและขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละสายงาน ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อย 1 โครงการ/หลักสูตร/ กิจกรรม/หัวข้อ/เรื่อง ภายใน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง</p>	<p>- มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้มีการพัฒนา ความรู้ความสามารถตาม ลักษณะงานในด้านกฎหมาย เฉพาะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>- ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอด ประสบการณ์และองค์ความรู้ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ ใต้บังคับบัญชา ระหว่างกลุ่ม งานภายในสำนักเดียวกัน ผ่าน กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>ตำแหน่งในระดับปฏิบัติการก่อนเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ</p> <p>โดยหัวข้อความรู้จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งข้าราชการสายงานนิติการ ระดับปฏิบัติการ ควรได้รับการพัฒนา มีดังนี้</p> <p>◆ <u>ความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน สำหรับตำแหน่งนิติกร (ทุกสำนัก)</u></p> <p>ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการตำแหน่งนิติกรในภาพรวม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยและข้อบังคับการประชุมสภา 2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน 	<p>ในระดับปฏิบัติการ ก่อนเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ</p> <p>โดยหัวข้อความรู้จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งข้าราชการสายงานนิติการ ระดับปฏิบัติการ ควรได้รับการพัฒนา มีดังนี้</p> <p>◆ <u>ความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน สำหรับตำแหน่งนิติกร (ทุกสำนัก)</u></p> <p>ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการตำแหน่งนิติกรในภาพรวม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการฝึกอบรมการให้ความเห็นทางกฎหมายและการดำเนินคดีปกครอง (ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา) - หลักกฎหมายปกครองและคดีปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ของศาลปกครอง) 	<p>ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การให้บริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยที่ 5 การสร้างและพัฒนาศักยภาพภาครัฐ แผนปฏิบัติการราชการสำนักเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565 เรื่องที่ 3 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการเชิงรุก และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>3. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการ ยกร่างกฎหมายและการให้ ความเห็นทางกฎหมาย</p> <p>4. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ กฎหมายมหาชน</p> <p>5. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ กฎหมายปกครอง</p> <p>6. ความรู้เกี่ยวเบื้องต้นกับการ คลังสาธารณะและวิธีการ งบประมาณของไทย</p> <p>7. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียนในบริบทที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>8. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p>	<p>- โครงการฝึกอบรม หลักสูตร กฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับ ผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ (ของศาลปกครอง)</p> <p>- โครงการฝึกอบรม หลักสูตร กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ (ของศาลปกครอง)</p> <p>- โครงการฝึกอบรม หลักสูตร กฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร (ของศาลปกครอง)</p> <p>- โครงการฝึกอบรม หลักสูตร กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัย ข้าราชการ (ของศาลปกครอง)</p> <p>- โดยการศึกษาด้วยตนเอง จาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ข้อบังคับการประชุมสภา กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่ เกี่ยวข้องกับวงงานรัฐสภา รวมทั้ง ศึกษาคู่มือการจัดการความรู้ใน เรื่องต่างๆ เช่น การยกร่าง กฎหมายและการให้ความเห็น เป็นต้น</p>	

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>◆ <u>ความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน สำหรับตำแหน่งนิติกร (จำแนกตามสำนัก)</u></p> <p>ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเฉพาะตามลักษณะการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการตำแหน่งนิติกร ที่สังกัดอยู่ในสำนักต่างๆ มีดังนี้</p> <p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนักกฎหมาย)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้เกี่ยวกับการพิจารณา กลั่นกรองร่างพระราชบัญญัติและร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ (ตรวจสอบทั้งในด้านรูปแบบการร่างกฎหมายและเนื้อหาของกฎหมาย) 2. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการวิเคราะห์ร่างกฎหมายอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ โดยเทียบเคียงกฎหมายต่างประเทศ รวมทั้ง แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำความเห็นทางกฎหมายอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ 	<p>◆ <u>ความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน สำหรับตำแหน่งนิติกร (จำแนกตามสำนัก)</u></p> <p>ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเฉพาะตามลักษณะการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการตำแหน่งนิติกร ที่สังกัดอยู่ในสำนักต่างๆ</p> <p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการความรู้ (KM) ของแต่ละสำนักเกี่ยวกับความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p>	

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>4. ความรู้เกี่ยวกับการเขียน บทความทางวิชาการทางด้าน กฎหมายไม่ยากอย่างที่คิด</p> <p>5. ความรู้เกี่ยวกับการยกร่าง กระทู้ ร่างฎัตติอย่างไรให้ประสบ ความสำเร็จ</p> <p>6. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจับ ประเด็นสำคัญของร่าง พระราชบัญญัติเพื่อนำไปสู่การ แปรญัตติให้สัมฤทธิ์ผล</p> <p>7. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการยก ร่างและตรวจร่างสัญญา</p> <p>8. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการ สอบสวนทางวินัย และการ สอบสวนอื่นๆ</p> <p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนัก การประชุม)</p> <p>1. ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้าง บุคลิกภาพของข้าราชการผู้ปฏิบัติ หน้าที่ในห้องประชุมวุฒิสภา</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับการเป็น เลขานุการประชุมมีอาชีพ</p> <p>3. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจับ ประเด็น</p> <p>4. ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาและ การเจรจาต่อรอง</p>	<p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการ ความรู้ (KM) ของแต่ละสำนัก เกี่ยวกับความรู้เฉพาะตามลักษณะ งาน รวมทั้งกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p>	

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนัก กรมการ 1 2 3)</p> <p>1. ความรู้เกี่ยวกับการทำบันทึก การประชุม และการเขียน บทความทางวิชาการและรายงาน ทางวิชาการ</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับงาน เลขานุการการประชุม</p> <p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนัก กำกับและตรวจสอบ)</p> <p>1. ความรู้เกี่ยวกับการได้มาซึ่ง ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรต่างๆ ตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย กำหนดให้วุฒิสภามีหน้าที่ให้ ความเห็นชอบหรือเลือก</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับการติดตาม ผลการดำเนินงานขององค์กร อิสระตามรัฐธรรมนูญและองค์กร ตามกฎหมาย</p> <p>3. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติ เกี่ยวกับการรักษาความลับของ ราชการ เช่น การจัดทำเอกสารลับ การจัดประชุมลับ การทำลาย เอกสารลับ เป็นต้น</p> <p>4. ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการในการตรวจสอบบัญชี แสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน ของกรรมการ ป.ป.ช.</p>	<p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการ ความรู้ (KM) ของแต่ละสำนัก เกี่ยวกับความรู้เฉพาะตามลักษณะ งาน รวมทั้งกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p> <p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการ ความรู้ (KM) ของแต่ละสำนัก เกี่ยวกับความรู้เฉพาะตาม ลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p>	

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>5. ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินคดี</p> <p>6. ความรู้เกี่ยวกับการวินิจฉัย และให้ความเห็นด้านกฎหมาย</p> <p>7. ความรู้เกี่ยวกับงาน เลขานุการการประชุม</p> <p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนัก วิชาการ)</p> <p>1. ความรู้เกี่ยวกับการเขียน บทความวิชาการ/บทความด้าน กฎหมายและเทคนิคการสืบค้น ข้อมูล</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการ จับประเด็น เช่น ประเด็นสำคัญ ของร่างพระราชบัญญัติ ญัตติ และกระทู้ถาม ฯลฯ</p> <p>3. ความรู้เกี่ยวกับงาน เลขานุการการประชุม</p> <p>4. ความรู้เกี่ยวกับการติดตาม และประมวลผลงานของวุฒิสภา ด้านการกลั่นกรองกฎหมาย และ ด้านการควบคุมการบริหาร ราชการแผ่นดิน</p>	<p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการ ความรู้ (KM) ของแต่ละสำนัก เกี่ยวกับความรู้เฉพาะตาม ลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p>	

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนักงานประชามวุฒิสภา)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจับประเด็น 2. ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาและการเจรจาต่อรอง 3. ความรู้เกี่ยวกับการร่างหนังสือและการเขียนคำกล่าว <p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนัก รายงานการประชุมและชวเลข)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้เกี่ยวกับการเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุมวุฒิสภา 2. ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการ และเทคนิคการเขียนบันทึกการประชุม <p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนัก บริหารงานกลาง)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ 2. ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสอบสวนทางวินัย การพิจารณาโทษและการอุทธรณ์คำสั่งการลงโทษทางวินัยความรู้พื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการความรู้ (KM) ของแต่ละสำนักเกี่ยวกับความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p> <p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการความรู้ (KM) ของแต่ละสำนักเกี่ยวกับความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p> <p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการความรู้ (KM) ของแต่ละสำนักเกี่ยวกับความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p>	

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>(6.) <u>หมวดวิชาที่ 6 หมวด</u> <u>วิชาการพัฒนาสมรรถนะ</u> (จำนวนวัน/ชั่วโมง ในการ พัฒนาขึ้นอยู่กับกิจกรรมในการ พัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนา รายบุคคล)</p> <p>เป็นการพัฒนาสมรรถนะของ ข้าราชการที่สอดคล้องกับผลการ ประเมินสมรรถนะ ซึ่งสำนักงานฯ มีการประเมินสมรรถนะหลักของ ข้าราชการทุกคน รวมทั้งการ ประเมินสมรรถนะเฉพาะด้านของ ความเป็นมืออาชีพการบริหาร จัดการด้านการประชุมและด้าน วิชาการในการสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติ และสมรรถนะเฉพาะด้านของ ความเป็นมืออาชีพของสายงาน สนับสนุนในการสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติ ของข้าราชการในหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง โดยมีการประเมิน สมรรถนะฯ ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ตามรอบการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ผู้ที่ ผลการประเมินต่ำกว่าที่องค์กร คาดหวัง จะต้องได้รับการพัฒนา โดยการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล</p>	<p>(6.) <u>หมวดวิชาที่ 6 หมวด</u> <u>วิชาการพัฒนาสมรรถนะ</u> (จำนวนวัน/ชั่วโมง ในการ พัฒนาขึ้นอยู่กับกิจกรรมในการ พัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนา รายบุคคล)</p> <p>- โครงการพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan : IDP)</p>	<p>- มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้รับบริการฝึกอบรมตาม ความต้องการของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมตามแผนการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (IDP) อัน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการ กำหนดหลักสูตรที่ต้องการจะ พิจารณา ซึ่งสอดคล้องกับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ชาติ ประเด็น (20) การ ให้บริการประชาชนและ ประสิทธิภาพภาครัฐ แผน ย่อยที่ 5 การสร้างและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ แผนปฏิบัติ ราชการสำนักเลขาธิการ วุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565 เรื่องที่ 3 พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้รับบริการ เชิงรุก และทันต่อ การ เปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>(Individual Development Plan : IDP) เพื่อพัฒนาสมรรถนะให้อยู่ในระดับที่กำหนดให้เป็นมาตรฐานของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง</p> <p><u>- การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น</u></p> <p>(7.) <u>หมวดวิชาที่ 7</u> หมวดวิชาการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (18 ชม. = 3 วัน)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเขียนงานวิชาการ (3 ชม.) 2. เทคนิคการนำเสนอผลงาน (12 ชม.) 3. การพัฒนาบุคลิกภาพ (3 ชม.) 	<p><u>- การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น</u></p> <p>(7.) <u>หมวดวิชาที่ 7</u> หมวดวิชาการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (18 ชม. = 3 วัน)</p> <p>- โครงการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>- สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเขียนงานวิชาการ เทคนิคการนำเสนอผลงาน ตลอดจนการพิจารณาบุคลิกภาพ ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน</p> <p>- ลดระยะเวลาในการเสนอผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การให้บริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐแผนย่อยที่ 5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แผนปฏิบัติการสำนักเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565 เรื่องที่ 3 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการเชิงรุก และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
สายงานนิติการ ระดับชำนาญการ เพื่อเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ		
<p>- การพัฒนาเมื่อดำรงตำแหน่ง ในงาน</p> <p>(1) หมวดวิชาที่ 1 หมวด วิชาการพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน (36 ชม. = 6 วัน)</p> <p>1. การพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน ระดับกลาง (30 ชม.)</p> <p>2. การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อ การคำนวณและสถิติเบื้องต้น (3 ชม.)</p>	<p>- การพัฒนาเมื่อดำรงตำแหน่ง ในงาน</p> <p>(1) หมวดวิชาที่ 1 หมวด วิชาการพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน (36 ชม. = 6 วัน)</p> <p>1. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา (20 ชม.)</p> <p> กิจกรรมที่ 1 การเรียนรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยตนเอง (e-learning)</p> <p> กิจกรรมที่ 2 การเรียนรู้ใน ชั้นเรียน (ฝึกอบรมเพื่อทบทวน และเพิ่มเติมความรู้จากบทเรียน ออนไลน์)</p> <p> กิจกรรมที่ 3 การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติ</p> <p>2. การพัฒนาทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา(6 ชม.)</p> <p>- ฝึกอบรมหลักสูตรออนไลน์ จากสำนักงาน ก.พ.</p> <p>1) หลักสูตร Digital Literacy 2) หลักสูตรความมั่นคง ปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและ การปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการ ยุคดิจิทัล</p>	<p>- มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้รับการพัฒนา ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการจัดการความรู้ใน ระบบสารสนเทศ ผ่านสื่อ ออนไลน์ให้มากขึ้น จึงมีการ ปรับเปลี่ยนระยะเวลาการ ฝึกอบรมเพื่อให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สังกัดวุฒิสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2565 กลุ่มที่ 3 ทักษะดิจิทัลของกลุ่มผู้ทำงาน ด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>3. การสืบค้นและการจัดทำ ฐานข้อมูลเบื้องต้นเพื่อการ ปฏิบัติงาน (3 ชม.)</p> <p>(2) หมวดวิชาที่ 2 หมวด วิชาการพัฒนาตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและ ธรรมาภิบาล (6 ชม. = 1 วัน)</p> <p>1. การเสริมสร้างความรู้ด้าน คุณธรรมจริยธรรมสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง (3 ชม.)</p> <p>2. หลักธรรมาภิบาลเพื่อการ ปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ระดับกลาง (3 ชม.)</p>	<p>3. หลักสูตร ระบบสารสนเทศ กับการจัดการความรู้ในยุคดิจิทัล (Information System and Knowledge Management In the Digital Age) (Thai Mooc) (10 ชม.)</p> <p>(2) หมวดวิชาที่ 2 หมวด วิชาการพัฒนาตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและ ธรรมาภิบาล (6 ชม. = 1 วัน)</p> <p>1. การเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาฉบับใหม่ (6 ชม.)</p> <p>2. การบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี (สำนักงาน ก.พ.) (3 ชม.)</p>	<p>- มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาและสามารถ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติ ราชการ อันจะเป็นการ ส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลใน องค์กร ประกอบด้วยประมวล จริยธรรมข้าราชการฯ มีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไข ทำให้มีเนื้อหาสาระเพิ่มขึ้น จึง ได้กำหนดระยะเวลาการ ฝึกอบรมให้เหมาะสมกับ เนื้อหาสาระเพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมเกิดความรู้ความ เข้าใจ อย่าง แท้ จ ริ ง ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การให้บริการ ประชาชนและประสิทธิภาพ ภาครัฐ แผนย่อยที่ 5 การ สร้างและพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ แผนปฏิบัติราชการ</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>(3) <u>หมวดวิชาที่ 3 หมวด</u> <u>วิชาการพัฒนาตามมาตรฐาน</u> <u>กำหนดตำแหน่ง (12 ชม.</u> <u>= 2 วัน)</u></p> <p>หมวดวิชาการพัฒนาตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็น การพัฒนาความรู้ความสามารถที่ ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ รับผิดชอบหลักที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ข้าราชการตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ รวมทั้งการพัฒนาความรู้เรื่อง กฎหมายและกฎระเบียบราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใน วงงานรัฐสภา โดยเน้นในเชิง วิเคราะห์ เปรียบเทียบเพื่อ ข้าราชการระดับชำนาญการ สามารถประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมสู่การดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>(3) <u>หมวดวิชาที่ 3 หมวด</u> <u>วิชาการพัฒนาตามมาตรฐาน</u> <u>กำหนดตำแหน่ง (12 ชม.</u> <u>= 2 วัน)</u></p> <p>หมวดวิชาการพัฒนาตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นการ พัฒนาความรู้ความสามารถที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ หลักที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ รวมทั้งการพัฒนา ความรู้เรื่องกฎหมายและ กฎระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานในวงงานรัฐสภา โดยเน้นในเชิงวิเคราะห์ เปรียบเทียบเพื่อข้าราชการระดับ ชำนาญการสามารถประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเตรียมความ พร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น โดยมี หัวข้อความรู้ ดังนี้</p>	<p>สำนักเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565 เรื่องที่ 3 พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้รับบริการ เชิงรุก และทันต่อการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต</p> <p>- มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับ การ ฝึกอบรมได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถทั่วไปที่ใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความ รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการคิด สร้างสรรค์ ความรู้ ความสามารถในการปรับปรุง การทำงาน การวิเคราะห์ ปัญหาและการแก้ไขปัญหา รวมถึงสามารถสร้างเครือข่าย และพันธมิตรในการทำงานได้</p> <p>- ส่งเสริมให้มีการพัฒนา ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ กฎหมายและกฎระเบียบ ราชการ ด้วยการศึกษาดูด้วย ตนเองให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้อง กับแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ แผน ย่อยที่ 4 การพัฒนาระบบ</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>โดยมี หัวข้อความรู้ ดังนี้</p> <p>- ความรู้ความสามารถทั่วไปที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การคิดเชิงบูรณาการ (3 ชม.) 2. เทคนิคการปรับปรุงงาน (3 ชม.) 3. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ (6 ชม.) 4. การสร้างเครือข่ายเพื่อการปฏิบัติงาน (3 ชม.) 5. จิตวิทยาการเข้าใจผู้อื่น (3 ชม.) 	<p>ความรู้ความสามารถทั่วไปที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) (Thaimooc) (6 ชม.) 2. การปรับปรุงการทำงาน (สำนักงาน ก.พ.) (3 ชม.) 3. กระบวนการวิเคราะห์ปัญหา และการแก้ปัญหา (สำนักงาน ก.พ.) (3 ชม.) 4. การสร้างเครือข่าย (Networking) และพันธมิตร (Partner) (สำนักงาน ก.พ.) (3 ชม.) 5. การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน ก.พ.) (3 ชม.) <p>- หลักสูตรการจัดทำบทวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และงานวิชาการ (3 ชม.)</p>	<p>บริหารงานภาครัฐ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563- 2565</p> <p>เรื่องที่ 1 ยกระดับการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>ความรู้เรื่องกฎหมายและ กฎระเบียบราชการ</p> <p>1. ความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย และ ข้อบังคับการประชุมสภา</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กับวงงานรัฐสภา</p> <p>(4) หมวดวิชาที่ 4 หมวด วิชาการพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</p> <p>เป็นการพัฒนาข้าราชการใน แต่ละสายงาน ที่สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานตามลักษณะการ ปฏิบัติงานและขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ สายงาน ซึ่งจะต้องได้รับการ พัฒนา อย่างน้อย 1 โครงการ/ หลักสูตร/กิจกรรม/หัวข้อ/เรื่อง ภายในระยะเวลาในการดำรง</p>	<p>- ความรู้เรื่องกฎหมายและ กฎระเบียบราชการ</p> <p>1. ความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย และ ข้อบังคับการประชุมสภา</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กับวงงานรัฐสภา</p> <p>โดยการศึกษาด้วยตนเอง จาก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และข้อบังคับการประชุมสภา รวมทั้งกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับวงงาน รัฐสภา</p> <p>(4) หมวดวิชาที่ 4 หมวด วิชาการพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ</p> <p>เป็นการพัฒนาข้าราชการในแต่ ละสายงาน ที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามลักษณะการ ปฏิบัติงานและขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละสายงาน ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนา อย่าง น้อย 1 โครงการ/หลักสูตร/ กิจกรรม/หัวข้อ/เรื่อง ภายใน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งใน</p>	<p>- ปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นความรู้ ด้านกฎหมายมหาชน รัฐธรรมนูญและกฎหมายกับ การบริหารงานภาครัฐให้มากขึ้น</p> <p>- สนับสนุนให้บุคลากรเข้า ร่วม การฝึกอบรมกับ หน่วยงาน ภาค รัฐ ภาคเอกชน ที่มีหลักสูตร สอดคล้องกับการพัฒนา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายมหาชน รัฐธรรมนูญ และกฎหมายเกี่ยวกับการ บริหารราชการภาครัฐ</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>ตำแหน่งในระดับชำนาญการ ก่อนเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยหัวข้อความรู้จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่ง ข้าราชการสายงานนิติการ ระดับ ชำนาญการ ควรได้รับการพัฒนา มี ดังนี้</p> <p>◆ <u>ความรู้เฉพาะตามลักษณะ งาน สำหรับตำแหน่งนิติกร (ทุกสำนัก)</u></p> <p>ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานเฉพาะตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติของข้าราชการตำแหน่ง นิติกร ในภาพรวม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้เกี่ยวกับระบบ รัฐสภาและกระบวนการนิติ บัญญัติเปรียบเทียบ 2. ความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ เปรียบเทียบ 3. ความรู้เกี่ยวกับหลักการและ เทคนิคการร่างกฎหมาย 4. ความรู้เกี่ยวกับหลักการและ เทคนิคการให้ความเห็นทาง กฎหมาย 	<p>ระดับชำนาญการ ก่อนเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ชำนาญการพิเศษ โดยหัวข้อความรู้จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ซึ่งข้าราชการสายงาน นิติการ ระดับชำนาญการ ควร ได้รับการพัฒนามี ดังนี้</p> <p>◆ <u>ความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน สำหรับตำแหน่งนิติกร (ทุกสำนัก)</u></p> <p>ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานเฉพาะตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติของข้าราชการตำแหน่ง นิติกร ในภาพรวม ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตร การบริหารงานภาครัฐ และกฎหมายมหาชน - หลักสูตร แนวคิดพื้นฐานการ จัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี - หลักสูตร ธรรมนูญของ ผู้บริหารระดับต้น/กลาง/สูง - หลักสูตร การเมืองการปกครอง ในระบบประชาธิปไตยสำหรับ นักบริหารระดับต้น/กลาง/สูง (สถาบันพระปกเกล้า) 	<p>- ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมายมหาชน รัฐธรรมนูญ และกฎหมายเกี่ยวกับการ บริหารราชการภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การให้บริการ ประชาชนและประสิทธิภาพ ภาครัฐ แผนย่อยที่ 5 การ สร้างและพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ แผนปฏิบัติราชการ สำนักเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 – 2565 เรื่องที่ 3 พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความ ต้องการของผู้รับบริการ เชิงรุก และทันต่อ การ เปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>5. ความรู้เกี่ยวกับหลักการและเทคนิคการตีความและการวิเคราะห์กฎหมาย</p> <p>6. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายมหาชน</p> <p>7. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายปกครองและการดำเนินคดีปกครอง</p> <p>8. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p>9. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการคลังและงบประมาณ</p> <p>10. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระหว่างประเทศที่มีผลกระทบต่อระบบกฎหมายไทย</p> <p>11. ความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย</p> <p>12. ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>13. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p>	<p>- โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การพัฒนานิติกระบวนวิธี/ระดับกลาง/ระดับสูง" (ของศาลยุติธรรม)</p> <p>- หลักสูตร ผู้บริหารองค์กรกับการพัฒนากระบวนการยุติธรรมในองค์กร</p> <p>- โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การยกร่างกฎหมายและการเสนอกฎหมาย (ของสำนักงานกฤษฎีกา)</p> <p>- โครงการอบรม หลักสูตร นักกฎหมายภาครัฐ/นักกฎหมายนิติบัญญัติ (ของสำนักงานกฤษฎีกา)</p> <p>- โดยการศึกษาด้วยตนเองจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ข้อบังคับการประชุมสภากฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับวงจรรัฐสภา รวมทั้งศึกษาคู่มือการจัดการความรู้ในเรื่องต่างๆ เช่น การยกร่างกฎหมายและการให้ความเห็น เป็นต้น</p>	

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>◆ <u>ความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน สำหรับตำแหน่งนิติกร (จำแนกตามสำนัก)</u></p> <p>ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเฉพาะตามลักษณะการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการตำแหน่งนิติกรที่สังกัดอยู่ในสำนักต่างๆ มี ดังนี้</p> <p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนักกฎหมาย)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้เกี่ยวกับการพิจารณาถ้อยคำร้องราชบัญญัติและร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ (ตรวจสอบทั้งในด้านรูปแบบการร่างกฎหมายและเนื้อหาของกฎหมาย) 2. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการวิเคราะห์ร่างกฎหมายอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ โดยเทียบเคียงกฎหมายต่างประเทศ รวมทั้ง แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำความเห็นทางกฎหมายอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ 4. ความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความทางวิชาการทางด้านกฎหมาย 	<p>◆ <u>ความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน สำหรับตำแหน่งนิติกร (จำแนกตามสำนัก)</u></p> <p>ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเฉพาะตามลักษณะการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการตำแหน่งนิติกรที่สังกัดอยู่ในสำนักต่างๆ</p> <p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการความรู้ (KM) ของแต่ละสำนักเกี่ยวกับความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p>	

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>5. ความรู้เกี่ยวกับการยกย่อง กระทำ ร่างญัตติ</p> <p>6. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการ จับประเด็นสำคัญของร่าง พระราชบัญญัติเพื่อนำไปสู่การ แปรญัตติให้สัมฤทธิ์ผล</p> <p>7. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการ ยกย่องและตรวจร่างสัญญา</p> <p>8. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการ สอบสวนทางวินัย และการ สอบสวนอื่นๆ</p> <p>9. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย มหาชนต่างประเทศของเยอรมัน - ฝรั่งเศส เช่นกฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายปกครอง</p> <p>10. ความรู้เกี่ยวกับการ ดำเนินคดีแพ่ง คดีอาญา และคดี ปกครอง</p> <p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนัก การประชุม)</p> <p>1. ความรู้เกี่ยวกับการ เสริมสร้างบุคลิกภาพของ ข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ในห้อง ประชุมวุฒิสภา</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับการเป็น เลขานุการประชุมนี้อาชีพ</p> <p>3. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการ จับประเด็น</p> <p>4. ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาและ การเจรจาต่อรอง</p>	<p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการความรู้ (KM) ของแต่ละสำนัก เกี่ยวกับ ความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p>	

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนัก กรมการ 1 2 3)</p> <p>1. ความรู้เกี่ยวกับการทำ บันทึกการประชุม และการเขียน บทความทางวิชาการและรายงาน ทางวิชาการ</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับงาน เลขานุการการประชุมมืออาชีพ</p> <p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนัก กำกับและตรวจสอบ)</p> <p>1. ความรู้เกี่ยวกับการได้มาซึ่งผู้ ดำรงตำแหน่งในองค์กรต่างๆ ตาม รัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย กำหนดให้วุฒิสภามีหน้าที่ให้ความ เห็นชอบหรือเลือก</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับการติดตาม ผลการดำเนินงานขององค์กร อิสระตามรัฐธรรมนูญและองค์กร ตามกฎหมาย</p> <p>3. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความลับ ของราชการ เช่น การจัดทำ เอกสารลับ การจัดประชุมลับ การทำลายเอกสารลับ เป็นต้น</p> <p>4. ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการในการตรวจสอบบัญชี แสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สิน ของกรรมการ ป.ป.ช.</p>	<p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการความรู้ (KM) ของแต่ละสำนัก เกี่ยวกับ ความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p> <p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการความรู้ (KM) ของแต่ละสำนัก เกี่ยวกับ ความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p>	

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>5. ความรู้เกี่ยวกับการ ดำเนินคดี</p> <p>6. ความรู้เกี่ยวกับการวินิจฉัย และให้ความเห็นด้านกฎหมาย</p> <p>7. ความรู้เกี่ยวกับงาน เลขานุการการประชุม</p> <p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนัก วิชาการ)</p> <p>1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำ ความเห็นทางกฎหมายอย่างไรให้ ประสบความสำเร็จ</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับงาน เลขานุการการประชุมมืออาชีพ</p> <p>3. ความรู้เกี่ยวกับการเขียน บทความวิชาการ/บทความด้าน กฎหมายและเทคนิคการสืบค้น ข้อมูล</p> <p>4. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการ จับประเด็น เช่น ประเด็นสำคัญ ของร่างพระราชบัญญัติ ญัตติ และกระทู้ถาม ฯลฯ</p> <p>5. ความรู้เกี่ยวกับการติดตาม และประมวลผลงานของวุฒิสภา ด้านการกลั่นกรองกฎหมาย และ ด้านการควบคุมการบริหาร ราชการแผ่นดิน</p>	<p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการความรู้ (KM) ของแต่ละสำนัก เกี่ยวกับ ความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p>	

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนักงานประธานวุฒิสภา)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจับประเด็น 2. ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาและการเจรจาต่อรอง 3. ความรู้เกี่ยวกับการร่างหนังสือและการเขียนคำกล่าว <p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนัก รายงานการประชุมและชวเลข)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรู้เกี่ยวกับการเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุมวุฒิสภา 2. ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการ และเทคนิคการเขียนบันทึกการประชุม 3. ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดทำรายงานการประชุมวุฒิสภา 4. ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ 	<p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการความรู้ (KM) ของแต่ละสำนัก เกี่ยวกับความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p> <p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการความรู้ (KM) ของแต่ละสำนัก เกี่ยวกับความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p>	

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>(สำหรับตำแหน่งนิติกร สำนัก บริหารงานกลาง)</p> <p>1. ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ สอบสวนทางวินัยที่เป็นการกระทำ ผิดประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับวินัย ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงาน ราชการ และลูกจ้างประจำ</p> <p>3. ความรู้เกี่ยวกับการบันทึก ความเห็นทางกฎหมาย การ สอบสวนและสรุปสำนวนการ สอบสวน</p> <p>4. ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์</p> <p>(5) <u>หมวดวิชาที่ 5 หมวด</u> <u>วิชาการพัฒนาสมรรถนะ</u> <u>(จำนวนวัน/ชั่วโมง ในการ</u> <u>พัฒนาขึ้นอยู่กับกิจกรรมในการ</u> <u>พัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนา</u> <u>รายบุคคล)</u></p> <p>เป็นการพัฒนาสมรรถนะของ ข้าราชการที่สอดคล้องกับผลการ ประเมินสมรรถนะ ซึ่งสำนักงานฯ มีการประเมินสมรรถนะหลักของ ข้าราชการทุกคน รวมทั้งการ ประเมินสมรรถนะเฉพาะด้านของ ความเป็น มืออาชีพการบริหาร</p>	<p>- ศึกษาจากคู่มือการจัดการความรู้ (KM) ของแต่ละสำนัก เกี่ยวกับ ความรู้เฉพาะตามลักษณะงาน รวมทั้งกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cops)</p> <p>(5) <u>หมวดวิชาที่ 5 หมวด</u> <u>วิชาการพัฒนาสมรรถนะ</u> <u>(จำนวนวัน/ชั่วโมง ในการ</u> <u>พัฒนาขึ้นอยู่กับกิจกรรมในการ</u> <u>พัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนา</u> <u>รายบุคคล)</u></p> <p>- โครงการพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล (Individual development plan : IDP)</p> <p>- <u>การพัฒนาเพื่อเตรียมความ</u> <u>พร้อมสำหรับตำแหน่งงานใน</u> <u>ระดับที่สูงขึ้น</u></p>	<p>- มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะ ของผู้รับการฝึกอบรมตาม ความต้องการของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมตามแผนการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (IDP) อัน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการ กำหนดหลักสูตรที่ต้องการจะ พิจารณา ซึ่งสอดคล้องกับ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ชาติ ประเด็น (20) การ ให้บริการประชาชนและ ประสิทธิภาพภาครัฐ แผน</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>จัดการด้านการประชุมและด้าน วิชาการในการสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติ และสมรรถนะเฉพาะด้านของ ความเป็นมืออาชีพของสายงาน สนับสนุนในการสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติ ของข้าราชการในหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการประเมิน สมรรถนะฯ ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ตามรอบการประเมินผล การปฏิบัติราชการ</p> <p>ทั้งนี้ ผู้ที่ผลการประเมินต่ำ กว่าที่องค์กรคาดหวัง จะต้อง ได้รับการพัฒนา โดยการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อ พัฒนาสมรรถนะให้อยู่ในระดับที่ กำหนดให้เป็นมาตรฐานของแต่ละ ประเภทและระดับตำแหน่ง</p> <p>- การพัฒนาเพื่อเตรียมความ พร้อมสำหรับตำแหน่งงานใน ระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>- การพัฒนาเพื่อเตรียมความ พร้อมสำหรับตำแหน่งงานใน ระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>ย่อที่ 5 การสร้างและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ แผนปฏิบัติ ราชการสำนักเลขาธิการ วุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565 เรื่องที่ 3 พัฒนาศักยภาพของ บุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้รับบริการ เชิงรุก และทันต่อ การ เปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
<p>(6) หมวดวิชาการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (12 ชม. = 2 วัน)</p> <p>1. การพัฒนาผลงานทางวิชาการสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง (3 ชม.)</p> <p>2. เทคนิคการนำเสนอผลงาน (6 ชม.)</p> <p>3. การพัฒนาบุคลิกภาพ (3 ชม.)</p>	<p>(6.) หมวดวิชาที่ 6 หมวดวิชาการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (18 ชม. = 3 วัน)</p> <p>-โครงการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>- สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเขียนงานวิชาการ เทคนิคการนำเสนอผลงาน ตลอดจนการพิจารณาบุคลิกภาพ ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน</p> <p>- ลดระยะเวลาในการเสนอผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การให้บริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐแผนย่อยที่ 5 การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แผนปฏิบัติการสำนักเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565 เรื่องที่ 3 พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการเชิงรุกและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>

เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
สายงานนิติการ ระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ		
<p>1. การพัฒนาเมื่อดำรงตำแหน่ง ในงาน</p> <p>การพัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับ สายงานนิติการ ระดับชำนาญ การพิเศษ</p> <p>- หลักสูตรการเสริมสร้างความรู้ ด้านระบบงานนิติบัญญัติ สำหรับ นิติกรระดับสูง</p> <p>หรือหลักสูตรการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับสายงานนิติการ ระดับชำนาญการพิเศษ</p> <p>2. การพัฒนาเพื่อเตรียมความ พร้อมสำหรับตำแหน่งงานใน ระดับที่สูงขึ้น</p> <p>- การฝึกอบรมหลักสูตรการ พัฒนานักบริหารระดับสูง</p>	<p>1. การพัฒนาเมื่อดำรงตำแหน่ง ในงาน</p> <p>การพัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับ สายงานนิติการ ระดับชำนาญ การพิเศษ</p> <p>- หลักสูตรการเสริมสร้างความรู้ ด้านระบบงานนิติบัญญัติ สำหรับ นิติกรระดับสูง</p> <p>หรือหลักสูตรการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับสายงานนิติการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ</p> <p>2. การพัฒนาเพื่อเตรียมความ พร้อมสำหรับตำแหน่งงานใน ระดับที่สูงขึ้น</p> <p>- การฝึกอบรมหลักสูตรการ พัฒนานักบริหารระดับสูง</p>	<p>ปฏิบัติตามแนวทางเดิม</p>

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (เดิม)	แนวทางการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ใหม่)	ผลการวิเคราะห์
สายงานนิติการ ระดับเชี่ยวชาญ เพื่อเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ		
<p>การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับสายงานนิติการ ระดับเชี่ยวชาญ</p> <p>- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กรณีศึกษา หรือประสบการณ์ในงานด้านกฎหมายหรืองานวิชาการ เพื่อการแก้ไขปัญหาและสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p> <p>หรือหลักสูตรการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับสายงานนิติการ ระดับเชี่ยวชาญ</p>	<p>การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับสายงานนิติการ ระดับเชี่ยวชาญ</p> <p>- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กรณีศึกษา หรือประสบการณ์ในงานด้านกฎหมายหรืองานวิชาการ เพื่อการแก้ไขปัญหาและสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p> <p>หรือหลักสูตรการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับสายงานนิติการ ระดับเชี่ยวชาญ</p>	ปฏิบัติตามแนวทางเดิม

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ในแต่ละปีงบประมาณ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องดำเนินการนำประกาศเส้นทางความก้าวหน้าฯ ดังกล่าว ไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะก้าวไป โดยจะต้องมีการติดตามการนำไปใช้ รวมถึงทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าเพื่อรองรับการปรับปรุงโครงสร้าง การกำหนดตำแหน่ง ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

5.2.2 การดำเนินการพัฒนาตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562^๘ ปรากฏผล ดังนี้

^๘ รายงานผลการดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.

1. หมวดวิชาการพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.1 ดำเนินการ “โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานนิติกร” มีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งนิติกร จำนวน 145 คน มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 90.63 โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 82.50 และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ คิดเป็นร้อยละ 81.50 ดำเนินการจัดฝึกอบรม จำนวน 3 รุ่น ระหว่างวันที่ 4 - 19 มีนาคม 2562 เวลา 09.00 - 16.00 นาฬิกา ณ ห้องประชุม 2702 และ 2703 ชั้น 27 อาคารสุขประพฤติ

1.2 ดำเนินการ “โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” มีข้าราชการการตำแหน่งนิติกรปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียนหรือเรื่องราวร้องทุกข์ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 24 คน มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 87.50 และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ คิดเป็นร้อยละ 80.40 ดำเนินการจัดฝึกอบรม วันที่ 25 - 27 กุมภาพันธ์ 2562 เวลา 09.00 - 16.00 นาฬิกา ณ ห้องประชุม 2503 ชั้น 25 และห้องอบรม 2702 ชั้น 27 อาคารสุขประพฤติ และการศึกษาดูงาน วันที่ 13 มีนาคม 2562 ณ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และศูนย์ดำรงธรรมอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้ โครงการฝึกอบรมดังกล่าวได้เริ่มดำเนินการฝึกอบรมตั้งแต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และจะมีการดำเนินการอบรมต่อเนื่องให้กับผู้ที่ยังไม่เข้ารับการฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ต่อไป

ทั้งนี้ สรุปได้ว่าข้าราชการสายงานนิติกร ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมข้าราชการสายงานนิติกร เพื่อให้มีศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ และสถานการณ์ปัจจุบัน

2. หมวดวิชาการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

- ดำเนินการจัดโครงการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีข้าราชการตำแหน่งนิติกรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 15 คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 14 คิดเป็นร้อยละ 93.33 โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100 และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ คิดเป็นร้อยละ 100 ดำเนินการจัดฝึกอบรม เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2562 เวลา 09.00 - 16.00 นาฬิกา ณ ห้องประชุมหมายเลข 2702 ชั้น 27 อาคารสุขประพฤติ

ทั้งนี้ หลักสูตรดังกล่าวมีการจัดอย่างต่อเนื่องทุกปีงบประมาณ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ ที่ครบประเมิน

เลื่อนระดับในปีนั้น ดังนั้น ข้าราชการสายงานนิติการจะได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีศักยภาพในการก้าวสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างครบถ้วน

3. หมวดวิชาการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

- ดำเนินการจัดโครงการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา หลักสูตร ภาษาอังกฤษ ด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ มีข้าราชการตำแหน่งนิติกรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 24 คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 20 คิดเป็นร้อยละ 83.33 โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 83.33 และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ คิดเป็นร้อยละ 100 ดำเนินการจัดฝึกอบรม จำนวน 30 ชั่วโมง ระหว่างวันที่ 18 กุมภาพันธ์ - วันที่ 25 มีนาคม 2562 ณ ห้องอบรม 2701 ชั้น 27 อาคารสุขประพฤติ

4. หมวดวิชาการพัฒนาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและธรรมาภิบาล

- ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการที่ครบระยะเวลาในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ มีข้าราชการตำแหน่งนิติกรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 23 คน ซึ่งมีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100 และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ คิดเป็นร้อยละ 100 ดำเนินการจัดฝึกอบรมวันที่ 25 - 26 กุมภาพันธ์ 2562 เวลา 09.00 - 16.00 นาฬิกา ณ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ และสำนักงานศาลปกครอง กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ หลักสูตรดังกล่าวได้มีการจัดต่อเนื่องตั้งแต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ดังนั้น ข้าราชการสายงานนิติการจะได้รับการอบรมอย่างครบถ้วน โดยมีการจัดหลักสูตรดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 จัดหลักสูตรฯ ระดับกลาง ให้แก่ข้าราชการระดับชำนาญการที่จะครบประเมินเลื่อนขั้นสู่ระดับชำนาญการพิเศษ ในปี พ.ศ. 2556 - 2558

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จัดหลักสูตรฯ ระดับต้น ให้แก่ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่จะครบประเมินเลื่อนขั้นสู่ระดับชำนาญการในปี พ.ศ. 2558 - 2560

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 หลักสูตรฯ ระดับกลาง ให้แก่ข้าราชการระดับชำนาญการ ที่ครบประเมินเลื่อนขั้นสู่ระดับชำนาญการพิเศษ ในปี พ.ศ. 2559 - 2560

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จัดหลักสูตรฯ ระดับต้น ให้แก่ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่จะครบประเมินเลื่อนขั้นสู่ระดับชำนาญการในปี พ.ศ. 2561 - 2563

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จัดหลักสูตรฯ ระดับกลาง ให้แก่ข้าราชการระดับชำนาญการ ที่จะครบประเมินเลื่อนขั้นสู่ระดับชำนาญการพิเศษในปี พ.ศ. 2561 - 2563

5. หมวดวิชาการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร หลักสูตร "การพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา" ระดับกลาง มีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการที่ครบระยะเวลาในการประเมินเพื่อแต่งตั้งในระดับชำนาญการพิเศษ (ผู้ครบระยะเวลาในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2566) ซึ่งมีข้าราชการตำแหน่งนิติกรผ่านการฝึกอบรมจำนวน 25 คน โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100 และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้คิดเป็นร้อยละ 80.80 ดำเนินการจัดอบรมเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562 และวันพฤหัสบดีที่ 21 กุมภาพันธ์ 2562 เวลา 09.00 - 16.00 นาฬิกา ณ ห้องประชุม 2702 ชั้น 27 อาคารสุขประพฤติ

ทั้งนี้ หลักสูตรดังกล่าวได้มีการจัดต่อเนื่องตั้งแต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ดังนั้น ข้าราชการสายงานนิติกรจะได้รับการอบรมอย่างครบถ้วน โดยมีการจัดหลักสูตรดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 จัดหลักสูตรฯ ระดับต้น ให้แก่ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่จะครบประเมินเลื่อนขั้นสู่ระดับชำนาญ ในปี 2558 - 2560

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จัดหลักสูตรฯ ระดับกลาง ให้แก่ข้าราชการระดับชำนาญการที่ครบประเมินเลื่อนระดับ ในปี พ.ศ. 2559 - 2560

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จัดหลักสูตรฯ ระดับต้น ให้แก่ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่จะครบประเมินเลื่อนขั้นสู่ระดับชำนาญการ ในปี พ.ศ. 2561 - 2563

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จัดหลักสูตรฯ ระดับกลาง ให้แก่ข้าราชการระดับชำนาญการที่ครบประเมินเลื่อนระดับ ในปี พ.ศ. 2561 - 2563

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จัดหลักสูตรฯ ระดับต้น ให้แก่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการที่จะครบประเมินเลื่อนขั้นสู่ระดับชำนาญการ ในปี พ.ศ. 2564 – 2566

6. หมวดวิชาการพัฒนาสมรรถนะ

- ดำเนินโครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP: Individual development plan) โดยได้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการทุกคน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งข้าราชการสายงานนิติกรจะได้รับการพัฒนาครบถ้วน

ทั้งนี้ สรุปได้ว่าข้าราชการสายงานนิติกร ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม

เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การมอบหมายโครงการพิเศษ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้นอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมข้าราชการสายงานนิติการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่งปัจจุบันและการก้าวสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.2.3 การติดตามและประเมินผล

สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของข้าราชการสายงานนิติการเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติกร⁹ สรุปผลได้ดังนี้

ความคิดเห็นของข้าราชการสายงานนิติการอยู่ในระดับพึงพอใจมาก หรือมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 73.21 เมื่อวิเคราะห์แยกตามประเด็นการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการ มีจำนวน 16 ประเด็น โดยประเด็นการสำรวจที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 1 มี 3 เรื่อง ได้แก่ การมีทักษะเพียงพอสำหรับใช้สนับสนุนงานที่ได้รับผิดชอบ (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 96.32) การมีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 96.32) และทักษะที่ต้องการพัฒนาสามารถสร้างความก้าวหน้าได้ (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 96.32) ลำดับที่ 2 คือการต้องการระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 95.26) ลำดับที่ 3 มี 2 เรื่อง ได้แก่ การพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 94.74) และการได้รับมอบหมายที่เหมาะสมต่อโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 94.74) ลำดับที่ 4 คือ การทราบเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 94.21) ลำดับที่ 5 คือ สายงานที่ได้ปฏิบัติมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในองค์กร (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 93.68) ลำดับที่ 6 มี 2 เรื่อง ได้แก่ การมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เพียงพอในงานที่ได้รับผิดชอบ (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 93.16) และองค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานอย่างเหมาะสม (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 93.16) ลำดับที่ 7 มี 3 เรื่อง ได้แก่ ความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 92.63) การคิดว่าสามารถเติบโตก้าวหน้าในสายงานได้ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 92.63) และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 92.63) และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ขององค์กรมีหลักเกณฑ์และแนวทางที่แสดงเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพในแต่ละระดับที่ชัดเจน (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 92.63) ลำดับที่ 9 มี 2 เรื่อง ได้แก่ การได้รับการพัฒนาทักษะและสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (มีคะแนนเฉลี่ย

⁹ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการสายงานนิติกรที่มีต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.

ร้อยละ 92.11) และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ขององค์กรทำให้มั่นใจว่า สามารถเติบโตในสายงานได้อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 92.11) ลำดับที่ 9 คือ การเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง (มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 90.00)



แผนภาพที่ 9 : ผลสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการสายงานนิติกรที่มีต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลผลการดำเนินงานและผลการสำรวจข้างต้น สามารถสรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะได้ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จากผลการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของข้าราชการสายงานนิติกรเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติกร

(1) ประเด็นการโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Rotate) เป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติในสายงานนั้นๆ ได้เรียนรู้ระบบงานอย่างรอบด้านเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรมีมาตรการกำหนดระยะเวลาในการหมุนเวียนงานอย่างชัดเจน เช่น ทุก 2 ปี หรือ 3 ปี เป็นต้น

(2) ควรมีการมอบหมายงานที่หลากหลายให้นิติกร

(3) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนิติบัญญัติ ความพร้อม และศักยภาพของบุคลากรและแยกงานจากตำแหน่งอื่นอย่างชัดเจน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายควรเหมาะสมและสอดคล้องกับวิชาชีพนักกฎหมาย เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้สมกับที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นองค์กรที่เป็นเลิศและเป็นกลไกขับเคลื่อนงานด้านนิติบัญญัติอย่างแท้จริง

(4) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในปัจจุบันคืออยู่แล้ว แต่หากมีนักกฎหมายนิติบัญญัติควรแบ่งแยกให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน

(5) ควรเพิ่มการอบรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการร่างกฎหมาย

(6) ควรเพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรมปฏิบัติเกี่ยวกับหลักการและรูปแบบการร่างกฎหมาย

(7) ควรสนับสนุนให้มีการเพิ่มทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

(8) ควรจัดอบรมให้ความรู้ในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของนักกฎหมายของวงงานนิติบัญญัติ อาทิ การได้เรียนรู้แบบ workshop ต่างสำนัก เป็นต้น

ส่วนที่ 2 จากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินงานตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติกร

ปัญหาและอุปสรรค

(1) การจัดโครงการเพื่อพัฒนาข้าราชการตำแหน่งนิติกร อาทิ โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานนิติกร ได้กำหนดไว้ในช่วงไตรมาสแรกของปีงบประมาณ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีภารกิจในการสนับสนุนการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติของสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นจำนวนมาก และข้าราชการตำแหน่งนิติกรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติทำให้ส่งผลกระทบต่อการจัดโครงการที่กำหนดไว้ตามแผน โดยต้องเลื่อนระยะเวลาการจัดฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้กระทบต่อภารกิจงานประจำ และการจัดโครงการเกิดความเหมาะสม คุ่มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการอบรม

(2) การพัฒนาบุคลากรในหมวดวิชาการพัฒนาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและธรรมาภิบาล และหมวดวิชาการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 และได้มีการจัดอบรมให้แก่ข้าราชการสายวิชาการทุกสายงานล่วงหน้า

ก่อนดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต ครอบคลุมไปถึงผู้ที่จะครบระยะเวลาการเลื่อนระดับตำแหน่งถึงปี พ.ศ. 2566 ดังนั้น บุคลากรในตำแหน่งประเภทวิชาการได้รับการฝึกอบรมในหมวดดังกล่าวครบถ้วนแล้ว ซึ่งในปีงบประมาณต่อไปอาจไม่มีกลุ่มเป้าหมายที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหมวดดังกล่าว

(3) สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีผลต่อการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความเป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

(4) ระบบฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพยังไม่เป็นปัจจุบันและขาดความเชื่อมโยงระบบการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะ

(1) นอกจากการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) แล้ว ควรพิจารณาแนวทางการพัฒนาด้วยวิธีการที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน (Non - Classroom Training) โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้ข้าราชการได้พิจารณากำหนดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม โดยเน้นการปฏิบัติจริงจากการปฏิบัติงาน เช่น การปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้จากระบบ e - Learning เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละบุคคลมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง สามารถจัดสรรเวลาและวิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสมโดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานประจำ

(2) ควรมีการพิจารณาทบทวนปรับปรุงหมวดวิชาการพัฒนาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและธรรมาภิบาล และหมวดวิชาการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยนำไปผนวกไว้ในหมวดวิชาอื่น เช่น หมวดวิชาการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือหมวดวิชาการพัฒนาสมรรถนะ เป็นต้น เพื่อบูรณาการเนื้อหาหลักสูตรให้มีความเป็นปัจจุบันและสอดคล้องกับสถานการณ์ความจำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง เพื่อไม่ให้มีหมวดวิชาในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่จำแนกย่อยมากเกินไป และเกิดความซ้ำซ้อนในการฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งนี้ การพัฒนาความรู้พื้นฐานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่อาจใช้วิธีการพัฒนาด้วยวิธีการที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน (Non - Classroom Training) เช่น การเรียนรู้จากระบบ e - Learning เป็นต้น เพื่อให้มีการจัดอบรมเฉพาะในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณมีความประหยัดและเกิดความคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

(3) ควรมีการทบทวนเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความจำเป็นในปัจจุบันของข้าราชการตำแหน่งนิติกรมากขึ้น เช่น การเสริมสร้าง

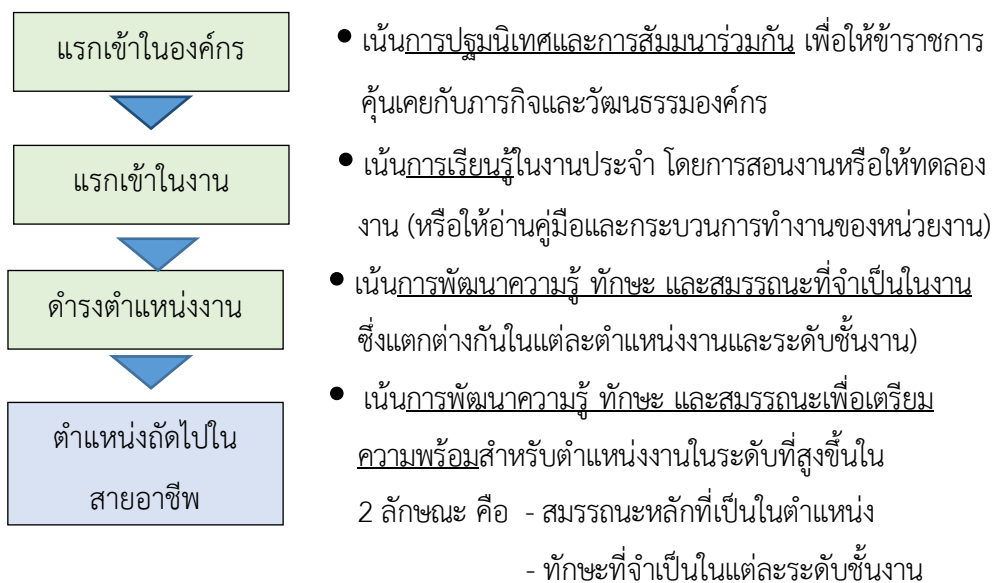
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และอำนาจของวุฒิสภาตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการปฏิรูปประเทศและการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(4) ควรมีการพัฒนาาระบบฐานข้อมูลในการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องต่อการใช้งาน และมีความเชื่อมโยงกัน เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ในงานด้านการบริหารงานบุคคลที่สำนักงานฯ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) เป็นต้น

ทั้งนี้ จากวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้ศึกษาได้พบว่า

1. การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2561-2565) และแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565 ในการนี้ การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในทักษะความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งถัดไปมากกว่าจะทำให้บุคคลผู้นั้นไปสร้างใหม่เองในงาน ดังนั้น การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ จึงต้องพัฒนาศักยภาพ ทักษะความสามารถที่จำเป็นต้องมีในสายงานจะช่วยสร้างเสริมปัจจัยและคุณลักษณะต่างๆ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งสามารถสร้างผลงานระดับยอดเยี่ยมให้กับองค์กรได้รวดเร็วว่าเน้นการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเท่านั้น โดยการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพจะต้องทำอย่างเป็นระบบและเป็นหน้าที่ขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่ต้องเพิ่มความรู้ความสามารถก่อนก้าวไปสู่ตำแหน่งใหม่ แต่อย่างไรก็ดี การฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อช่วยเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่ได้รับตำแหน่งให้สามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้



แผนภาพที่ 10 : แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามระบบ
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2. เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้แก่ข้าราชการที่จะนำไปใช้เป็นแนวทาง
ในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน รวมทั้งเตรียมการเพิ่มพูนศักยภาพ
ของตนเองเพื่อรองรับตำแหน่งงานที่จะก้าวต่อไปในอนาคต ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าวัตถุประสงค์
ของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีดังนี้

(1) เพื่อสร้างความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร
โดยทิศทางขององค์กร จะประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้
องค์กรสามารถปฏิบัติ ภารกิจต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยทักษะ ความรู้
ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งต้องมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรด้วย

(2) เพื่อให้บุคลากรทราบถึงกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาตนเองในขณะที่ดำรง
ตำแหน่งต่าง ๆ หรือเรียกว่าเป็นแผนที่เดินทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งเป็นการพัฒนา
ตามความคาดหวังขององค์กร

(3) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) อย่างหลากหลาย
ซึ่งไม่ใช่เพียงการฝึกอบรมพัฒนาเพียงอย่างเดียว แต่หมายรวมถึงบุคลากรจะต้องรู้ถึงความจำเป็น
ของตนเองในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานด้วย

ความจำเป็นในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งผลต่อการสร้าง
แรงจูงใจในการพัฒนาและวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้

(1) บุคลากรมีความหลากหลายเป็นเหตุผลที่เชื่อว่าไม่มีองค์กรใดที่สามารถหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถพร้อมทุกด้านเหมือน ๆ กัน โดยสามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกัน ซึ่งในความเป็นจริง บุคลากรที่แต่ละองค์กรคัดสรรมาจำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อีกมากมาย แม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานแต่รายละเอียด ในการปฏิบัติงานย่อมมีความหลากหลาย และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจึงจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(2) ลักษณะงานและวิชาชีพแตกต่างกัน บุคลากรในองค์กรย่อมมีโอกาสในการสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือภารกิจต่าง ๆ ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละงานก็แตกต่างกัน ความรู้ และประสบการณ์เดิม ก็ไม่อาจเทียบเคียงกับงานที่หลากหลายได้ และที่สำคัญสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดขึ้นก็ไม่เหมือนกันการเรียนรู้และพัฒนาจึงต้องใช้องค์ความรู้ที่แตกต่างกัน โดยต้องพัฒนาอย่างมีแบบแผนและเป็นขั้นตอน

(3) การฝึกอบรมพัฒนาและการเรียนรู้ต่างๆ มีข้อจำกัด เพราะองค์กรไม่สามารถจัดการฝึกอบรมพัฒนาต่างๆ ให้กับทุกคนได้ในเวลาเดียวกัน และบุคลากรทุกคนก็ไม่อาจเรียนรู้เรื่อง ที่จำเป็นได้ในเวลาเดียวกัน จึงจำเป็นต้องกำหนดเส้นทางและระยะเวลาในการฝึกอบรมให้เป็นระบบ

(4) บุคลากรต้องการความก้าวหน้าเป็นเหตุผลที่จำเป็นอีกประการหนึ่ง คือ ความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและก้าวไปสู่การเลื่อนระดับหรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบและชัดเจน ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือและประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล อันจะส่งผลให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาท ภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้แก่ข้าราชการที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน รวมทั้งเตรียมการเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองเพื่อรองรับตำแหน่งงานที่จะก้าวต่อไปในอนาคต

ผลสำเร็จของงาน (เชิงคุณภาพ/เชิงปริมาณ)

เชิงคุณภาพ

- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามเกณฑ์พัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตามแผนปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2561-2565) และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของแต่ละปีงบประมาณ

เชิงปริมาณ

- แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตามแผนปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2561-2565) และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565 มีข้อมูลที่ต้อง ครบถ้วน จำนวน 1 ฉบับ

เงื่อนไขความสำเร็จและอื่น ๆ

1. การได้รับความร่วมมือจากบุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในการจัดส่งข้อมูลเอกสารที่ต้อง ครบถ้วน ทันสมัย เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565) และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565

2. คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารให้ความร่วมมือ/ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามแผนปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565) และแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 - 2565

บรรณานุกรม

ประกาศสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่อง การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการ
สายงานทรัพยากรบุคคลสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงาน
ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคล
เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path). (กรกฎาคม 2558).

รายงานผลการดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงาน
นิติการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการสายงานนิติการที่มีต่อเส้นทางความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ (Career Path) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2562.

สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.). รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)
เล่มที่ 1 เรื่องการวางแผนทางเดินสายอาชีพ เสนอสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักนโยบายและแผน. **แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา**
พ.ศ. 2563 -2565. (กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา,
(2562), หน้า 33 - 36.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., **การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ,**
พิมพ์ครั้งที่ 1 (2556), หน้า 10.

อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา. **ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3**
(พ.ศ. 2561-2565),(กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์ สำนักงานสภาผู้แทนราษฎร),
หน้า 16 - 17.

Training Road Map. ดร.อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2563,

จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/nationejobs/2010/06/07/entry-1>

ภาคผนวก

ประกาศสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่อง การกำหนดเส้นทาง
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ข้าราชการสายงานนิติการ
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
(จำนวนหน้า 97 หน้า)



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	นางปฤษณา อติแพทย์
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
คุณวุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยโนวาเซาท์อีสเทิร์น มลรัฐฟลอริดา สหรัฐอเมริกา
สถานที่ติดต่อ	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
หมายเลขโทรศัพท์	ที่ทำงาน : 0-2831-9108 มือถือ : 082-782-4195